IGIENE AMBIENTALE - Aziende municipalizzate

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

Codice contratto: K541

CCNL in vigore | 18/05/2022

Decorrenza: 1° gennaio 2022 - Scadenza: 31 dicembre 2024

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali []

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Capitolo I

RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 1 (Relazioni industriali)

Art. 2 (Assetti contrattuali)

Capitolo II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 (Ambito di applicazione)

Art. 4 (Assunzione del personale)

Art. 5 (Periodo di prova)

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

Art. 7 (Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale)

Art. 8 (Esternalizzazioni/internalizzazioni/integrazione sociale)

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

Capitolo III

FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO

Testo del Capitolo III - Forme del contratto di lavoro

Art. 10 (Contratto di lavoro a tempo parziale)

Art. 11 (Contratto di lavoro a tempo determinato)

Art. 12 (Telelavoro/lavoro agile - Smart working)

Art. 13 (Contratto di somministrazione di lavoro)

Art. 14 (Contratto di apprendistato professionalizzante)

Capitolo III

DICHIARAZIONE FINALE

Testo del Capitolo III - Dichiarazione finale

Capitolo IV

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 15 (Sistema di classificazione unica del personale)

Art. 16 (Mutamento di mansioni)

Capitolo V

ORARIO DI LAVORO, FESTIVITÀ, RIPOSI, FERIE

Premessa

Art. 17 (Orario di lavoro)

Art. 18

Art. 19 (Lavoro straordinario, notturno, festivo)

Art. 20 (Giorni festivi)

Art. 21 (Trattamento per i giorni festivi e per le festività soppresse)

Art. 22 (Lavoro domenicale)

Art. 23 (Ferie)

Art. 24 (Riposo giornaliero)

Art. 25 (Riposo settimanale)

Art. 26 (Banca delle ore)

Capitolo VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27 (Retribuzione e sue definizioni)

Art. 28 (Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria)

Art. 29 (Corresponsione della retribuzione)

Art. 30 (Aumenti periodici di anzianità)

Art. 31 (Mensilità aggiuntive)

Art. 32 (Indennità e provvidenze varie)

Art. 33 (Indennità turni ciclici continui ed avvicendati)

Art. 34 (Trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale)

Capitolo VII

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Art. 35 (Interruzione e sospensione del lavoro per ragioni di forza maggiore)

Art. 36 (Assenze)

Art. 37 (Permessi - Aspettativa per motivi privati)

Art. 38 (Aspettativa per funzioni pubbliche elettive o per cariche sindacali - Permessi per funzioni pubbliche elettive)

Art. 39 (Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali)

Art. 40 (Congedo matrimoniale)

Art. 41 (Diritto allo studio - Congedi non retribuiti per la formazione - Formazione continua)

Art. 42 (Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro)

Art. 43 (Trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale)

Art. 44 (Inidoneità sopravvenuta)

Art. 45 (Tutela della maternità e della paternità)

Art. 46 (Tutela di figli o persone con handicap)

Art. 47 (Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo)

Art. 48 (Tutela delle persone affette da immunodeficienza - AIDS)

Art. 49 (Permessi per donazione di midollo osseo)

Art. 50 (Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata)

Art. 51 (Permessi per eventi familiari gravi)

Art. 52 (Aspettativa per adozione e affidamento)

Art. 53 (Aspettativa per volontariato)

Capitolo VIII

TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 54 (Parità di trattamento tra uomini e donne - Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali)

Art. 55 (Violenza di genere)

Art. 56 (Prevenzione e repressione del mobbing)

Capitolo IX

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 57 (Prerogative e diritti sindacali)

Art. 58 (Diritti sindacali)

Art. 59 (Istituti di patronato)

Art. 60 (Attività culturali e ricreative)

Capitolo X

PROCEDURA PER LE CONTROVERSIE INDIVIDUALI PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE ED ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

* * *

VERTENZE INTERPRETATIVE

Art. 61 (Procedura per le controversie individuali)

Art. 62 (Procedura di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive ed esercizio del diritto di sciopero)

Capitolo XI

AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 63 (Salute e sicurezza sul luogo di lavoro)

Art. 64

Capitolo XII

PREVIDENZA INTEGRATIVA E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 65

Capitolo XIII

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 66 (Doveri e divieti)

Art. 67 (Doveri e responsabilità dei conducenti)

Art. 68 (Provvedimenti disciplinari)

Capitolo XIV

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 69 (Estinzione del rapporto di lavoro)

Art. 70 (Preavviso di licenziamento - Indennità sostitutiva - Dimissioni)

Art. 71 (Trattamento fine rapporto di lavoro)

Capitolo XV

NORME FINALI

Art. 72 (Decorrenza e durata)

Art. 73 (Disdetta)

Art. 74 (Abrogazione-inscindibilità)

Art. 75 (Dichiarazione finale)

Art. 76 (Esclusiva di stampa - Distribuzione del c.c.n.l.)

ALLEGATI

Allegato 1 Contratto di apprendistato professionalizzante N.B.

Allegato 2 Schema di piano formativo individuale (PFI) per il contratto di apprendistato professionalizzante

Allegato 3 Linee-guida per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione N.B.

Allegato 4 Linee-guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il c.c.n.l. UTILITALIA (Art. 2, c.c.n.l. 10 luglio 2016)

Allegato 5 Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A.

Allegato 6 Tabella indennità di contingenza al 31 dicembre 1991

Allegato 7 Accordo nazionale interfederale 12 maggio 1987 per i lavoratori delle città lagunari

Allegato 8 Allegato per i lavoratori dei servizi funerari e cimiteriali

Allegato 9 Regolamento per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto del lavoro (legge 29 maggio 1982, n. 297)

Allegato 10 (Tentativo preventivo di conciliazione)

Allegato 11 Tabelle contribuzione quote al Fondo Previambiente

Allegato 12 Accordo sulla costituzione del Fondo bilaterale di solidarietà per il settore dei servizi ambientali in cui si applicano i cc.cc.nn.l. dei servizi ambientali UTILITALIA 10 luglio 2016 e FISE-ASSOAMBIENTE 6 dicembre 2016

Parti Stipulanti

10 luglio 2016[*]

Decorrenza: 1° luglio 2016 Scadenza: 30 giugno 2019

rinnovato

18 MAGGIO 2022

(Decorrenza: 1° gennaio 2022 - Scadenza: 31 dicembre 2024)

UTILITALIA

Cisambiente

Legacoop Servizi

ACGI Servizi

Confcooperative Lavoro e servizi

e

Federazione lavoratori funzione pubblica FP CGIL

Federazione italiana trasporti FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

Note:

[*]Testo firmato in data 18 giugno 2018 e integrato dagli accordi 18 giugno 2018 e 22 ottobre 2018 per le aziende cooperative, dall'accordo 18 luglio 2018 sul Fondo di solidarietà, dal protocollo 19 marzo 2020 sulle misure anticontagio Covid 19 e dall'ipotesi di accordo 9 dicembre 2021 sulla copertura economica degli anni 2019-2021 e modifica di alcune materie contrattuali.

Testo del c.c.n.l.

Ai sensi dei vigenti Accordi interconfederali, hanno stipulato il presente testo organico e completo del c.c.n.l. 10 luglio 2016 per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali, che abroga e sostituisce il c.c.n.l. 17 giugno 2011 ed incorpora, integrandoli e modificandoli ove necessario, anche l'accordo nazionale di rinnovo 10 luglio 2016 ed i successivi accordi di attuazione [(1)] .

Ne è parte integrante anche l'allegato accordo istitutivo del Fondo di solidarietà bilaterale di cui all'art. 26, comma 1, Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015, per il settore dei servizi ambientali, sottoscritto in data 22 novembre 2017 unitamente a FISE-ASSOAMBIENTE.

Le modifiche ed integrazioni entrano in vigore dalla data odierna, fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite nonché gli effetti prodotti per l'applicazione dei suddetti accordi sino a tutto il giorno precedente la sottoscrizione del presente testo.

In attuazione del Protocollo sottoscritto in data 18 gennaio 2017 fra UTILITALIA e la Confederazione Imprese Servizi Ambiente - CISAMBIENTE aderente a Confindustria e LEGACOOP produzione e servizi e, per effetto della sottoscrizione del presente c.c.n.l., le imprese, operanti nei servizi ambientali, della raccolta e del trattamento dei rifiuti nonché delle energie rinnovabili, aderenti a CISAMBIENTE e LEGACOOP produzione e servizi applicheranno integralmente il presente c.c.n.l. con gli obblighi e i diritti che ne derivano.

Le dichiarazioni a verbale in calce alle disposizioni contrattuali, poiché rilasciate dalle altre parti contraenti, antecedentemente alla fase di stesura definitiva dei testi, non impenano politicamente CISAMBIENTE e LEGACOOP produzione e servizi, fermo restando l'integrale rispetto da parte delle imprese ad esse aderenti delle disposizioni contrattuali e delle dichiarazioni in esso riportate.

Note:

[(1)] Accordi nazionali interfederali 28 novembre 2016; 22 febbraio 2017; 13 marzo 2017; 3 maggio 2017; 7 giugno 2017; 25 luglio 2017; 30 ottobre 2017; 24 gennaio 2018; 22 maggio 2018.

Art. 1 (Relazioni industriali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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, da ultimo, dall'accordo interconfederale - Testo unico sulla rappresentanza [(1)] .

2. 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.

3. 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 sotto indicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con

l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.

4. Le parti esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuale regolato e, quindi, in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole e pertanto definiscono specifici strumenti relazionali di seguito indicati.

A) Livello nazionale

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, D.Lgs. n. 106/2009 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

B) Livello regionale o territoriale

A livello regionale o territoriale, anche in riferimento alle diverse aree merceologiche, 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 dei servizi 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 all'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. n. 106/2009 e s.m.i., ed i dati relativi alla morbilità nel settore per sollecitare adeguate iniziative delle AASSLL 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.

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/o degli 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 aprile 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 maggio 1970, n. 300 nonché quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. n. 106/2009 e s.m.i.;

- 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 relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione;

- la gestione degli eventuali fattori di rischio, in attuazione degli indirizzi dai piani sanitari regionali;

- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 11, comma 19;

- lo stato di utilizzazione e di attuazione della banca delle ore, di cui all'art. 26, ove costituita;

- i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A);

e, comunque, tutte le materie delegate dal presente c.c.n.l.

Esame congiunto

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 poltiche occupazionali, ivi compresi il piano delle assunzioni ed i relativi criteri;

- 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 dei servizi 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 contratti di appalto e di affidamento in scadenza;

- i progetti di cui all'art. 8, lett. B), comma 3;

- 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 15;

- orario giornaliero di lavoro, ai sensi dell'art. 17, comma 5;

- le modalità di attuazione dell'orario di lavoro multiperiodale, ai sensi dell'art. 18, lett. A), comma 6;

- le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 18, lett. B);

- l'aumento del numero dei lavoratori ammessi a fruire dei permessi dalla banca ore, ove esistente, di cui all'art. 26, comma 9;

;

- gli elementi di cui all'art. 32, lett. G), in materia di reperibilità;

- i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 34, lett. B);

- le possibili soluzioni in materia di mobilità tra aziende del medesimo gruppo e settore, di cui all'art. 34, lett. C), nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;

e, comunque, tutte le materie delegate dal presente c.c.n.l.

D) Informativa per le imprese e società di particolare rilevanza

Indipendentemente dalla loro forma giuridica, le imprese 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 R.S.U. competenti congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.

Le imprese di cui al precedente capoverso, nel corso dello specifico incontro annuale previsto al precedente punto C), forniranno alle OO.SS. nazionali stipulanti un'informativa sul loro andamento economico e produttivo.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 1

(Relazioni industriali)

La partecipazione

1. Le Parti sono consapevoli che il modello di relazioni industriali consolidato negli anni deve evolversi attraverso un progressivo innalzamento del livello e della qualità dell'interlocuzione e della conoscenza delle dinamiche che regolano il funzionamento dei servizi pubblici locali e della filiera dei servizi ambientali, con particolare riferimento alle esigenze di efficienza dei costi, al miglioramento della qualità del servizio e di adeguatezza delle infrastrutture rispetto alle sfide della sostenibilità dei settori regolati.

2. I cambiamenti, anche di carattere tecnologico e digitale, che stanno interessando i nostri sistemi produttivi impongono processi di continuo adeguamento tecnologico e organizzativo assieme ad azioni di sviluppo e miglioramento dell'efficienza, della qualità e dell'efficacia del servizio erogato. Tale processo richiede coinvolgimento e partecipazione, in una diversa, più articolata e più consapevole relazione tra impresa e lavoratori, nella quale questi ultimi possano sostenere consapevolmente le azioni utili allo sviluppo dell'impresa in un'ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale.

3. L'affermazione di un modello culturale che accresce la consapevolezza dei lavoratori e ne valorizza l'apporto, attraverso il loro coinvolgimento nel processo produttivo, deve essere sostenuta da un sistema di relazioni industriali fondato sul dialogo costruttivo, nell'ambito delle rispettive prerogative, tra le imprese e le rappresentanze dei lavoratori, attraverso una sistematicità dei rapporti di confronto sui temi di interesse comune, che rafforzi la dimensione partecipativa dei diversi livelli di interlocuzione aziendale.

4. Il contratto collettivo nazionale di categoria può contribuire a valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i processi capaci di accrescere nelle imprese la consapevolezza della cultura della partecipazione, contribuendo a sviluppare, anche per questa via, la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro.

5. A tal fine, le Parti condividono i seguenti valori centrali da perseguire nell'ambito del modello partecipativo:

a) crescita della competitività aziendale, della sua redditività, dello sviluppo del ruolo, nella gestione del ciclo della gestione integrata del rifiuto e nell'ambito dell'economia circolare, della qualità di relazioni con gli utenti e con il territorio;

b) sviluppo e crescita dell'occupazione e valorizzazione del lavoro e della qualificazione professionale;

c) centralità della responsabilità ambientale e sociale d'impresa, anche alla luce delle politiche nazionali ed europee di protezione dell'ambiente e di sviluppo sostenibile;

d) rilevanza e diffusione delle politiche di genere, di valorizzazione della diversità e dell'inclusione sociale e dell'ageing management.

6. Nelle aziende di maggiori dimensioni anche pluriregionali e nei gruppi multi-utility è necessario sviluppare modelli di partecipazione, declinandone i possibili percorsi, con particolare riferimento alle modalità di organizzazione del confronto tra le parti e al responsabile coinvolgimento sulle materie che migliorano la sicurezza dei lavoratori, la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa, la

protezione ambientale, eventualmente anche con la costituzione di comitati e/o osservatori paritetici tematici, nei quali svolgere un confronto di carattere non negoziale sulle tematiche ritenute di maggiore rilievo.

Il sistema di relazioni industriali

7. Le Parti convengono di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto dell'autonomia manageriale elle imprese e delle prerogative delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

8. Convengono altresì che detto sistema sia caratterizzato da rapporti basati sui temi di comune interesse e sulla comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore e degli impatti che si determinano nelle diverse realtà aziendali, al fine di permettere, con il concorso delle Parti, ciascuna nella sfera di propria responsabilità, il raggiungimento delle condizioni di maggiore efficienza e competitività delle imprese e il miglioramento della qualità del servizio, anche al fine di sostenere opportunità di sviluppo occupazionale e valorizzazione delle risorse umane.

9. Confermano la volontà di valorizzare il sistema di bilateralità finora adottato incentivando e monitorando le effettive ricadute positive sul sistema delle imprese del settore e sulla platea dei lavoratori coinvolti.

10. Le Parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono pertanto 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

11. Le Parti Stipulanti convengono di svolgere, di norma annualmente, incontri al fine di esaminare le problematiche connesse ai seguenti temi:

- 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;

- provvedimenti dell'Autorità regolatoria in materia di qualità contrattuali e di servizio e di riconoscimento dei costi operativi ai fini tariffari e di definizione delle convenzioni-tipo;

- adozione, adeguatezza e stato di attuazione degli strumenti di pianificazione regionali e nazionali relativi alla gestione dei rifiuti;

- dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;

- andamento del mercato del lavoro nel settore e generale evoluzione dei livelli occupazionali;

- 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, all'applicazione dei criteri ambientali minimi, agli orientamenti e provvedimenti da parte dell'ANAC e AGCM, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;

- 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;

- applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. n. 106/2009 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

B) Livello territoriale o regionale

A livello territoriale o regionale con riferimento ad attività e processi che possono riguardare un'impresa anche con più sedi nella stessa o in più regioni, su richiesta 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 gli eventuali effetti in materia di trattamento 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 gli eventuali effetti, con particolare riguardo a quelli relativi alle politiche occupazionali, connessi ai processi di trasformazione, anche societari, delle imprese che investano uno o più ambiti territoriali;

- esaminare gli orientamenti delle aziende in riferimento al Programma Economico Finanziario (PEF), alla Carta dei servizi 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 all'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, del D.Lgs. n. 106/2009 e s.m.i. e i dati relativi alla morbilità nel settore per sollecitare adeguate iniziative delle ASL in materia di controllo e prevenzione malattie;

- verificare i riflessi sulle condizioni di lavoro in caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo 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, degli enti locali, dei vari soggetti istituzionali e dei Fondi di formazione del settore, 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 congiunta, preventiva e/o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, delle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e della R.S.U.

2. Costituiscono oggetto di informazione:

- Il piano industriale, il relativo piano strategico operativo e 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/o degli affidamenti;

- la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro;

- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi della legge 10 aprile 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 maggio 1970, n. 300 nonché quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e del D.Lgs. n. 106/2009 e s.m.i.;

- 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 relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione;

- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato;

- lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, ove costituita e delle ferie solidali, ove utilizzate;

- i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A);

- eventuali altre materie delegate dal presente c.c.n.l.

Esame congiunto

3. In occasione degli incontri informativi di cui sopra o su specifica richiesta di una delle parti di cui al recedente comma 1, tra l'impresa e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti congiuntamente alla R.S.U., costituiranno oggetto di esame, preventivo e/o consuntivo a seconda della natura delle questioni trattate, le seguenti materie:

- le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento agli obiettivi da conseguire, alle relative dinamiche occupazionali (ingressi ed uscite), ivi comprese le eventuali riorganizzazioni e gestione del personale non totalmente idoneo;

- 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 - che producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla saturazione degli organici;

- definizione dei piani di incentivo all'esodo e all'utilizzo degli strumenti previsti dal Fondo di solidarietà bilaterale di settore;

- i programmi operativi definiti dall'azienda, coerentemente con gli standard in materia di qualità contrattuale e di servizio, in attuazione della Carta dei servizi 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 contratti di appalto e gli affidamenti in scadenza;

- i progetti di inclusione sociale;

- le modalità per valorizzare i comitati aziendali di cui al protocollo d'intesa del 19 marzo 2020;

- le altre materie delegate dal presente c.c.n.l., quali:

- 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 15;

- l'orario giornaliero di lavoro, ai sensi dell'art. 17, comma 5;

- le modalità di attuazione dell'orario di lavoro multiperiodale, ai sensi dell'art. 18, lett. A), comma 3;

- le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 18, lett. B);

- l'aumento del numero dei lavoratori ammessi a fruire dei permessi dalla Banca Ore, ove esistente, di cui all'art. 26, comma 9;

- gli elementi di cui all'art. 32, lett. G), in materia di reperibilità;

- i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 34, lett. 8);

- i programmi e le possibili soluzioni in materia di mobilità tra aziende del medesimo gruppo e settore, di cui all'art. 34, lett. C), nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;

- fornitura indumenti di lavoro, di cui all'art. 64, n. 3;

- adozione sistemi di rilevazione emergenze di cui all'art. 64, n. 4;

D) Imprese e società di particolare rilevanza

1. Le imprese del settore di particolare rilevanza nazionale o operanti a livello sovraregionale, qualora procedano ad aggregazioni e/o riorganizzazioni territoriali societarie, ne daranno informazione alle OO.SS. nazionali stipulanti nel corso di specifici incontri preventivi, cui prenderanno parte anche le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti congiuntamente alle RSU aziendali;

2. Le imprese di cui al precedente capoverso forniranno alle OO.SS. nazionali stipulanti un'informativa annuale, sul loro andamento economico e produttivo e sul piano strategico di impresa.

Note:

[(1)] Accordo Confservizi-CGIL-CISL-UIL 10 febbraio 2014 e Confservizi-CISAL 10 marzo 2014 per le aziende associate ad UTILITALIA; accordo Confindustria-CGIL-CISL-UIL 10 gennaio 2014 e Confindustria-CISAL 14 gennaio 2014 per le aziende associate a CISAMBIENTE.

Art. 2 (Assetti contrattuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 dall'accordo interconfederale - Testo unico sulla rappresentanza [(1)] , convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:

A) primo livello che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro;

B) aziendale di secondo livello correlata alla produttività e quella delegata dal c.c.n.l.

A) La contrattazione di primo livello: 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 ha durata triennale, sia per la parte normativa che per quella economica; è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le imprese che lo applicano.

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. Qualora il rinnovo del c.c.n.l. sia definito in data successiva alla scadenza del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza stessa verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda un importo mensile di € 15,00 al livello 3A, da parametrarsi per le altre posizioni del vigente sistema d'inquadramento.

Tale importo, denominato Elemento di copertura economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, qualora entro tale periodo il c.c.n.l. non sia stato ancora rinnovato.

Nel caso in cui il c.c.n.l. sia rinnovato entro il predetto periodo, l'E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'accordo.

Qualora il c.c.n.l. sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dall'accordo di rinnovo.

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

B) La contrattazione di secondo livello: gli accordi collettivi aziendali

1. La titolarità della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lett. C) e D) spetta alla R.S.U., che la esercita congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., fermo restando quanto previsto al successivo comma 3 in ordine alla competenza della R.S.U.

2. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:

a) si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal c.c.n.l. o dalla legge;

b) disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal c.c.n.l. o dagli accordi interconfederali;

c) definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.

3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, approvati dalla maggioranza dei componenti della 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 21 dicembre 2011, del Protocollo 1° agosto 2013 e dell'accordo interconfederale - Testo unico sulla rappresentanza [(1)] o che abbiano accettato formalmente tali accordi e comunque le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970.

4. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante oltre che per il datore di lavoro, per tutti i componenti della R.S.U., nonché per le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e per le Organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito e comunque le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970.

C) La contrattazione aziendale correlata alla produttività

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.

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 in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.

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

Compenso retributivo aziendale (C.R.A.)

1. 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 2012 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 "pro-capite" di € 150,00 a titolo di compenso retributivo aziendale (C.R.A.) 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 "pro-capite" di € 150,00 a titolo di C.R.A. 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 lett. 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.

2. Le misure degli importi individuali di cui al comma 1, lett. a) e b), del presente articolo sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 42, lett. G), commi 2 e 5 in relazione agli eventi di malattia intervenuti.

3. Ai lavoratori di cui al comma 1 con contratto di lavoro a tempo parziale il C.R.A. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

4. Il C.R.A. corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

5. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A. di cui al precedente comma 1.

Linee-guida per la contrattazione di secondo livello a contenuto economico

Al fine di favorire la diffusione e l'effettività della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato, le parti hanno predisposto (Allegato 4) le linee-guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti.

D) La contrattazione aziendale delegata

1. Costituiscono oggetto di accordo:

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

- la definizione di nastri giornalieri anche differenziati di cui all'art. 17;

- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;

- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;

- il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art. 19;

- l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 11, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;

- la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;

- l'individuazione di attività lavorative discontinue ulteriori rispetto a quelle previste alla legge;

- l'integrale disciplina della banca delle ore di cui all'art. 26;

b) nell'ambito degli altri istituti contrattuali:

- limiti percentuali diversi, individuati anche separatamente, con riguardo ai contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato, a norma degli artt. 11, comma 4 e 13, comma 2;

- per i contratti a tempo determinato, previsione di altre eventuali ipotesi che fanno eccezione alla regola dell'obbligatorio intervallo di 10 o 20 giorni tra successive assunzioni a termine di cui all'art. 11, comma 11;

- l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie appartenenti al 1° livello professionale, area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio, di cui all'art. 15;

- limiti diversi per la movimentazione dei carichi dell'operatore in singolo di cui all'art. 15;

- il lavoro domenicale di cui all'art. 22, punto 1;

- il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi di cui all'art. 32, lett. C);

- la fornitura degli indumenti di lavoro di cui all'art. 64, punto 3 del c.c.n.l.;

- fermo restando quanto previsto dall'art. 42, lett. g), l'ulteriore regolamentazione della malattia di breve durata;

- le residue materie delegate dal c.c.n.l. o dalla legge.

Procedura

Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal c.c.n.l., l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con i soggetti sindacali competenti di cui al precedente punto B) entro quindici giorni dalla data di trasmissione.

La procedura può essere attivata anche su richiesta dei suddetti soggetti sindacali.

La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura. Decorsi tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

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

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 reincontrarsi tempestivamente per provvedere ai necessari adeguamenti normativi.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 2

(Assetti contrattuali)

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, al ruolo delle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., alla costituzione e al ruolo delle R.S.U., alla validazione degli accordi di secondo livello, come previsto dall'Accordo Interconfederale -Testo Unico sulla Rappresentanza.

2. 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 lavoratrici ed i lavoratori, e in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.

3. Le parti esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuale regolato e, quindi, in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole e pertanto definiscono specifici strumenti relazionali di seguito indicati.

4. 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 di tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale -Testo Unico sulla Rappresentanza, convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:

A) primo livello, che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro;

B) secondo livello, che si realizza in accordi sottoscritti a livello azienda le o di Gruppo.

A) LA CONTRATTAZIONE DI PRIMO LIVELLO: 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 ha durata triennale, sia per la parte normativa sia per quella economica; è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le imprese che lo applicano.

3. Fermi restando i termini semestrali di disdetta del c.c.n.l. in scadenza e fino a nuovi accordi interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le parti stipulanti del presente c.c.n.l., le procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono definite nei commi seguenti.

4. 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.

5. 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.

6. Qualora il rinnovo dei c.c.n.l. sia definito in data successiva alla scadenza del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza stessa verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda un importo mensile di € 15,00 al livello 3A, da parametrarsi per le altre posizioni del vigente sistema d'inquadramento.

7. Tale importo, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, oltre il quale tale elemento non è più corrisposto.

8. Nel caso in cui il c.c.n.l. sia rinnovato entro il predetto periodo, l'E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'Accordo. Qualora il c.c.n.l. sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dallo stesso accordo di rinnovo.

9. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione qualora non siano rispettati i tempi e le procedure di cui ai commi 4 e 5.

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

1. La titolarità della contrattazione collettiva aziendale di cui ai seguenti punti C e D spetta alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. ed alla R.S.U., che la esercitano congiuntamente, fermo restando quanto previsto al successivo comma 3 in ordine alla competenza della R.S.U. per l'efficacia degli accordi collettivi aziendali.

2. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:

- si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal c.c.n.l. o dalla legge;

- disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal c.c.n.l. o dagli Accordi interconfederali;

- definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.

3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche sia per quelle normative, approvati dalla maggioranza dei componenti della RSU, 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 21 dicembre 2011, del protocollo 1° agosto 2013 e dell'Accordo Interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza o che abbiano accettato formalmente tali accordi e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970.

4. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante oltre che per il datare di lavoro, per tutti i componenti della R.S.U., nonché per le Associazioni sindacali stipulanti del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e per le Organizzazioni che a esso abbiano formalmente aderito e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970.

C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE A CONTENUTO ECONOMICO: PREMIO DI RISULTATO

1. Secondo quanto indicato al precedente punto 13) comma 2, viene prevista una contrattazione a contenuto economico con la funzione di definire un'erogazione annua variabile denominata "premio di risultato".

2. La contrattazione collettiva aziendale sul premio di risultato 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 rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti, dall'Autorità di Regolazione e 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.

3. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento dell'efficienza e 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.

4. 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.

5. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 2 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.

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

7. Gli accordi aziendali sul premio di risultato hanno durata triennale.

8. 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.

9. Fino a diversi accordi sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le Parti stipulanti del presente c.c.n.l., 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: resta fermo quanto previsto al precedente comma 8. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.

10. 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.

11. Al fine dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello sul premio di risultato, le parti hanno predisposto le linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete. (allegato al presente articolo).

12. Nelle aziende prive di contrattazione aziendale sul premio di risultato, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato 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 importo annuo pro capite di 150,00 euro a titolo di Compenso Retributivo Aziendale (C.R.A.) 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.

13. Ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto e ricorrendone le condizioni, quanto previsto dal precedente comma nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo pro capite di 150,00 euro a titolo di C.R.A. 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 egli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

14. Ai fini della corresponsione degli importi di cui ai precedenti commi 13 e 14, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Le misure degli importi individuali sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 42, lett. G), commi 2 e 5 in relazione agli eventi di malattia intervenuti. Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il C.R.A. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

15. Il C.R.A, corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

16. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A. di cui ai precedenti commi.

D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA

Costituiscono oggetto di contrattazione aziendale, oltre il premio di risultato di cui al precedente paragrafo C), le seguenti materie ed istituti:

- assunzioni di personale a tempo parziale in misura superiore al 20 % medio, di cui all'art. 10, comma 29;

- aumento fino a 12 mesi del periodo di riferimento per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art. 17, comma 4;

- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;

- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;

- il supera mento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art. 19;

- l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 11, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;

- eventuale godimento dei permessi ex-festività nell'anno successivo, di cui all'art. 21, comma 2;

- il lavoro domenicale di cui all'art. 22, p. 1;

- la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;

- l'integrale disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 26;

- attuazione della banca ore e dell'orario multiperiodale generazionale;

- il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi di cui all'art. 32, lett. C del c.c.n.l. 10 luglio 2016 e art. 35, comma 10 c.c.n.l. 6 dicembre 2016;

- cessioni di permessi e ferie solidali di cui all'art. 46, lett. B c.c.n.l. 10 luglio 2016 e art. 54, lett. C) c.c.n.l. 6 dicembre 2016;

- intesa per diversi limiti percentuali con riguardo ai contratti a tempo parziale di cui all'art. 10, comma 6;

- intesa per diversi limiti percentuali con riguardo ai contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato, di cui agli artt. 11 e 13;

- intesa sui limiti diversi per la movimentazione dei carichi dell'operatore in singolo di cui all'art. 15;

- intesa per l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie appartenenti al 1° livello professionale, Area spazzamento, raccolta, tutela, e decoro del territorio, di cui all'art. 15;

- intesa per la modifica della durata massima giornaliera e/o settimanale dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 17, comma 3;

- intesa per l'applicazione delle attività di trasporto a lunga percorrenza;

- intesa sulle diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero di cui art. 24; le residue materie specificamente delegate dal c.c.n.l. o dalla legge.

Procedura

1. Con riferimento alla contrattazione azienda le sulle materie delegate dal c.c.n.l., l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con i soggetti sindacali competenti entro quindici giorni dalla data di trasmissione.

2. La procedura può essere attivata anche su richiesta dei suddetti soggetti sindacali.

3. La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura ovvero, ove previsto, con il raggiungimento dell'intesa.

4. Decorsi tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti, fatti salvi i casi in cui sia prevista l'intesa, sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

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

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 reincontrarsi tempestivamente per provvedere ai necessari adeguamenti normativi.

Allegato all'art. 2

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER LE IMPRESE CHE APPLICANO IL C.C.N.L.

Nel considerare la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di considerare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, in applicazione di quanto da ultimo disposto dall'accordo interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza (10); tenuto conto di quanto dispone l'art. 2 del presente c.c.n.l.

le parti concordano

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e di dare nuova centralità al ruolo stesso della responsabilità sociale d'impresa;

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale a contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni;

- di perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto del PdR (Premio di Risultato) che è quella di incentivare la produttività del lavoro e i miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda.

Le presenti linee guida intendono essere uno strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i (PdR).

Il PdR - che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività - deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed i risultati dell'azienda (redditività aziendale);

- al rispetto/miglioramento degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione e all'incentivazione della produttività/competitività.

Le linee guida non hanno carattere di obbligatorietà per le parti né sostituiscono o surrogano il ruolo degli attori aziendali della contrattazione ma costituiscono uno strumento utile alla condivisione ed attivazione del Premio di risultato per le aziende che ne sono prive e che intendano volontariamente adottarlo.

A tal fine, le linee guida forniscono uno schema condiviso di Accordo tipo che può essere adottato e/o riadattato, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

---

(10) Accordo Confservizi-CGIL/CISL/UIL 10 febbraio 2014 e Confservizi-CISAL 10 marzo 2014 per le aziende associate ad Utilitalia; Accordo Confindustria-CGIL/CISL/UIL 10 gennaio 2014 e Confindustria-CISAL 14 gennaio 2014 per le aziende associate a Cisambiente.

1. METODOLOGIA PER LA DEFINIZIONE DEL PdR

Al fine della predisposizione del Premio di risultato gli indicatori ed i parametri che possono essere presi in considerazione sono molteplici e la loro scelta deve essere effettuata in funzione degli obiettivi che si intendono raggiungere.

Le indicazioni di seguito riportate non hanno, quindi, la pretesa di essere esaustive ma hanno solo lo scopo di fornire suggerimenti atti a facilitare la definizione del PdR con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni.

Ciò, ovviamente, non preclude la possibilità da parte delle singole imprese di costruire un premio di risultato con parametri, da concordare, anche diversi da quelli indicati e più rispondenti agli obiettivi che l'impresa si prefigge di raggiungere.

L'ammontare del premio è desumibile dai valori dei bilanci aziendali e può essere correlato a specifici obiettivi che l'azienda intende di volta in volta perseguire.

A) INDICATORE COMUNE A TUTTE LE IMPRESE

Il valore di bilancio preso a riferimento è il MOL (Margine Operativo Lordo).

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e di- pende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impiantii e del personale, ecc.

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

VA = VdP CEdP

MOL = VA - CdP - ACdS

- VA= valore aggiunto

- Vd P = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)

- CEdP = costi esterni di produzione

- CdP = costo del personale

- ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)

- MOL = Margine operativo (o EBITDA)

B) OBIETTIVI CORRELABILI

Il premio di risultato può essere correlato di ulteriori obiettivi i quali potranno confermare, incrementare o diminuire l'ammontare del premio determinato dal MOL. Si indicano di seguito alcuni obiettivi specifici.

B.1.) Impianti

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:

1. ore funzionamento/anno;

2. tonnellate/anno rifiuti trattati;

3. kWh/ anno prodotte

8.2.) Servizi di igiene urbana

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:

1. la valorizzazione del parametro ba(1+wa) di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR da parte dell'Ente Territorialmente competente ETC (parametro obbligatorio)

2. la valorizzazione del parametro X, di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR da parte dell'ETC(parametro obbligatorio)

3. il livello di soddisfazione dei cittadini/clienti

4. la riduzione dello straordinario

5. Indicatori assunti dall'Autorità di regolazione per la qualità tecnica e contrattuale del servizio oltre che altri opzionali parametri per settori specifici quali ad esempio:

- conducenti

- numero cassonetti per turno svuotati;

- tonnellate anno rifiuti trasportati/capacità automezzo;

- riduzione sinistri

- spazzamento

- mq spazzati/anno per zona

- numero cestini per turno svuotati;

DETERMINAZIONE DEL PREMIO

A - Premio di Risultato correlato unicamente al MOL

Il calcolo dell'ammontare del premio è determinato dalla seguente formula

P = Kxa MOL

Dove:

P è il premio di risultato;

K è un coefficiente che può assumere valori diversi a seconda dei servizi erogati dal- l'azienda. Nel caso di servizi ad alto impiego di mano d'opera come ad esempio la raccolta differenziata dei rifiuti con il metodo porta a porta e lo spazzamento può raggiungere il valore limite massimo di 1/3 del MOL, mentre nel caso di servizi a bassa intensità di mano d'opera, come ad esempio gli impianti di trattamento e smaltimento dei rifiuti, oppure impianti di recupero sia di materiali che di energia, può raggiungere il valore minimo pari ad 1/10. Per le aziende che erogano il servizio integrato: raccolta, spazzamento e gestione di impianti di trattamento dei rifiuti, possono attribuirgli un valore intermedio tra 1/3 e 1/10;

A MOL è la differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premilo di risultato e il MOL dell'anno precedente.

B - Il Premio di Risultato correlato al MOL e a obiettivi

Le aziende possono correlare il premio di risultato anche ad altri obiettivi strategici.

Quando applicabile ovvero nel caso in cui l'azienda sia un gestore per il quale ETC competente approvi le relative componenti tariffarie per il Piano Economico, correlano il premio alla valorizzazione da parte dell'ETC dei parametri, ba(1-wa) e X, di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR2 e i valori da utilizzare sono quelli valorizzabili dall'ETC nel seguente modo:

- ba(1-wa) che va da un minimo di 0,84 a un massimo di 0,33

- Xa che va da un minimo di 0,5% a un massimo 0,1%).

Per tali parametri zero corrisponde al valore minimo e 100 al valore massimo mentre per valori intermedi sono proporzionati aritmeticamente.

Le modalità di determinazione del III MOL di riferimento e dei parametri ba) e Xa in caso di un gestore che opera per più ETC che esprimano valori dei parametri diversi si applicano le modalità procedurali del calcolo dell'ERA di cui all'art. 2 del c.c.n.l.

Le aziende possono utilizzare altri parametri quali ad esempio il grado di soddisfazione dei clienti/cittadini, nei confronti dei servizi erogati (Customer Satisfaction). Il grado di soddisfazione deve essere misurato annualmente da una società esterna totalmente indipendente dall'azienda che eroga i servizi. Altri obiettivi possono essere la riduzione dei sinistri, la riduzione degli infortuni, la riduzione degli straordinari o altri ancora.

I suddetti obiettivi possono concorrere congiuntamente alla determinazione del premio di risultato complessivo aziendale con pesi diversi.

Per ogni obiettivo occorre prestabilire il valore atteso. Qualora il valore raggiunto a fine esercizio si discosta dal valore atteso si applicano moltiplicatori inferiori o superiori a 100% a seconda che lo scostamento sia negativo o positivo.

Al di sotto di un valore soglia prestabilito il moltiplicatore può anche essere zero.

Il modello di calcolo per la determinazione dell'entità del premio in questo caso può essere il seguente:

Obiettivo	*Peso %*	*Target*
1	X	Valore Obiettivo
2	Y	Valore Obiettivo
3	Z	Valore Obiettivo
Totale	100	

Pesi in funzione dei valori raggiunti rispetto al target

Obiettivo annuo 1	<	100% del Target	=	< 100% del peso
Obiettivo annuo 1	=	100% del Target	=	= 100% del peso
Obiettivo annuo 1	>	100% del Target	=	> 100% del peso

Obiettivo annuo 2	<	100% del Target	=	< 100% del peso
Obiettivo annuo 2	=	100% del Target	=	= 100% del peso
Obiettivo annuo 2	>	100% del Target	=	> 100% del peso

Obiettivo annuo 3	<	100% del Target	=	< 100% del peso

Obiettivo annuo 3	=	100% del Target	=	= 100% del peso
Obiettivo annuo 3	>	100% del Target	=	> 100% del peso

L'ammontare del premio è espresso dalla seguente formula:

P = Kx (Xx Ris.X + Y x Ris.Y + Zx Ris.Z) Δ MOL

Dove:

P è il premio di risultato

K è il coefficiente che può variare da 1/3 a 1/10 come detto sopra

X è il peso dell'obiettivo 1; Ris.X è il risultato raggiunto rispetto al Target dell'obiettivo 1

Y è il peso dell'obiettivo 2; Ris.Y è il risultato raggiunto rispetto al Target dell'obiettivo 2

Z è il peso dell'obiettivo 3; Ris.Z è il risultato raggiunto rispetto al Target dell'obiettivo 3

Quando applicabili i pesi dei parametri b,(1- con) e Xa devono essere compresi tra un minimo di 20% e un massimo di 30% ciascuno.

Esempio di applicazione simulata

N.	*Obiettivo*	*Peso %*	*Target*
1		25	0,33
2		30	0,1%
3	Soddisfazione dei cittadini/clienti	15	8 (*)
4	Riduzione dei sinistri	10	20%

5	Riduzione dello straordinario	20	2.000 ore
	Totale	100	

(*) In una scala di valori da 1 a 10.

Valori raggiunti rispetto al target

Obiettivo	*Valore raggiunto*	*% obiettivo*	*Peso*
	0,55	56,86%	0,25
	0,3%	50%	0,30
Soddisfazione dei cittadini/clienti	8	100%	1,15
Riduzione dei sinistri	16%	80%	0,1
Riduzione straordinari	2.200 ore	110%	1,20

Supponendo che il Δ MOL sia pari a € 300,00 e K = 1/3

P = 1/3 (0,5686 x 0,25 +0,5 x 0,3+1 x 0,15+ 0,8 x 0,1 + 1,1 x 0,20) x 300.000

P = 1/3 x (0,14215 + 0,15 + 0,15 + 0,08 + 0,22) x 300.000

P = 1/3 x 0,74215 x 300.000 = 74.215 euro

2. DISTRIBUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

La distribuzione del premio, ai singoli dipendenti, deve essere correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale.

Può essere attuato un sistema misto composto dai seguenti indicatori: presenza, sinistri, provvedimenti disciplinari, valutazione individuale, ecc., oppure si può optare per un sistema di distribuzione basato sulla sola valutazione della prestazione individuale.

Il cosiddetto "modello misto" può essere attuato applicando la metodologia di seguito il- lustrata:

Parametro	*Peso %*	*Punteggio individuale*
1	W	p 1
2	X	p 2
3	Y	p 3
4	Z	p 4
Totale	100	

Il premio di risultato individuale per ciascun parametro di valutazione è così determinato:

P1 = P/fm x W x p1 ind.

P2 = P/fm x X x p2 ind.

P3 = P/fm x Y x p3 ind.

P4 = P/fm x Z x p4 ind.

Dove:

P = ammontare del Premio di risultato aziendale

fm = Forza media dell’anno di riferimento del premio

p1, p2, p3, p4 rappresentano il punteggio individuale per ogni singolo parametro le cui modalità di calcolo sono previste dall’accordo aziendale.

Il premio totale individuale è così determinato:

Pind = P1 + P2 + P3 + P4 = P/fm (W x fp1 ind. + X x p2 ind + Y x p3 ind. + Z x p4 ind).

Esempio di applicazione simulata

Supponiamo che un'azienda stabilisca di valutare individualmente i seguenti parametri e che il dipendente abbia raggiunto per ciascuno di essi i punteggi sotto riportati.

	Parametro	*Peso %*	*Punteggio individuale*
1	Presenza	65	0,8
2	Provvedimenti disciplinari	5	1
3	Sinistri	15	0,7
4	Valutazione prestazione individuale	15	0,9
	Totale	100	

La fm sia pari a 100

Pind = 96000/100 (0,65 x 0,8 + 0,05 x 1 + 0,15 x 0,7 + 0,15 x 0,9)= 960 (0,52 + 0,05 + 0,105 + 0,135)

Pind = 960 x 0,81 = 771,6

Il modello descritto per un anno, è ripetibile per ogni anno di validità del contratto che deve essere di tre anni come previsto dal c.c.n.l.

Anno	*Parametro*	*Peso %*	*Target*
I	Obiettivo 1	X	Valore obiettivo

	Obiettivo 2	Y	Valore obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore obiettivo
II	Obiettivo 1	X	Valore obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore obiettivo
III	Obiettivo 1	X	Valore obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore obiettivo

Gli obiettivi possono essere diversi negli anni così come i pesi e i target dei valori obiettivo.

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Per la valutazione della prestazione individuale si riporta di seguito un modello di riferimento.

Esempio di indicatori di valutazione

Per valutare la prestazione lavorativa di ogni dipendente occorre adottare una serie di indicatori di valutazione, possibilmente diversi fra loro in relazione al ruolo ricoperto ed alle mansioni svolte all'interno della società. Se volessimo percorrere una metodologia rivolta alla ricerca della massima omogeneità di giudizio, i vari indicatori adottati dovrebbero essere scomposti nei cosiddetti comportamenti osservabili, utili ai valutatori ad effettuare una valutazione non personale ma guidata.

Servizi esterni (raccolta, spazzamento, ecc.)	*Peso %*

Indicatore 1	Rispetto delle procedure indicate nei manuali operativi della società (qualità, sicurezza)	20
Indicatore 2	Rispetto norme di sicurezza	15
Indicatore 3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	15
Indicatore 4	Cura del mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro	10
Indicatore 5	Saper lavorare in squadra ed in gruppo	10
Indicatore 6	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	15
Indicatore 7	Saturazione dell'orario di lavoro	15
TOTALE		100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascuno degli indicatori della tabella precedente

Servizi esterni (raccolta, spazzamento, ecc.)	
1	Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata
2	Operare nel rispetto delle norme di sicurezza della società e nel rispetto del codice della strada
3	Approccio positivo alle imprevedibilità del servizio anche in riferimento al territorio

4	Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti Attenzione nell'utilizzo del mezzo (es. incidenti, danneggiamenti), attrezzature e strumenti di lavoro Tenuta della cabina
5	Conoscere il mezzo assegnato ai colleghi Rispettare il punto di partenza del settore assegnato In caso di ritardi od imprevisti avvertire prontamente la squadra Confrontarsi con i propri colleghi per far fronte a problemi imprevisti Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo
6	Approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro
7	Puntualità in ingresso - Evitare pause prolungate e non autorizzate - Evitare rientri anticipati o non giustificati - Mettersi a disposizione del coordinatore alla fine del lavoro assegnato

Impiegati esecutivi		*Peso %*
Indicatore 1	Capacità organizzative	30
Indicatore 2	Capacità di relazione con clienti interni/esterni	15
Indicatore 3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	10
Indicatore 4	Flessibilità operativa	10
Indicatore 5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10

Indicatore 6	Visione d'insieme del processo lavorativo	10
Indicatore 7	Capacità di elaborare proposte	15
TOTALE		100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascuno degli indicatori della tabella precedente

Impiegati esecutivi	
1	- Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato - Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato - Rispetto dei tempi di scadenza - Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione - Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità - Discrezione
2	- Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo - Capacità di confronto - Rispetto/riconoscimento ruoli
3	- Condivisione obiettivi comuni - Capacità di integrazione - Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio
4	Approccio costruttivo a: - modifiche organizzative - formazione - nuovi strumenti di lavoro - nuove procedure

5	Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (pro positività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)
6	- Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro - Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni
7	Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento

Il premio relativo alla valutazione della prestazione individuale è così determinato:

Totale premio destinato alla valutazione: totale dipendenti x valutazione del singolo dipendente.

Il residuo del premio non assegnato, poiché non tutti i dipendenti avranno una valutazione di 100/100, sarà ripartito fra coloro che avranno conseguito una valutazione di almeno ..... (es. 80/100, 85/110, 90/100).

Schema di accordo tipo

Verbale di accordo

In data ..... tra l'azienda/società ..... e le Organizzazioni sindacali/R.S.U. .....

Premesso che:

- il PdR è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;

- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e gli obblighi del rispetto degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione;

- il presente c.c.n.l. prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;

- in un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;

Le parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il premio di risultato per il triennio compreso tra .... nell'azienda/società/società del gruppo ...

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;

2. il Premio è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente;

3. le parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo le seguenti metodologie:

a) Determinazione dell'ammontare aziendale del premio ....

b) Distribuzione del premio ....

4. le parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il t.f.r. (trattamento di fine rapporto);

5. in relazione a quanto previsto all'art. 2 del c.c.n.l. ....., per gli anni ....., il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili da bilancio, che verranno definiti dalle parti entro il prossimo mese di .... per l'esercizio .....;

6. la quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro tre mesi dal consuntivo annuale o dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto;

7. le parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostituiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia;

8. le parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;

9. le parti, con riferimento al Premio di risultato per il ...., ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza semestrale, l'andamento degli indicatori di redditività;

10. l'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di .... di ciascun anno;

11. ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall'inizio del secondo periodo di cui all'art. 14 del vigente c.c.n.l.;

12. ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato;

13. il premio potrà essere riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà computata come mese intero;

14. a coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Il Premio, determinato secondo quanto di seguito definito, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio di valore positivo misurato da ....

Fermo restando che la durata dei contratti aziendali è triennale, le parti possono valutare se inserire nel contratto una "clausola di salvaguardia" secondo la quale in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, azienda ed Organizzazioni sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal c.c.n.l.

Con il presente accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

Note:

[(1)] Accordo Confservizi-CGIL-CISL-UIL 10 febbraio 2014 e Confservizi-CISAL 10 marzo 2014 per le aziende associate ad UTILITALIA; accordo Confindustria-CGIL-CISL-UIL 10 gennaio 2014 e Confindustria-CISAL 14 gennaio 2014 per le aziende associate a CISAMBIENTE.

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 ambientali, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnico-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; manutenzione ed espurgo pozzetti stradali; 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 Ministero del lavoro, mediante apposite tabelle, sulla base dei valori economici stabiliti dal presente c.c.n.l.

Nota a verbale

In relazione ai servizi di supporto a quelli ambientali, di cui al punto 1, lettera e), le parti si impegnano a fornire la valutazione e l'interpretazione autentica, a seguito di specifiche richieste riguardanti le attività di manutenzione e di officina e di impianti previste dai contratti di fornitura di servizi, non stabilmente strutturate nel ciclo produttivo.

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 giugno 2003, n. 196 sulla tutela della riservatezza personale.

2. L'effettuazione delle visite mediche è disciplinata dalle vigenti norme 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 gli elementi essenziali del rapporto di lavoro e le informazioni previste dalla legislazione vigente (art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 152/1997), quali: la data d'inizio del rapporto di lavoro, la qualifica ed il livello assegnato, il trattamento economico iniziale, la durata dell'eventuale periodo di prova, la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione, nonché ogni altra condizione particolare eventualmente concordata.

5. Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'azienda, ivi compresi il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti, al fine di verificare l'assenza di eventuali condanne o procedimenti penali pendenti che incidano sull'attitudine professionale del lavoratore, nel rispetto della normativa vigente.

6. Il lavoratore a tempo parziale deve altresì produrre una dichiarazione del datore di lavoro con il quale sia eventualmente in corso altro rapporto di lavoro.

7. Il lavoratore è tenuto a dichiarare, oltre alla propria residenza, il proprio 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.

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

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, nonché, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato e per gli apprendisti, lo Statuto del Fondo FASDA, il relativo regolamento, il nomenclatore delle prestazioni sanitarie e l'informativa Privacy del Fondo stesso.

6. I giorni di assenza per qualsiasi causa (come ad esempio: ferie, congedo matrimoniale, etc.), prolungano in pari misura il periodo di prova assegnato, fatto salvo quanto specificamente previsto dai successivi punti 7 e 8.

7. Nel caso di sopravvenuta malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario, calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato questo limite di tempo, il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.

8. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova rimarrà sospeso sino alla guarigione clinica ovvero sino alla stabilizzazione dei postumi dell'infortunio, certificati dall'INAIL.

9. Durante il periodo di prova, la retribuzione è quella stabilita dal presente c.c.n.l. per la posizione parametrale 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.

10. 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.

11. 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.

12. Per quanto riguarda la corresponsione dei ratei di 13ª, 14ª mensilità, ferie e t.f.r., 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.

13. 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 c.c.n.l., avendo già superato il periodo di prova.

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

Premessa

In caso di avvicendamento nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi di cui all'art. 3 del vigente c.c.n.l. tra imprese che applicano il presente c.c.n.l., anche per obbligo stabilito dal capitolato, le imprese sono tenute a osservare le seguenti disposizioni relativamente al subentro nella gestione e al rapporto di lavoro del personale.

Tali disposizioni trovano applicazione, in termini di reciprocità, anche nel caso di avvicendamento tra imprese che applicano i cc.cc.nn.l. dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

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 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. 70 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", senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale in forza a tempo indeterminato - ivi compreso quello in aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge n. 300/1970 nonché quello di cui all'art. 57, lett. E del vigente c.c.n.l. - addetto in via ordinaria allo specifico appalto/affidamento che risulti in forza presso l'azienda cessante nel periodo dei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara e alla scadenza effettiva del contratto di appalto.

Ai fini delle predette assunzioni, sono utili le eventuali variazioni dell'organico di cui al precedente capoverso intervenute nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione qualora l'impresa cessante abbia provveduto a sostituire personale cessato dal servizio con personale assunto a tempo indeterminato.

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, 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 parametrale 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 ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l. l'elenco nominativo dei 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 parametrale 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 sindacali di cui al comma 4;

b) richiede formalmente all'impresa cessante 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 parametrale B, accordi collettivi aziendali di contenuto economico, ecc., a mezzo lettera raccomandata A/R, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica. Di tale adempimento dà comunicazione alle Rappresentanze 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 - ai quali può partecipare l'impresa cessante, per quanto di competenza - con le Rappresentanze sindacali di cui sopra, congiuntamente alle relative strutture sindacali territorialmente competenti, al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione del personale interessato;

d) nell'ambito degli incontri di cui alla lettera c), informa le medesime rappresentanze/strutture sindacali degli eventuali riflessi determinati da modificazioni delle clausole del nuovo contratto di appalto ovvero dell'organizzazione/erogazione del servizio.

8. Nel quadro degli adempimenti previsti dal precedente comma, l'impresa cessante consegna all'impresa subentrante, oltre alla documentazione di cui al comma 7, lett. b), anche quella concernente:

- il personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge 12 marzo 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. 42, lett. B), comma 7, e lett. H) 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. ed i norminativi dei R.L.S.S.A. con attestazione della formazione effettuata;

- le iniziative di formazione, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante stipulati nonché quelle eventuali riguardanti fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015;

- l'iscrizione dei lavoratori al Fondo Previambiente nonché le attestazioni dei versamenti contributivi a favore dei singoli dipendenti relativi al periodo del rapporto di lavoro di competenza dell’impresa cessante e dell'ultimo versamento al FASDA;

- la lettera di comunicazione dei componenti la R.S.U. in carica, di cui all’art. 57, lett. A), comma 6.

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 cc.cc.nn.l. dei

servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

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

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

a) nel contesto degli incontri di cui al comma 7, lett. d), 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 di secondo livello a contenuto economico in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti da quanto stabilito dall'art. 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 parametrale B alla posizione parametrale A del medesimo livello di inquadramento;

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 lett. c) del precedente capoverso, le relative modalità attuative sono oggetto di esame congiunto con i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente c.c.n.l.

12. Le domande di prosecuzione del rapporto di lavoro presentate dai lavoratori ai sensi dell'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54 e dell'art. 6 della legge 29 dicembre 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, nei limiti di legge, il riconoscimento della posizione previdenziale eventualmente opzionata dal singolo dipendente a termini della legge 8 agosto 1991, n. 274.

14. Fatto salvo 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 i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente c.c.n.l., 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.

Nota a verbale

L'esame congiunto di cui al comma 10, lett. a) del presente articolo si effettua anche nel caso in cui l'impresa cessante si riaggiudichi la gestione dell'appalto/affidamento di servizi di cui all'art. 3 del vigente c.c.n.l.

Dichiarazione a verbale

Ferma restando l'applicazione delle normative di legge vigenti in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi del ciclo integrato dei rifiuti e fatta salva l'entrata in vigore di nuove normative in materia, a seguito di subentro di una nuova impresa, le aziende di cui all'art. 6 del c.c.n.l. riconoscono, per quanto di competenza, al solo personale già in servizio alla data del 6 marzo 2015, in via transitoria ed eccezionale e fino alla data di vigenza del presente c.c.n.l., il regime sanzionatorio di cui all'art. 18 della L. n. 300/1970 come modificato dalla legge n. 92/2012 nell'ipotesi di licenziamento individuale.

Dichiarazioni congiunte

Le parti stipulanti si danno atto che:

a) l'art. 7, comma 4-bis, del D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito in legge 28 febbraio 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 agosto 2001, prot. n. 1308/M35, agli Assessorati territoriali ed alle Direzioni territoriali del lavoro in ordine all'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, nel senso di non considerare aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti ai fini della predetta normativa.

Dichiarazione congiunta del 22 maggio 2018

Le parti, tenuto conto del processo di evoluzione in senso dinamico della gestione dei rifiuti, dell'avvio di procedure di gara per l'affidamento del servizio in importanti aree del Paese, delle disposizioni di legge in materia di assunzioni che riguardano le società a controllo pubblico, di quanto previsto dal nuovo codice degli appalti e dalle relative linee-guida regolamentari, degli orientamenti della giurisprudenza in materia di passaggio di gestione, ritengono utile il riesame e l'eventuale riformulazione, alla luce dell'operante quadro normativo, della disciplina contrattuale in essere, anche interpretativa, sull'avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto e/o dell'affidamento del servizio. A tal fine si impegnano ad avviare una fase di confronto da concludersi entro la scadenza del vigente c.c.n.l.

Art. 7 (Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale)

1. L'impresa, anche aggiudicataria dell'appalto/affidamento, in caso di innovazioni tecnologiche o ristrutturazioni organizzative del servizio che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, si incontrerà con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l., per la ricerca di soluzioni atte a garantire l'occupazione dei lavoratori, anche assunti ai sensi del precedente art. 6.

Art. 8 (Esternalizzazioni/internalizzazioni/integrazione sociale)

A) Le esternalizzazioni delle attività aziendali, di cui all'art. 3 "Ambito di applicazione", comma 1, che le parti intendono disciplinare sono:

1) quelle da effettuarsi mediante appalto o altre forme di affidamento;

2) quelle da effettuarsi mediante la costituzione di apposite società;

3) quelle da effettuarsi mediante affidamento da parte dell'ente pubblico.

1. I contratti di cui al precedente comma, punto 1 relativi ai servizi ambientali, di cui all'art. 3, comma 1 del vigente c.c.n.l., saranno conformati alle seguenti condizioni:

a) determinazione dei requisiti e delle caratteristiche specifici per l'ammissione delle imprese alle gare, quali: iscrizione all'Albo nazionale gestori ambientali di cui all'art. 212, comma 1 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; 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 e dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008;

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 12 marzo 1999, n. 68 e D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;

d) obbligo per le imprese appaltatrici di assicurare ai propri dipendenti l'applicazione di uno dei due cc.cc.nn.l. dei servizi ambientali specifici del settore stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, 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 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 ai soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente c.c.n.l., 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, i rappresentanti sindacali, di cui al precedente punto 3, 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.

6. Qualora l'azienda esternalizzi le attività di cui all'art. 3 "Ambito di applicazione", comma 1, mediante la costituzione di nuova società, di cui al 1° comma, p. 2) del presente articolo, effettuata successivamente alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., anche al personale di nuova assunzione viene applicato il c.c.n.l. del settore dei servizi ambientali.

7. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, l'azienda è tenuta a dare informazione ai soggetti sindacali comkpetenti di cui all'art. 1 del presente c.c.n.l.

8. Nel caso di acquisizione di rami d'azienda o di nuove gestioni di servizi affidati da enti pubblici, di cui al comma 1, punto 3 del presente articolo, l'azienda che fosse tenuta, in forza di legge o di contratto, ad assumere personale già addetto al ramo o al servizio di cui ha acquisito la gestione, potrà scaglionare il trattamento economico e normativo previsto dal presente c.c.n.l., nell'eventualità che sia più favorevole di quello derivante dal c.c.n.l. in precedenza applicato, secondo una gradualità temporale da definire a livello aziendale. Qualora nell'arco temporale di dodici mesi non venga raggiunto l'accordo tra le parti, la gradualità temporale in cui ripartire l'eventuale maggior costo esistente tra i due contratti dovrà essere pari a tre anni.

9. Nel caso di applicazione dell'art. 2112 cod. civ., ferma restando l'anzianità di servizio già acquisita dal lavoratore, lo stesso conserva il maturato economico già conseguito a tale titolo prima dell'applicazione dell'art. 2112 cod. civ., maturato che concorre a determinare l'importo massimo previsto per gli aumenti periodici di anzianità dall'art. 30 del presente c.c.n.l. Per gli aumenti periodici di anzianità successivi all'applicazione dell'art. 2112 cod. civ., al lavoratore si applica la cadenza prevista dal citato art. 30, fino a raggiungere l'importo massimo di cui al comma 6 dell'articolo medesimo.

Nota a verbale

In relazione al divieto di subappalto di cui al punto 1, lett. h) e ad eventuali contenziosi, le parti, secondo le vigenti disposizioni di legge, si impegnano a fornire la valutazione ed interpretazione condivisa dei contenuti e delle finalità della norma.

B) Integrazione sociale e politiche del lavoro per le persone disabili e emarginate, esposte a rischio di esclusione

1. Il presente c.c.n.l. interviene a supporto dell'integrazione lavorativa di soggetti disabili e/o socialmente svantaggiati, esposti a rischio di esclusione sociale, mediante le previsioni del presente articolo, al fine di promuovere l'inserimento lavorativo degli stessi in forma stabile e qualificata.

2. Per le finalità della presente azione, gli appalti relativi alle attività del ciclo previste nell'area spazzamento e raccolta, comprese le piattaforme ecologiche, di cui all'art. 15 del presente c.c.n.l., saranno assegnati con il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, anche in maniera idonea a permettere la gestione di progetti di inserimento sociale lavorativo di persone in condizioni di criticità, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) e art. 4 della legge n. 381/1991.

3. I progetti d'inclusione sociale, nelle modalità e nei limiti previsti dal comma 6, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l., con particolare riguardo agli obiettivi, alle modalità e alle finalità degli stessi.

4. I progetti d'inclusione sociale, di cui ai commi 2 e 3, dovranno essere caratterizzati, oltre che dalle previsioni di cui al comma 1, anche dai seguenti elementi:

a) un piano d'impresa contenente tutte le informazioni utili alla valutazione del piano stesso e, in particolare, contenente notizie in merito al patrimonio della stessa, all'organizzazione produttiva, alle attività, alle commesse e al suo grado di autonomia economica;

b) una relazione sulla strategia perseguita dal soggetto affidatario, per assicurare la coerenza tra l'attività produttiva dello stesso e gli inserimenti lavorativi prospettati;

c) un'indicazione del rapporto tra soggetti svantaggiati e non, impiegati (o che s'intendono impiegare) nel progetto di inserimento sociale;

d) un'indicazione del rapporto di ore lavorate tra soggetti svantaggiati e non (o come s'intenderanno rapportare), impiegati nel progetto di inserimento sociale;

e) una descrizione delle metodologie d'inserimento lavorativo per i soggetti svantaggiati, indicando:

- modalità e strumenti di attuazione e valutazione dell'inserimento lavorativo;

- eventuali attività formative connesse;

- caratteristiche e modalità di intervento dei tutori aziendali;

- strategie e strumenti per l'inserimento lavorativo a tempo indeterminato, ove il progetto d'inserimento non garantisca la stabilità del rapporto di lavoro all'interno dello stesso.

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

6. Il personale svantaggiato individuato dal comma 2, può essere escluso dall'applicazione della clausola prevista dall'art. 8, comma 1, lett. d) del presente c.c.n.l., per una quota complessiva e non superiore al 5% avendo a riferimento l'ammontare del volume economico delle attività complessivamente previste dall'articolo 3, comma 1, lett. a) del presente c.c.n.l., al netto del valore economico delle attività di trasferenza dei rifiuti, successivamente alle procedure previste dai commi 3, 4 e 5. Resta comunque l'obbligo per le cooperative sociali, di cui all'art. 1, lett. b) della legge n. 381/1991, di assicurare ai propri soci e dipendenti le condizioni normative ed economiche non inferiori a quelle previste da un c.c.n.l. stipulato con le OO.SS. comparativamente più rappresentative.

7. Le aziende, nel corso della procedura di cui al comma 3, forniranno ~~alle~~ ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l., i dati numerici del volume economico delle attività così come individuate al comma 6.

8. Inoltre, previo accordo con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l., si potrà incrementare a livello aziendale, fino ad un massimo del 15%, compresa la quota prevista dal comma 6, la possibilità di andare in deroga alle previsioni dell'articolo 8, comma 1, lett. d) del presente c.c.n.l., sempre prendendo a riferimento - per tale percentuale - l'ammontare del volume economico delle attività complessivamente previste

dall’articolo 3, comma 1, lett. a) del presente c.c.n.l., al netto del valore economico delle attività di trasferenza dei rifiuti, dopo le procedure previste dai commi 4 e 5.

9. Per il personale di cui ai commi 6 e 8 restano salve le garanzie previste in caso di passaggio di gestione relativamente all’applicazione dell’articolo 6 del presente c.c.n.l.

10. E’ demandato alle aziende ogni controllo sul corretto inserimento e utilizzo del personale svantaggiato anche in conseguenza degli obblighi di responsabilità solidale a esse imposte dalla normativa e dalla legislazione nazionale e regionale.

Dichiarazione delle parti stipulanti

Dall’applicazione del presente articolo non dovranno derivare ripercussioni occupazionali e/o contrattuali sul personale già in forza presso la stazione appaltante per lo svolgimento dei servizi oggetto di eventuali esternalizzazioni.

Le parti, inoltre, nel concordare che l’introduzione del presente articolo sia necessaria, per conciliare il rinnovo del contratto nazionale, improntato in una logica di sviluppo industriale e ambientale, e le politiche aziendali in tema di Responsabilità Sociale d’impresa, attraverso delle azioni concrete finalizzate alla realizzazione d’interessi sociali che abbiano immediato effetto sulle comunità locali.

A tal fine, le parti, intendono sempre più perseguire azioni specifiche finalizzate ad agevolare concretamente l’inserimento lavorativo di persone soggette a diverse forme di svantaggio, sia psico-fisico sia nei confronti del mondo del lavoro in genere, in modo da supportare più efficacemente le politiche di sostegno alla socialità.

E’ in questa cornice che si rileva come gli obiettivi di “inclusione sociale” diventino anche soggetto di politiche attive del lavoro, capaci di incidere positivamente sulle emergenze occupazionali.

Conseguentemente, affinché si possa meglio comprendere il contesto dell'inserimento al lavoro dei soggetti a rischio di esclusione, attraverso l’attività di raccolta delle informazioni dei progetti territoriali e/o aziendali, è istituito un gruppo tecnico paritetico nazionale che procederà a monitorare l’applicazione delle disposizioni contenute nella lettera B) del presente articolo.

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.

Testo del Capitolo III - Forme del contratto di lavoro

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

A decorrere dal 1° settembre 2017 sono in vigore i seguenti articoli.

Art. 10 (Contratto di lavoro a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 nell'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente c.c.n.l.

3. Il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro ovvero prevedendo periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di non lavoro o lavoro a orario giornaliero ridotto. Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.

4. 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 durata prestazione minima giornaliera continuativa pari a 3 ore. Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi.

5. Ai sensi della normativa vigente, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al precedente comma può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite e riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso ovvero gli schemi di turno continuo e avvicendato in cui verrà programmata la prestazione a tempo parziale. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di clausola elastica di cui al successivo comma 6.

6. Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015, nei rapporti di lavoro a tempo parziale le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

7. Le prestazioni lavorative aggiuntive rese in attuazione delle modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore "pro-capite" pari al 25% della prestazione già concordata.

8. L'adozione da parte dell'azienda delle clausole elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità elastiche, richiede il consenso scritto del lavoratore, con facoltà di avvalersi dell'assistenza di uno dei soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l. 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.

10. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.

11. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, ai 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. 28 del vigente c.c.n.l. - della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

12. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze dei lavoratori studenti di cui all'art. 10, comma 1 della legge n. 300/1970 o dei lavoratori nelle condizioni di cui all'art. 8, commi 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2015 (patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che causino ridotta capacità lavorativa del lavoratore o riguardino il coniuge, i

figli o i genitori del lavoratore; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e per permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità; figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap) ovvero allo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o autonoma, i lavoratori interessati hanno facoltà di revocare il consenso prestato a tali clausole.

La facoltà di disdettare la pattuizione della clausola elastica è concessa, su richiesta inoltrata per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi almeno 90 giorni calendariali dalla data di stipula della clausola stessa; la richiesta deve essere corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza dei motivi di cui al precedente comma.

Il rispetto del termine indicato al comma precedente non è richiesto nei casi in cui la revoca sia dovuta alle condizioni di cui all'art. 8, commi 3, 4, 5 del D.Lgs. n. 81/2015 indicati al comma 12 del presente articolo.

L'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della disdetta, che ha effetto a partire dal 30° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.

Qualora i motivi documentati evidenzino situazioni individuali di particolare gravità e urgenza, l'azienda potrà non tener conto della tempistica di cui al presente comma.

L'azienda ha diritto di chiedere un nuovo patto di clausola elastica coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative con i lavoratori che precedentemente abbiano revocato il consenso alla clausola elastica.

13. Ai sensi della normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale è facoltà dell'azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio; 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 costituire di per sé giustificato motivo di licenziamento.

14. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare salvo che, temporaneamente, per i motivi richiamati al precedente punto 12, qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze ivi specificate.

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.

15. Le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 17 del presente c.c.n.l.

Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite complessivo annuale di ore "pro-capite" pari al 40% della prestazione concordata, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria - determinata ai sensi dell'art. 28 del vigente c.c.n.l. - della retribuzione globale maggiorata del 12% comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali; per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre tale limite si darà luogo alla corresponsione della quota oraria - determinata ai sensi dell'art. 28 del vigente c.c.n.l. - della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

16. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento 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. 19, punto 1, del vigente c.c.n.l. è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.

17. Il tetto massimo di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 19 del presente c.c.n.l., per i lavoratori a tempo parziale con contratto a termine è rapportato al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.

18. 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.

A termini dell'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2015 il trattamento del personale a tempo parziale è quello previsto dal presente c.c.n.l. per il personale a tempo pieno riproporzionato compatibilmente con le caratteristiche del singolo istituto, in funzione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

19. Ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti che deve risultare da atto scritto.

20. L'azienda tiene conto prioritariamente delle richieste di trasformazione del contratto da tempo parziale a tempo pieno o viceversa, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, adeguatamente certificati, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniugi e conviventi, figli o altri familiari conviventi senza altra possibilità di assistenza gravemente ammalati o portatori di handicap o impegnati in programmi di riabilitazione per tossicodipendenti, su adeguata certificazione.

Sono comunque fatte salve le previsioni di legge che dispongono diritti, obblighi o priorità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale, o viceversa previste in particolare nell'art. 8, commi 3, 4, 5 e 7 del D.Lgs. n. 81/2015.

A parità di condizioni, l'azienda tiene 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, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

21. 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 di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale, come previsto dall'art. 8, comma 6 del D.Lgs. n. 81/2015.

Tale diritto di precedenza 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 precedente punto 12 - occupati in attività presso aziende 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. 68, 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.

22. Ai sensi dell'art. 8, comma 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupati 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.

23. Il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno il 18% del personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

24. Ai fini di cui al comma precedente e delle diverse disposizioni di legge, il numero dei lavoratori a tempo parziale si individua sommando l'orario concordato con ogni singolo lavoratore a tempo parziale e raffrontando la somma con l'orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno. L'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la metà dell'orario normale a tempo pieno.

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

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

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 nell'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente c.c.n.l.

3. Il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro ovvero prevedendo periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di non lavoro o lavoro a orario giornaliero ridotto.

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. 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.

6. 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. 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. Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi.

7. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al comma 5 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, ai sensi dell'art. 6 del D. Igs. n. 81/2015, 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 al comma 3 e 6. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

9. Le prestazioni lavorative aggiuntive rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata.

10. 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; il lavoratore ha la facoltà di avvalersi dell'assistenza di 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.

11. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.

12. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, 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. 28/29 del vigente c.c.n.l. - della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

13. Quanto sopra non si applica in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessi l'intera azienda o unità organizzative di appartenenza.

14. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore nelle condizioni di cui all'art. 8, commi 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2015 (patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti del lavoratore o del coniuge, dei figli o dei genitori; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa o di figli conviventi portatori di handicap o minori di anni 13), ovvero in quanto lavoratore studente di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 ovvero per lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o autonoma, il lavoratore ha facoltà di disdettare il patto ovvero di richiedere la modifica di tali clausole.

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 decorsi almeno 90 giorni calendariali dalla data di stipula della clausola elastica. Il rispetto del termine indicato non è previsto nei casi in cui la revoca sia dovuta alle condizioni di cui all'art. 8, commi 3,4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2015, elencate al precedente comma 14.

Verificata tale documentazione, l'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della modifica o della disdetta, che ha effetto a partire dal 20° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.

Qualora i motivi documentati di cui al comma precedente evidenzino situazioni individuali di particolare gravità e urgenza, l'azienda potrà non tenere conto della tempistica di cui al presente comma.

16. L'azienda ha diritto di chiedere un nuovo patto relativo all'ulteriore adozione della clausola elastica coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative con 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 fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 17 del presente c.c.n.l., anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio. 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 precedente comma 14, qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle vigenze ivi specificate.

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. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite pari al 40% della prestazione concordata, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria - determinata ai sensi dell'art. 28/29 del vigente c.c.n.l. - della retribuzione globale maggiorata del 13%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali; per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre tale limite, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria determinata ai sensi dell'art. 28/29 del vigente c.c.n.l. - della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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 di riferimento.

24. Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, 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.

25. In attuazione delle previsioni di legge di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, fatti comunque salvi i casi di diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il lavoratore richiedente affetto da gravi patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, l'azienda tiene prioritariamente conto delle richieste di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale motivate dalle suddette gravi patologie, riguardanti genitori, figli, coniugi e conviventi con totale e permanente inabilità lavorativa grave e necessità di assistenza continua o figli minori o portatori di handicap conviventi, su adeguata certificazione. A parità di condizioni, l'azienda tiene conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termine dell'art. 6 del vigente c.c.n.l. In caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità anagrafica.

26. 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.

27. 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, come previsto dall'art. 8, comma 6 del D.Lgs. n. 81/2015.

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 14 - 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. (68, p. 2, lett. C, D e E).

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.

28. 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.

29. L'azienda procede ad assunzioni di personale a tempo parziale in misura superiore mediamente nell'anno al 20% del personale a tempo pieno ed indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, previa contrattazione con i soggetti sindacali competenti.

30. Ai fini 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.

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

Art. 11 (Contratto di lavoro a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE - CEEP-CES del 18 marzo 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 a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato avvengono ai sensi della normativa vigente nonché delle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

2. A norma dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi; fatte salve le eccezioni previste dalla legge e l'ipotesi della sostituzione di lavoratori in ferie; la durata massima di 36 mesi riguarda anche la successione dei contratti a tempo determinato e dei periodi di missione, di cui al successivo articolo 13 del presente c.c.n.l., conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale con lo stesso lavoratore pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento dei 36 mesi.

Resta in ogni caso possibile la stipulazione presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio di un ulteriore contratto tra gli stessi soggetti della durata massima di 12 mesi a norma dell'art. 19, comma, 3 del D.Lgs. n. 81/2015.

Con riguardo alle attività stagionali escluse dalla durata massima di 36 mesi ai sensi dell'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti si danno atto che costituiscono contratti per lavori stagionali quelli conclusi al fine di assicurare i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli tossici e nocivi in relazione a esigenze cicliche, anche contrattualmente previste, nonché a maggiori flussi stagionali nella località di interesse turistico o climatico ovvero in relazione a tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.

3. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.

4. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti a termine ovvero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui al seguente art. 13 non può complessivamente eccedere nell'anno la percentuale del 18% dei lavoratori a tempo indeterminato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5% e con il minimo di 5 lavoratori.

Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.

Il limite suddetto non trova applicazione nei casi di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015; con riferimento alla fattispecie di cui al citato comma 2, lett. a), tale esenzione vale per un periodo di 18 mesi.

5. Ai termini dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

6. Secondo quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa, a pena di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nei casi seguenti:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 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 abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso aziende nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, 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.

7. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

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

9. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato nei casi previsti dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015.

10. Ai termini dell'art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015, fermi i limiti di durata di cui al precedente comma 2, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 8, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun

giorno ulteriore; qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno per contratti di durata inferiore a 6 mesi ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza di tali termini.

11. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo indeterminato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore a 6 mesi, ai termini dell'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato, ad eccezione dei contratti stipulati per la sostituzione dei lavoratori assenti ovvero per altre ipotesi concordate a livello aziendale.

12. Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano i trattamenti previsti dal presente c.c.n.l. e ogni altro trattamento in atto 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.

13. 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.

14. Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

15. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite dei soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l., informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

16. Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato pieno o parziale effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

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 potrà tener 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.

17. Il diritto di precedenza, di cui al punto precedente, deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui al precedente punto 5; 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 dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data.

A parità di richieste di assunzione, 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.

18. 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 parametrale B alla posizione parametrale A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del presente c.c.n.l.

19. 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.

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

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Aggiornamento normativa contratto di lavoro a tempo determinato

Tenuto conto delle esigenze di aggiornamento della normativa vigente per un utilizzo specifico del contratto a tempo determinato in relazione alle opportunità di ripresa e recupero produttivo offerte dal programma PNRR e per sostenere le necessità di ricambio generazionale, le parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis, D.Lgs. n. 81/2015, introdotta dall'art. 41-bis della legge n. 106 del 23 luglio 2021, concordano, ad integrazione della normativa di cui all'art. 11 del c.c.n.l., che, a far data dal 1° gennaio 2022, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi è consentita per le seguenti specifiche esigenze:

a) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;

b) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;

c) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;

e) interventi di ripristino ambientale (es.: scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, ecc.);

f) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;

g) punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 2 e dell'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano inoltre che costituiscono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno, in particolare per l'esecuzione di servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani, nonché di quelli tossici e nocivi, comprese le attività indirette a questi riconducibili, in relazione alle esigenze cicliche verificatesi nelle seguenti ipotesi:

a) flussi stagionali in località di interesse turistico o climatico, di norma in coincidenza con periodi di ferie e chiusure estive/invernali;

b) tradizionali e consolidate ricorrenze e festività ed eventi di carattere nazionale ed internazionale, che comportano un afflusso aggiuntivo di persone e/o un'intensificazione dell'esigenza produttiva per un limitato periodo;

c) sostituzione dei lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale.

Le parti procederanno all'armonizzazione del testo dell'art. 11 del c.c.n.l., in coerenza con quanto qui concordato, nell'ambito della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l.

Dichiarazione a verbale

Inquadramento del personale

Fermo restando l'impegno a rivedere il sistema di classificazione del personale, le parti si danno reciprocamente atto che l'inquadramento delle mansioni degli addetti all'area spazzamento e raccolta che operano su veicoli e macchine operatrici, anche in relazione alla necessità dell'adeguamento all'innovazione tecnologica, impone un'attività di attenta analisi delle mansioni svolte, indipendentemente dal titolo di abilitazione alla guida posseduto dall'operatore. A tal fine le parti medesime si impegnano ad avviare immediatamente l'attività di analisi e definire le modifiche contrattuali entro la sottoscrizione conclusiva del rinnovo contrattuale.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 11

(Contratto di lavoro a tempo determinato)

Premessa

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE - CEEP - CES del 18 marzo 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 a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato avvengono ai sensi della normativa vigente nonché delle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

2. A norma dell'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi nelle ipotesi previste dalla legge.

3. Tenuto conto delle esigenze di aggiornamento della normativa vigente per un utilizzo specifico del contratto a tempo determinato in relazione alle opportunità di ripresa e recupero produttivo offerte dal programma PNRR e per sostenere le necessità di ricambio generazionale, le Parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis D.Lgs. n. 81/2015, introdotta dall'art. 41-bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021, concordano che, a far data dal 1° gennaio 2022, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi è consentita anche per le seguenti specifiche esigenze:

a) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;

b) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;

c) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;

e) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, ecc.);

f) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;

g) punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate.

Le specifiche esigenze sopra elencate integrano le causali di cui all'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato di cui all'art. 21 del medesimo Decreto.

In attuazione dell'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, ferma restando la disciplina di legge sulle proroghe e quanto previsto dall'art. 19, comma 3 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015 sulla possibilità di stipulazione di un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio con l'eventuale assistenza di un rappresentante delle OO.SS. stipulanti a cui il lavoratore è iscritto o conferisce mandato, la successione di contratti a tempo determinato e di periodi di missione per contratti di somministrazione a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale , con l'eccezione delle ipotesi previste al successivo punto 5 nonché della sostituzione dei lavoratori in ferie, non può superare la durata complessiva di 30 mesi , pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento degli stessi.

5. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 2, 21, comma 2 e 23, comma 2, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che, a far data dal 1° gennaio 2022, costituiscono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno, in particolare per l'esecuzione di servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani, nonché di quelli tossici e nocivi, comprese le attività indirette a questi riconducibili, in relazione alle esigenze cicliche verificatesi nelle seguenti ipotesi:

a) flussi stagionali in località di interesse turistico o climatico, di norma in coincidenza con periodi di ferie e chiusure estive/invernali;

b) tradizionali e consolidate ricorrenze e festività ed eventi di carattere nazionale ed internazionale, che comportano un afflusso aggiuntivo di persone e/o un'intensificazione dell'esigenza produttiva per un limitato periodo;

c) sostituzione dei lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale.

6. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.

7. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti a termine ovvero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui al seguente art. 13 non può complessivamente eccedere nell'anno la percentuale del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%. Resta sempre possibile stipulare contratti a tempo determinato per un minimo di 5 lavoratori.

Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.

8. Il limite di cui al comma precedente non trova applicazione nei casi di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015; con riferimento alle ipotesi di avvio di nuove attività, di cui alla lett. a) del citato art. 23, comma 2, si intende un periodo di tempo di 18 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività.

9. Secondo quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa, a pena di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;b) presso aziende

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 aziende nelle quali sia operante 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.

10. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

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

12. Ai termini dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da un atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

13. Ai termini dell'art. 22 del D.Lgs. n 81/2015, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 4, 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. Qualora il rapporto continui oltre il trentesimo giorno per contratti 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.

14. Qualora il lavoratore venga riassunto a tempo determinato entro 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, ai termini dell'art. 21 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Sono escluse le assunzioni per attività stagionali.

15. Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano i trattamenti previsti dal presente c.c.n.l. e ogni altro trattamento in atto 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.

16. In caso di assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro anche discontinue, la conservazione del posto, unitamente al trattamento economico integrativo di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore fino a concorrenza della retribuzione globale, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto. A tali fini, la frazione di mese di durata pari almeno a 15 giorni calendariali vale come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. ll medesimo trattamento economico è corrisposto in caso di congedo per maternità e di infortunio sul lavoro, sempre entro il limite della scadenza del termine apposto al contratto.

17. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di percorsi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro, che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività.

18. L'Azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite dei soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente c.c.n.l., informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

19. Agli effetti dell'art. 24, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa o unità produttiva, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nella stessa unità produttiva entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. A parità di richieste di assunzione, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda/unità produttiva attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

20. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al precedente comma 5 ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine nella stessa azienda/unità produttiva per le medesime attività.

21. Il diritto di precedenza di cui al comma 16 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei 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.

22. Il diritto di precedenza di cui al comma 20 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 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.

23. I diritti di precedenza non si applicano ai lavoratori a tempo determinato che siano stati licenziati per giusta causa o ai quali sia stata irrogata una sanzione disciplinare comportante almeno tre giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

24. Rispettati i diritti di precedenza di cui ai commi precedenti, l'azienda potrà comunque tener conto per il 60% delle eventuali residue assunzioni a tempo indeterminato, per le medesime attività nella stessa azienda/unità produttiva, dei precedenti contratti a tempo determinato, eccezion fatta per quelli risolti durante il periodo di prova e fatte salve altresì le esclusioni di cui al precedente comma 23.

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 parametrale B alla posizione parametrale 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. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 12 (Telelavoro/lavoro agile - Smart working)

A) Telelavoro

Le parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro, realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo ai lavoratori maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Le parti convengono altresì di incoraggiare tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza, con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione.

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata, per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;

- telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome;

- telelavoro da postazioni individuali, quando l'attività lavorativa viene prestata in luoghi diversi dalla sede aziendale.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato, da formalizzare con atto scritto.

La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro può riguardare sia la descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevederà le relative modalità e tempistiche.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi anche attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni, nonché l'obbligo per il telelavoratore di rendersi reperibile nell'arco di una fascia oraria da concordare con la Direzione aziendale.

Le parti convengono che per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono normalmente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie e/o notturne o festive. L'eventuale lavoro straordinario deve comunque essere preventivamente richiesto e autorizzato.

Qualora, per esigenze di servizio, il telelavoratore che operi fuori dal territorio comunitario venga richiamato presso la sede aziendale, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede sia per il ritorno nel luogo ove il lavoratore svolge la propria attività lavorativa.

Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente c.c.n.l. A tal riguardo, si conferma che per i telelavoratori la sede di lavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza.

l telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza attraverso rientri periodici nell'impresa per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti al rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di Organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed adoperati dal lavoratore per fini professionali.

Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Eventuali discipline di carattere applicativo, compresa la possibilità di definire periodi di sperimentazione dell'istituto, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le parti si danno atto che con il presente articolo si è data attuazione all'accordo interconfederale 9 giugno 2004.

B) Lavoro agile (smart working)

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'interno dei locali aziendali ed in parte al di fuori degli stessi, entro i limiti di durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dal presente c.c.n.l., attraverso il supporto di strumenti telematici messi a disposizione dall'azienda.

Il lavoro agile ha l'obiettivo di incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale.

Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, che assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'azienda né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato; non comporta nessuna modifica della sede di lavoro né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita

professionale del lavoratore, ai sensi del presente c.c.n.l.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale.

L'adozione del modello del lavoro agile è oggetto di esame congiunto con le R.S.U. a livello aziendale.

Per quanto non regolato dal presente articolo si fa riferimento alla disciplina del telelavoro prevista dal presente contratto, in quanto compatibile, ed alle norme legali vigenti in materia.

Art. 13 (Contratto di somministrazione di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 nonché delle norme del presente articolo.

2. I lavoratori somministrati, a tempo determinato e indeterminato, non potranno superare nell'anno la percentuale del 18%, da calcolarsi complessivamente con i lavoratori assunti a tempo determinato a norma del precedente art. 11, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione. E' comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a cinque prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.

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 spettante al lavoratore somministrato durante la missione è quello previsto dal presente c.c.n.l., ivi comprese le regolamentazioni relative all'orario di lavoro, alla retribuzione, alla disciplina della maternità e al divieto di discriminazione.

5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro 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'art. 7 della legge n. 300/1970.

7. Il contratto di somministrazione è vietato secondo le previsioni dell'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2015:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso aziende 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 aziende 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;

c) 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, anche tramite avviso generale affisso nei locali dell'utilizzatore stesso.

10. L'utilizzatore comunica ogni 6 mesi ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l. il numero 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.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

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 nonché delle norme del presente articolo.

2. I lavoratori somministrati, a tempo determinato e indeterminato, non potranno superare nell'anno la percentuale del 20%, da calcolarsi complessivamente con i lavoratori assunti a tempo determinato a norma del precedente art. 11, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione. E' comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a cinque prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.

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 spettante al lavoratore somministrato durante la missione è quello previsto dal presente c.c.n.l.

5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro 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 secondo le previsioni dell'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2015:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso aziende 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 aziende 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;

c) 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, anche tramite avviso generale affisso nei locali dell'utilizzatore stesso.

10. L 'utilizzatore comunica ogni 6 mesi ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l. il numero 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.

Art. 14 (Contratto di apprendistato professionalizzante)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Finalità - Forma

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale prevista dal sistema di inquadramento del presente c.c.n.l. a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. II 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.

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 al c.c.n.l., 2), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale prevista dal presente c.c.n.l. 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 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 periodi di formazione;

e) l'eventuale periodo di prova;

f) il livello di inquadramento e il trattamento retributivo nei periodi di formazione.

Periodi di formazione: inquadramento e retribuzione corrispondente

5. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione, per la durata complessiva di 36 mesi; il lavoratore viene inquadrato dalla data di assunzione nel livello di inquadramento corrispondente alla qualificazione da conseguire, ma la retribuzione viene riconosciuta in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio, come da tabella che segue.

Liv. inquad.	*Durata 1° periodo formazione Mesi*	*Retribuzione*	*Durata 2° periodo formazione Mesi*	*Retribuzione*
2°B	18	85%	18	95%
3°B	12	85%	12	90%
4°B	12	85%	12	90%
5°B	12	85%	12	90%
6°B	12	85%	12	90%
7°B	12	85%	12	90%
8°	12	85%	12	90%
Q	12	85%	12	90%

Liv. inquad.	*Durata 3° periodo formazione*	*Retribuzione*	*Durata complessiva contratto Mesi*
2°B	-	-	36
3°B	12	95%	36
4°B	12	95%	36
5°B	12	95%	36
6°B	12	95%	36
7°B	12	95%	36
8°	12	95%	36
Q	12	95%	36

Trattamento economico-normativo - Termine del periodo di formazione

6. 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.

7. 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.

8. Le indennità spettanti a norma dell'art. 32 del vigente c.c.n.l. sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per quelle di cui alle lett. E), L), M), che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione.

9. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera C), del vigente c.c.n.l., concernente la contrattazione di secondo livello a contenuto economico, 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) - Compenso retributivo aziendale.

10. 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, inquadrato nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.

11. Al termine del periodo di apprendistato, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., con preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti dal medesimo termine.

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

12. 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 parametrale B) alla posizione parametrale A).

13. 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

14. Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, il trattamento per le assenze, anche discontinue, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro è regolato, per il lavoratore non in prova, dall'art. 42 del vigente c.c.n.l., ad eccezione del periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 42, lett. B) che è pari a 240 giorni di calendario; i periodi di franchigia per ricovero ospedaliero e/o day hospital sono pari rispettivamente a 80 e 200 giorni nelle fattispecie di cui all'art. 42, lett. B), commi 3 e 4.

Trattamento per infortunio sul lavoro

15. Nel caso di infortunio sul lavoro, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 43 del vigente c.c.n.l.

Trattamento per maternità e congedi parentali

16. I periodi di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) e i congedi parentali (ex astensione facoltativa) non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato, a termine dell'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976.

17. Durante il periodo di congedo di maternità è corrisposto il trattamento di cui all'art. 45 del vigente c.c.n.l., con riguardo alla retribuzione in corso al momento dell'astensione dal lavoro.

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

18. 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

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

20. 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, ivi compresa la definizione dei profili formativi, sono stabilite dal presente c.c.n.l.

I profili formativi sono quelli allegati al presente c.c.n.l. (Allegato 1).

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

21. 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.

22. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualificazione 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 dicembre 2011 - e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.

23. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 19 e 20 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico-pratico:

a) tematiche di base e trasversali (33% del monte ore annuo):

- salute e sicurezza del lavoro;

- disciplina del rapporto di lavoro;

- competenze relazionali;

b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali (non inferiore al 30% del monte ore annuo):

- 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 (non inferiore al 37% del monte ore annuo).

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

25. 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 34.

26. 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.

27. 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.

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

29. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015. Nelle more della piena operatività del citato documento, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente c.c.n.l.

Ore di formazione

30. Durante il triennio del contratto di apprendistato, le ore medie annue retribuite di formazione, che fanno parte dell'orario normale di lavoro, sono complessivamente pari a 120, di cui 40 ore medie annue dedicate alla formazione di base e trasversale e 80 ore medie annue dedicate alla formazione professionalizzante.

Tutore/Referente aziendale

31. 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.

32. 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)

33. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato con il 2)al presente c.c.n.l., 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.

34. Il PFl 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.

35. 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 dell'impresa

36. 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

37. Le aziende che occupano più di 50 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 36 mesi precedenti la nuova assunzione. 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.

38. 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 - non vincolanti - per la distribuzione delle ore annue di formazione nel triennio, correlata alla programmazione degli argomenti oggetto dell'attività formativa.

39. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni di legge in materia nonché alle regolamentazioni di competenza delle regioni.

Norme transitorie

Resta ferma l'applicazione della disciplina di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 17 giugno 2011 ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a tutto il 31 agosto 2017.

* * *

Allegati

- Schema di Piano formativo individuale (PFI);

- Modulo di attestazione dell'attività formativa svolta (sostitutiva del libretto del cittadino);

- Contratto di apprendistato professionalizzante - Profili formativi;

- Linee-guida per la distribuzione delle 120 ore medie annue di formazione.

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Art. 14

(Contratto di apprendistato professionalizzante)

Finalità - Forma

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale prevista dal sistema di inquadramento del presente c.c.n.l. a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 1 al livello Q (Quadri) delle Aree operativo-funzionali del sistema di classificazione di cui all'art. 15 del vigente c.c.n.l.

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 al c.c.n.l., n. 2), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale prevista dal presente c.c.n.l. 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 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 periodi di formazione;

e) l'eventuale periodo di prova;

f) il livello di inquadramento e il trattamento retributivo nei periodi di formazione.

Periodi di formazione: inquadramento e retribuzione corrispondente

5. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione, per la durata massima di 36 mesi; il lavoratore viene inquadrato dalla data di assunzione nel livello di inquadramento corrispondente alla qualificazione da conseguire, ma la retribuzione viene riconosciuta in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio, come da tabella che segue.

Livello inquadr.	*Durata 1° periodo Mesi*	*% Retribuzione*	*Durata 2° periodo Mesi*	*% Retribuzione*	*Durata 3° periodo Mesi*	*% Retribuzione*	*Durata complessiva contratto Mesi*
1°B	15	80%	15	90%	-	-	30

2°B	15	80%	15	90%	-	-	30
3°B	12	75%	12	85%	6	90%	30
4°B	12	85%	12	90%	12	95%	36
5°B	12	85%	12	90%	12	95%	36
6°B	12	85%	12	90%	12	95%	36
7°B	12	85%	12	90%	12	95%	36
8°B	12	85%	12	90%	12	95%	36
Q	12	85%	12	90%	12	95%	36

Trattamento economico/normativo - Termine del periodo di formazione

6. 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.

7. L'eventuale periodo di prova non può eccedere la durata di 3 mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 6, del vigente c.c.n.l.

8. Le indennità spettanti a norma dell'art. 32 del vigente c.c.n.l. sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per quelle di cui alle lett. E), L), M), che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione. Decorsi 6 mesi dall'assunzione viene inoltre riconosciuta l'indennità di cui all'art. 32, lett. G).

9. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera C), del vigente c.c.n.l., concernente la contrattazione di secondo livello a contenuto economico, 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) - Compenso retributivo aziendale.

10. 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, inquadrato nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.

11. Al termine del periodo di apprendistato, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., con preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti dal medesimo termine.

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

12. 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 parametrale B) alla posizione parametrale A).

13. 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

14. Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, il trattamento per le assenze, anche discontinue, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro è regolato, per il lavoratore non in prova, dall'art. 42 del vigente c.c.n.l., ad eccezione del periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 42, lett. B) che è pari a 240 giorni di calendario; i periodi di franchigia per ricovero ospedaliero e/o Day Hospital sono pari rispettivamente a 80 e 200 giorni nelle fattispecie di cui all'art. 42, lett. B), commi 3 e 4.

Trattamento per infortunio sul lavoro

15. Nel caso di infortunio sul lavoro, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 43 del vigente c.c.n.l. Trattamento per maternità e congedi parentali.

16. I periodi di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) e i congedi parentale (ex astensione facoltativa) non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato, a termine dell'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976.

17. Durante il periodo di congedo di maternità è corrisposto il trattamento di cui all'art. 45 del vigente c.c.n.l., con riguardo alla retribuzione in corso al momento dell'astensione dal lavoro.

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

18. 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

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

20. 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, ivi compresa la definizione dei profili formativi, sono stabilite dal presente c.c.n.l.

I profili formativi sono quelli allegati al presente c.c.n.l. (Allegato 1).

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

21. 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 per la durata del triennio e di 40 ore annue medie, 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.

22. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualificazione 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 dicembre 2011 - e può essere svolta anche "On the Job" e in affiancamento.

23. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 21 e 22 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.

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

25. 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 34.

26. 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 al rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.

27. 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.

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

29. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015. Nelle more della piena operatività del citato documento, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente c.c.n.l.

Ore di formazione

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

31. 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.

32. 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)

33. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato con il n. 2 al presente c.c.n.l., 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.

34. 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.

35. 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 dell'impresa

36. 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 alla formazione da erogare.

Disposizioni finali

37. Le aziende che occupano più di 50 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 36 mesi precedenti la nuova assunzione. 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 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.

38. 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 - non vincolanti - per la distribuzione delle ore annue di formazione nel triennio, correlata alla programmazione degli argomenti oggetto dell'attività formativa.

39. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni di legge in materia nonché alle regolamentazioni di competenza delle regioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che le modifiche alla disciplina contrattuale disposte dal presente articolo saranno applicate ai contratti di apprendistato stipulati a partire dal 1° gennaio 2022.

* * *

ALLEGATI (da definire)

- Allegato 1 Profili formativi

- Allegato 2 Schema di Piano formativo individuale (PFI)

- Allegato 3 Modulo di Attestazione dell'attività formativa svolta (sostitutiva del Libretto del cittadino)

- Allegato 4 Scheda attività formative

Testo del Capitolo III - Dichiarazione finale

Le parti stipulanti si impegnano a incontrarsi tempestivamente a richiesta di una delle parti medesime:

a) qualora siano stipulati accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino le discipline di cui ai presenti artt. 10, 11, 12, 13, 14 ovvero disciplinino ulteriori forme del rapporto di lavoro non regolate dal presente Capitolo III, onde assumere conseguenti determinazioni ai fini del presente c.c.n.l.

Durante i predetti periodi, le parti stipulanti non porranno in essere comportamenti unilaterali;

b) per un monitoraggio sulla materia, avuto riguardo anche ai processi di trasformazione in atto nelle imprese e nelle società del comparto.

Art. 15 (Sistema di classificazione unica del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti stipulanti confermano l'impegno a promuovere la più estesa applicazione del presente c.c.n.l. quale ulteriore strumento di regolazione del mercato, al fine di contrastare i fenomeni di ingiustificato ribasso delle offerte nelle gare di appalto, che penalizzano qualità ed efficienza dei servizi, pregiudicando anche le condizioni di salute e sicurezza del lavoro degli addetti.

In tale premessa le parti stipulanti convengono di attivare iniziative, anche congiunte, nei confronti delle rappresentanze istituzionali degli Enti committenti per informarle opportunamente delle modifiche più significative del nuovo assetto organizzativo dei servizi - coerente con la necessità di dare ulteriore impulso al processo di espansione della raccolta differenziata - anche ai fini della predisposizione dei futuri capitolati di appalto.

Coerentemente le parti, nel modificare ed implementare il sistema classificatorio, intendono rispondere alle mutate esigenze ambientali del territorio e quindi alle conseguenti nuove modalità della raccolta del rifiuto, attraverso lo sviluppo di nuove ed aggiornate figure professionali, con particolare riguardo agli operatori addetti alla raccolta differenziata.

1. A decorrere dal 7 giugno 2017, il personale dipendente è inquadrato nel presente sistema di classificazione unica per aree operativo-funzionali, articolato in 10 livelli professionali e 17 posizioni parametrali, alle quali corrispondono le retribuzioni base parametrali mensili riportate nella tabella allegata all'art. 27 del presente c.c.n.l.

2. Le aree operativo-funzionali sono le seguenti:

- area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio;

- area conduzione;

- area impianti e laboratori;

- area officine e servizi generali;

- area tecnica e amministrativa.

3. A valere dal 7 giugno 2017:

- alla nuova posizione 1A corrisponde il parametro 100, la cui retribuzione base mensile ricomprende ed assorbe la retribuzione base mensile del pregresso livello 1;

- alla nuova posizione 1B corrisponde il nuovo parametro 90, con la relativa retribuzione base mensile;

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

4. 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. I livelli professionali J, 8° e Q hanno una sola posizione parametrale.

5. Il sistema di classificazione unica 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.

6. 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.

7. Le posizioni parametrali di tipo B sono attribuite al personale neo-assunto per svolgere le mansioni previste nei livelli professionali di appartenenza 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° nonché in ogni caso di passaggio al livello superiore.

8. Le posizioni parametrali di tipo B sono altresì attribuite in caso di passaggio da posizione parametrale di tipo A o di tipo B di altro livello di qualsiasi area.

9. I lavoratori assunti al livello J sono inquadrati al livello 1° B dopo 26 mesi di effettiva prestazione.

10. Il personale neo-assunto o comunque inquadrato nelle posizioni parametrali di tipo B accede alle corrispondenti posizioni parametrali di tipo A del medesimo livello professionale solo dopo che siano trascorsi 5 anni di effettiva prestazione, durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore.

11. Nell'ambito del sistema di classificazione unica di cui al presente articolo, si considerano equivalenti le mansioni e/o qualifiche inquadrate nello stesso livello professionale e relative ad aree operativo-funzionali diverse. L'espletamento di più mansioni dello stesso valore, riconducibili allo stesso livello professionale, non dà diritto all'inquadramento nel livello superiore.

12. Il passaggio di livello nella posizione parametrale iniziale B è comunicato al dipendente con lettera scritta, nella quale sono indicati la data di decorrenza del passaggio e il nuovo trattamento economico attribuito.

13. Nell'ambito del proprio livello professionale, 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 operativo-funzionali, sussistendone i requisiti.

14. Declaratorie, profili ed esemplificazioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione a quelle espressamente indicate in relazione ai livelli di inquadramento.

15. 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 i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del c.c.n.l. 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.

Ai fini della maturazione del periodo di cui ai precedenti commi 9 e 10 sono considerati utili i periodi comunque retribuiti a termini di legge e di contratto, i periodi di assenza per malattia o infortunio indennizzati dai competenti istituti assicuratori nonché i periodi di cui all'art. 38, comma 2 del presente c.c.n.l. In caso di assunzione, ai presenti fini le frazioni di mese pari o superiori a 15 calendariali sono considerate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. Per contro, non sono considerati utili i periodi di aspettativa non retribuiti e le giornate di non prestazione non retribuite.

Dichiarazione congiunta delle parti

Le parti stipulanti si danno atto che, ai fini della individuazione di equivalenti professionalità, non sussiste differenza fra le mansioni previste nelle diverse aree operativo-funzionali, a parità di livello.

Area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio

Declaratoria di area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di spazzamento, di raccolta rifiuti, tutela e decoro del territorio, nell'ambito di procedure e prassi definite, svolge mansioni esecutive, anche con l'ausilio di strumenti, macchinari e veicoli per la guida dei quali è richiesta al più la patente di categoria "B", con responsabilità del buon funzionamento - compreso il rifornimento di carburante ed i rabbocchi necessari - e del mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo utilizzato.

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 30 litri per un peso lordo non superiore a 16 kg, per la raccolta di frazione di rifiuti ad alto peso specifico (vetro, umido); contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri. L'utilizzo dei contenitori di volume superiore a 30 litri per qualsiasi altra tipologia di frazione di rifiuto, diversa da quelle di cui sopra, non potrà comportare un peso lordo superiore a 16 kg; le parti con intesa in sede aziendale possono stabilire il superamento dei limiti sopra indicati, in presenza di modifiche dell'organizzazione del sistema di raccolta ovvero in ragione dell'assetto organizzativo dell'azienda, delle caratteristiche tecniche delle attrezzature e delle esigenze del servizio, nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., e tenendo conto anche delle differenze di genere.

L'area prevede cinque livelli professionali e nove posizioni parametrali.

Livello professionale J

Lavoratori che eseguono operazioni esecutive semplici, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti a motore nonché veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria A, che non richiedono conoscenze professionali specifiche ma un periodo minimo di pratica.

Profili esemplificativi:

- addetto allo spazzamento manuale ed attività accessorie (es. vuotatura cestini, raccolta foglie ecc.);

- addetto alla raccolta manuale anche con modalità porta a porta e/o con raccolta meccanizzata al servizio di autocompattatori e/o spazzatrici;

- addetto alle attività di carico/scarico, pulizia e diserbo delle aree verdi e/o cimiteriali, pubbliche affissioni/disaffissioni, cancellazione delle scritte murali.

1° livello professionale

Declaratoria

Lavoratori che, adibiti al servizio di spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio, oltre a svolgere le mansioni ricomprese nel livello J, eseguono la propria attività anche utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B, esclusivamente per spostarsi lungo il percorso nel quale svolgono attività di spazzamento manuale.

Dichiarazione congiunta

In sede aziendale, previa intesa tra le parti, si potrà prevedere per i lavoratori appartenenti al primo livello professionale, anche tenendo conto del percorso di crescita professionale dei lavoratori, l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie per il livello di appartenenza. In presenza di tali accordi, il periodo di effettiva prestazione per l'accesso all'inquadramento nella posizione parametrale di tipo A di cui al comma 10 è ridotto a 4 anni.

Profili esemplificativi:

- addetto all'attività di spazzamento e/o raccolta, anche con modalità porta a porta, anche con l'ausilio di veicoli;

- addetto alla raccolta manuale e/o meccanizzata al servizio di auto compattatori;

- addetto ad attività di pulizia e diserbo delle aree verdi e/o cimiteriali;

- addetto alle pubbliche affissioni/deaffissioni, pulizia e cancellazioni scritte murarie.

2° livello professionale

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 elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando veicoli per la conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "B", con esclusione di quelli indicati nei profili esemplificativi del livello 3°.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'ausilio di veicoli;

- addetto alla derattizzazione, disinfestazione, disinfezione, demuscazione e diserbo chimico senza la preparazione dei relativi composti;

- addetto al risanamento ambientale;

- addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali;

- addetto alla manutenzione stradale, all'installazione della segnaletica verticale e orizzontale;

- addetto ai pozzi neri, pozzetti stradali, raccolta acque fecali; ecc.

3° livello professionale

Declaratoria

Lavoratori che sono adibiti al servizio di spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio con l'ausilio di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "B". 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.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'utilizzo di spazzatrici, innaffiatrici, compattatori;

- addetto alla conduzione di mezzi d'opera;

- operatore tecnico addetto alle potature ad 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.

4° livello professionale

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.

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 parametrali.

3° livello professionale

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, in conformità alle condizioni operative definite nel programma di sorveglianza sanitaria, provvede alla raccolta e/o movimentazione manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori di varia capacità fino a 30 litri per un peso lordo non superiore a 16 kg, per la raccolta di frazione di rifiuti ad alto peso specifico (vetro, umido); contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri. L'utilizzo dei contenitori di volume superiore a 30 litri per qualsiasi altra tipologia di frazione di rifiuto, diversa da quelle di cui sopra, non potrà comportare un peso lordo superiore a 16 kg; le parti con intesa in sede aziendale possono stabilire il superamento dei limiti sopra indicati, in presenza

di modifiche dell'organizzazione del sistema di raccolta ovvero in ragione dell'assetto organizzativo dell'azienda, delle caratteristiche tecniche delle attrezzature e delle esigenze del servizio nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., e tenendo conto anche delle differenze di genere.

Come operatore unico, nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie, deve assicurare la pulizia intorno al mezzo.

Le parti stipulanti convengono che le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata del conducente di autocompattatore come operatore unico ovvero in concorso con altro operatore sono oggetto di esame congiunto tra le imprese e i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del c.c.n.l., 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.

4° livello professionale

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 assistito da dispositivi di caricamento video, 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 dispositivo automatizzato di caricamento assistito da apparecchiature video-computerizzate; 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'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 nobilizzazione 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 l'utilizzo di attrezzature, macchinari o strumenti, che non richiedono conoscenze professionali specifiche, né la conduzione di veicoli, ma un periodo minimo di pratica.

Profili esemplificativi:

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

1° livello professionale

Declaratoria

Operai che eseguono attività richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, anche utilizzando attrezzatura, strumenti e macchinari, anche a motore.

Profili esemplificativi:

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

2° livello professionale

Declaratoria

Operai comuni che, oltre a svolgere mansione di cui alla declaratoria del primo 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, utilizzando macchinari e/o apparecchiature. Possono utilizzare veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

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

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

3° livello professionale

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 e discariche con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse.

4° livello professionale

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.

5° livello professionale

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, 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, norme e procedure valevoli per i campi in cui opera.

L'area prevede sette livelli professionali e dodici posizioni parametrali.

3° livello professionale

Declaratoria

Lavoratori d'ordine che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive, 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 alle attività di segreteria che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge compiti vari, quali: dattilografia, ricevimento, registrazione, archiviazione di documenti, fatture, corrispondenza; trasmissione di documentazione, ecc.;

- 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.

4° livello professionale

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.

5° livello professionale

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. Predispone 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 predispone 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.

6° livello professionale

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 ed 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.

7° livello professionale

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.

8° livello professionale

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 competenze 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 dal 1° maggio 2008 il livello Q nel quale sono collocati i dipendenti con la categoria di quadro. Ai quadri si applica la disciplina del vigente c.c.n.l., nonché quella di seguito specificata.

2. A seguito dell'inquadramento nel nuovo livello Q, l'indennità di funzione prevista dall'art. 14 del c.c.n.l. 22 maggio 2003, viene assorbita, fino a concorrenza, nell'ambito dell'incremento retributivo derivante dal nuovo parametro 230.

Dalla data del 1° novembre 2010, viene attribuita un'indennità di funzione di euro 135,00, erogata per 14 mensilità.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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 di 180 giorni di effettivo svolgimento delle mansioni.

8. In materia di orario di lavoro si applica ai quadri quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

9. 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 richiedono 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, al rifornimento carburanti dei mezzi e al controllo e relativi rabbocchi del livello dell'acqua, olio e gomme, senza responsabilità amministrative; ecc.;

- manovale.

1° livello professionale

Declaratoria

Lavoratori che 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 a centralina telefonica fino a 5 linee e alla piccola manutenzione di attrezzature/macchinari vari (fotocopiatrici, ecc.).

2° livello professionale

Declaratoria

Lavoratori/operai comuni che, 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 conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "B".

Profili esemplificativi:

- addetto a centralina telefonica con più di 5 linee;

- addetto al magazzino con compiti di accettazione e distribuzione dei materiali. Esegue 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;

3° livello professionale

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.

4° livello professionale

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.

5° livello professionale

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 31 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 i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del 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.

Norma di attuazione

Le modifiche introdotte a valere dal 7 giugno 2017, nelle declaratorie di livello professionale e dei relativi profili esemplificativi, non hanno effetto nei confronti dei lavoratori già in servizio a tale data, che mantengono convenzionalmente l'inquadramento in atto.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 15 c.c.n.l. 10 luglio 2016

(Sistema di classificazione unica del personale)

Viene aggiunto il seguente punto 3-bis:

"A valere dalla data del 1° luglio 2022 alla nuova posizione 1B corrisponde il parametro 88,38 con la relativa retribuzione base mensile.

Nei confronti dei lavoratori in forza alla data suddetta inquadrati nel livello 1B con il parametro 90 previsto dal previgente c.c.n.l. il passaggio al parametro 88,38 con la relativa retribuzione base avviene alla data sopra indicata con il contestuale riconoscimento ad personam, in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile salvo il caso del passaggio di livello di inquadramento, della differenza tra le rispettive retribuzioni base; tale importo ad personam fa parte della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 27, comma 3".

L'articolo 15, comma 8, c.c.n.l. 6 dicembre 2016 è sostituito dal seguente:

"I lavoratori assunti al livello J successivamente alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, sono inquadrati al livello 1B dopo 26 mesi di servizio".

* * *

L'articolo 15, comma 13, c.c.n.l. 6 dicembre 2016 è sostituito dal seguente:

"Ai fini della maturazione del periodo di 5 anni di cui sopra ovvero dei 26 mesi (30 mesi per i lavoratori assunti prima del 1° settembre 2022) 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 26 mesi (30 mesi per i lavoratori assunti prima dell'i settembre 2022), 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".

Norma transitoria

Al fine di garantire un trattamento equo, i lavoratori assunti con inquadramento al livello "J" tra il 1° giugno 2022 e il 31 agosto 2022, fermi rimanendo i requisiti di maturazione temporale di cui al presente articolo 15, acquisiranno il diritto al passaggio al livello 1B in data 1° novembre 2024.

LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E REGOLAMENTAZIONE SPECIFICA PER AREA IMPIANTI E RELATIVI ADDETTI

ISTITUZIONE COMMISSIONE NAZIONALE

In relazione ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e dei contenuti professionali dei lavoratori intervenuti negli ultimi anni nel settore dei servizi ambientali nell'ambito del processo di transizione ecologica ed allo sviluppo di una economia circolare, si rende necessaria la revisione dell'attuale sistema di classificazione del personale, non più rispondente alla situazione organizzativa delle aziende, allo scopo di inserire, formare e valorizzare nuove figure professionali e aggiornare i ruoli professionali esistenti.

Le Parti stipulanti, in adempimento degli impegni assunti nell'Accordo 9 dicembre 2021 e nella sottoscrizione del presente accordo di rinnovo dei c.c.n.l. 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016, conclusivo della seconda fase del negoziato contrattuale, istituiscono una Commissione nazionale bilaterale non negoziale, composta da un rappresentante per ognuna delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di definire una proposta complessiva di riforma del sistema di classificazione del personale, ferma restando la classificazione unica del personale; la

proposta dovrà essere comprensiva di una regolamentazione specifica per le professionalità dell'Area Impianti, che tenga conto dell'assetto di queste materie nei Contratti collettivi nazionali di lavoro applicati nell'area al fine di favorire l'applicazione generalizzata del c.c.n.l. dei servizi ambientali anche agli impianti gestiti dalle aziende del settore.

La proposta dovrà rappresentare non un mero aggiornamento, ma una vera revisione del modello di classificazione del personale, che intervenga nelle diverse aree di interesse, dalla progettazione e organizzazione dei servizi, e che copra l'intero ciclo integrato dei rifiuti, dal rapporto con gli utenti, alla raccolta, trasporto, trattamento, valorizzazione economica ed energetica e da ultimo allo smaltimento finale.

La Commissione nazionale, che indicherà un portavoce per Parte e potrà avvalersi anche del contributo di esperti esterni, inizierà i lavori entro il 1° giugno 2022 e li terminerà al più tardi entro il 31 ottobre 2022.

La Commissione nazionale bilaterale dovrà produrre entro la data sopra indicata un documento di sintesi delle proposte emerse ed esaminate, possibilmente unitarie, da sottoporre alle delegazioni trattanti delle rispettive Associazioni e Organizzazioni sindacali firmatarie dei c.c.n.l. 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016 per l'immediato avvio del negoziato che dovrà concludersi entro i sei mesi successivi.

Con le stesse tempistiche la Commissione nazionale ha altresì il compito di produrre un Documento sui profili professionali dell'Area Impianti, sia per il corretto inquadramento delle risorse su attività nuove o esigenze degli ultimi anni sia per rendere attrattivo il settore rispetto a nuovi segmenti riconducibili alla economia circolare, oggi frammentati in contratti o accordi aziendali che insistono fondamentalmente sulle logiche particolari e di costo.

Alla stessa Commissione nazionale bilaterale sull'inquadramento professionale potrebbe essere assegnato, in un periodo successivo, il compito di monitorare il nuovo modello favorendone la condivisione nelle aziende.

Al fine di favorire e indirizzare i lavori della Commissione verso una revisione completa del modello di classificazione del personale di cui ai suddetti c.c.n.l. che possa segnare un momento di svolta nella gestione delle risorse umane del settore, attraverso una valorizzazione del ruolo, le Parti convengono sin da ora sulle seguenti linee guida.

1. Raggruppamento delle mansioni/attività per famiglie professionali (PROCESSI), come a titolo esemplificativo e indicativo:

- operativi di produzione, diretti ed indiretti;

- responsabili di produzione;

- addetti manutenzioni a mezzi e stabilimenti produttivi;

- responsabili manutenzione, tecnici di impianto, gestori e manutentori di laboratori;

- addetti e responsabili amministrativi servizi interni o di coordinamento;

- responsabili gestionali funzioni di staff (per es. marketing, comunicazione, Sistemi di certificazione, Customer care, servizi informativi, sistemi di innovazione tecnologica e sviluppo materiali);

superando la precedente classificazione per aree operativo-funzionali.

2. Inserimento dei processi in una struttura a matrice per aree professionali omogenei (RUOLO);

- Ruoli Operativi

- Ruoli Tecnico Specifici

- Ruoli Specialistici, Gestionali e di coordinamento

3. Inquadramento del personale ai correlati livelli per ruolo e per processo tenendo conto di fattori (CRITERI DI PROFESSIONALITÀ), quali:

a. Titolo di studio e/o abilitazioni professionali possedute o acquisite (per i ruoli più tipicamente operativi);

b. Sviluppo di competenze distintive e utilizzo di competenze relazionali e trasversali per Io svolgimento di mansioni tecniche, specialistiche e gestionali (soft skills);

c. Autonomia-responsabilità e orientamento alla risoluzione dei problemi (problem solving), alla qualità del servizio ed al risultato dell'impresa, per mansioni di supporto, direttive e gestionali più complesse.

4. Semplificazione della scala parametrale dei livelli privilegiando, come già definito con l'Accordo del 9 dicembre 2021, l'Apprendistato come livello d'inserimento di nuove figure professionali in azienda in luogo dei parametri di ingresso.

Il nuovo sistema dovrà consentire l'utilizzo di criteri di valutazione professionali per il passaggio al livello di inquadramento superiore che tengano conto maggiormente, rispetto ad oggi, dell'acquisizione e miglioramento di abilitazioni e competenze professionali, superando automatismi esclusivamente legati all'anzianità a favore di politiche di sviluppo e ricambio generazionale con politiche attrattive, rispetto al mercato di riferimento, per un proficuo inserimento nelle organizzazioni aziendali.

Con la nuova classificazione, considerato l'elemento di svolta nella gestione delle risorse umane, dovranno essere approntati, per il personale con maggiore anzianità, piani di addestramento/formazione e cambio dei mix professionali, anche utilizzando gli strumenti normativi a sostegno della riqualificazione e del ricambio generazionale.

Considerata l'importanza di questa tematica per la conclusione della Fase tre del rinnovo contrattuale, le Parti convengono che l'ultima tranche di aumento delle retribuzioni base parametrali prevista nella parte economica del rinnovo contrattuale sia erogata sul parametro di riferimento risultante dalla riclassificazione del personale nella nuova scala parametrica, a seguito del raggiungimento dell'Accordo tra le Parti sulla nuova classificazione del personale.

Art. 16 (Mutamento di mansioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2. Il lavoratore che, in forma esplicita e dietro preciso mandato scritto da parte dell'azienda, sia assegnato temporaneamente a svolgere mansioni appartenenti ad un superiore livello di inquadramento, ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta con il riconoscimento della posizione parametrale B, ove prevista, per il periodo relativo alla sua effettuazione.

3. L'assegnazione nel superiore livello di inquadramento superiore, nella posizione parametrale B, diviene definitiva dopo un periodo di 4 mesi continuativi di effettivo servizio, fatto salvo quanto previsto dalla norma relativa ai lavoratori con la qualifica di quadro. A richiesta dell'azienda il lavoratore può comunque continuare a svolgere anche le mansioni del livello precedente.

4. L'assegnazione di mansioni superiori non dà diritto al riconoscimento del corrispondente livello di inquadramento, ove la stessa abbia avuto luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (a titolo d'esempio, assenze per permesso o congedo, malattia, infortunio, gravidanza, aspettativa, servizio militare, ferie, svolgimento di attività sindacale, eccetera).

5. L'azienda, fermo restando quanto previsto dall'art. 44 del presente c.c.n.l., può, in presenza di esigenze organizzative, tecnico-produttive o sostitutive, richiedere al lavoratore, in modo occasionale, saltuario e marginale, lo svolgimento di mansioni inferiori rispetto a quelle previste dalla qualifica di appartenenza, senza che ciò comporti alcun peggioramento economico e morale; in caso di modifica strutturale degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, Io stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. In tale ipotesi, 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. E' fatta salva la possibilità di stipulare accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento nonché della relativa retribuzione ai sensi e nelle sedi di cui all'articolo 2103 cod. civ.; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.

6. Dell'affidamento delle mansioni di categoria superiore o inferiore sarà data comunicazione scritta al lavoratore.

7. In caso di inquadramento in un livello professionale inferiore per definitivo mutamento di mansioni, al dipendente è attribuita la posizione parametrale A, ove prevista, del livello inferiore nel quale è inquadrato.

8. L'azienda, con periodicità annuale, provvede a comunicare ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 le variazioni di inquadramento e i mutamenti definitivi di mansione effettuati nell'ambito dello stesso livello di inquadramento.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Premessa

Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, nonché alle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza del lavoro, le parti stabiliscono che le disposizioni contenute nel presente capitolo V costituiscono attuazione delle deleghe previste dal D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003 come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni di cui agli artt. 7, 9, 16 e 17 del medesimo decreto e rappresentano una normativa complessiva idonea a realizzare la protezione appropriata dei lavoratori richiesta dall'art. 7, comma 4 del decreto citato.

Premessa

Avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, nonché alle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza del lavoro, le parti stabiliscono che le disposizioni contenute nel presente Capitolo V costituiscono attuazione delle deleghe previste dal D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003 come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni di cui agli artt. 7, 9, 16 e 17 del medesimo decreto e rappresentano una normativa complessiva idonea a realizzare la protezione appropriata dei lavoratori richiesta dall'art. 17, comma 4 del decreto citato.

Art. 17 (Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2017, la durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali, distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.

2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 18, potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.

3. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 48 ore.

4. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 9 ore.

5. L'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l.

6. 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 è tenuto alla prestazione lavorativa.

7. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto nell'ambito di nastri lavorativi anche differenziati, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto solo normativo.

8. Le operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc. all'inizio ed al termine del turno di lavoro vanno effettuate oltre la durata dell'orario di lavoro di cui al comma 1, fatte salve particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative aziendali e per l'utilizzo di specifici DPI; i tempi delle operazioni suddette si intendono già considerati nella retribuzione di cui all'art. 27 del presente c.c.n.l.

9. 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.

10. 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 indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.

11. 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.

12. In caso di adozione dell'orario spezzato, intendendosi per tale l'orario che prevede un intervallo non retribuito per la consumazione dei pasti principali, la durata di tale intervallo non deve essere superiore a due ore.

Regolamentazione per impianti/reparti a ciclo continuo

1. Negli impianti/reparti a ciclo continuo 24 ore su 24, fermo restando l'orario settimanale di 38 ore, per esigenze legate alle specifiche realtà logistiche ed organizzative, previo esame congiunto, l'azienda potrà adottare turnazioni settimanali anche multiperiodali, con turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative, anche alternate, di 32 ore e 40 ore.

2. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendalmente, i lavoratori addetti ai suddetti impianti/reparti 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.

3. In espressa deroga a quanto definito nei commi 4 e 9 del presente articolo, la sostituzione del personale addetto assente per cause non imputabili all'organizzazione del lavoro deve avvenire entro un massimo di 4 ore dalla fine del turno.

4. Restano in essere gli accordi aziendali esistenti che regolano la materia dell'orario di lavoro all'interno degli impianti a ciclo continuo.

Norme transitorie

Fase di prima applicazione

L'introduzione del nuovo orario settimanale di 38 ore sarà preceduta dalla seguente procedura tra le parti in ordine alla determinazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nelle diverse e particolari condizioni operative.

L'azienda invierà alla R.S.U. ed alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti la documentazione necessaria, fissando un primo incontro, da tenersi entro quindici giorni di calendario dalla data di trasmissione.

Il confronto tra le parti si svilupperà nei successivi 15 giorni di calendario e si intenderà comunque esaurito decorsi 30 giorni di calendario dall'inizio della procedura.

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

Personale in forza al 31 dicembre 2016

Ad integrale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale, ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno in forza alla data del 31 dicembre 2016 viene riconosciuto con decorrenza 1° gennaio 2017 un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 30 ore, non frazionabili in misura inferiore ad un'ora intera, fatta salva l'eventuale fruizione di tali permessi in misura pari ad una giornata intera. Gli stessi devono essere fruiti, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con provate esigenze di servizio, con le modalità previste dall'art. 21, lett. b), comma 2.

Il suddetto monte ore non viene riconosciuto ai lavoratori di cui all'art. 17, comma 5 del D.Lgs. n. 66/2003 ed ai lavoratori cui l'azienda comunque non richieda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 il monte ore di cui al comma precedente passa da 30 a 34 ore annue per lavoratore; tale aumento dei permessi non viene peraltro riconosciuto al personale amministrativo, ai lavoratori dei settori indiretti non operativi quali i lavoratori dell'area tecnica e amministrativa di cui all'art. 15 del presente c.c.n.l. ed i lavoratori addetti ai servizi generali e, in proporzione al periodo di inidoneità, ai lavoratori inidonei a qualsiasi mansione operativa sul territorio con ridotta capacità lavorativa verificata in azienda a termini di legge e di contratto.

Ferma restando l'applicazione dell'art. 10, comma 27 del presente c.c.n.l., le aziende proporranno ai lavoratori part-time in forza alla data del 31 dicembre 2016 l'aumento proporzionale della durata della prestazione lavorativa per mantenere immutata la retribuzione in essere.

A far data dall'intervenuto aumento della prestazione lavorativa, a tali lavoratori sarà riconosciuto il monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al comma 1 del presente paragrafo in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

Dichiarazione congiunta 13 marzo 2017

Le parti stipulanti, con riferimento al nuovo testo dell'art. 17 del c.c.n.l. dei servizi ambientali 10 luglio 2016 concordato con verbale di accordo 13 marzo 2017, si danno atto che restano comunque in essere gli eventuali accordi aziendali per l'applicazione del nuovo orario settimanale di 38 ore, sottoscritti fino a data odierna nell'ambito della procedura prevista dall'accordo del 10 luglio 2016.

Dichiarazione congiunta 18 giugno 2018

Nelle attività di trasporto dei rifiuti a media e lunga percorrenza è possibile a livello aziendale l'intesa per definire tempi di impegno e riposo diversi da quanto previsto dal presente articolo.

N.d.R.:

L'accordo 22 ottobre 2018 prevede quanto segue:

Il giorno 22 ottobre 2018 presso la sede di LEGACOOP nazionale si sono incontrati:

CISAMBIENTE-CONFIDUSTRIA

AGCI Servizi

CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi

LEGACOOP Produzione e servizi

e

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

per definire le modalità e le tempistiche di applicazione, per le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi e LEGACOOP Produzione e servizi, del c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018.

Premessa

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere una specifica armonizzazione riguardante alcuni istituti contrattuali economici e normativi. Tale armonizzazione deve intendersi avere il carattere di interpretazione autentica inerente i tempi di adozione del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016 da parte delle imprese aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del settore privato.

A) Tempi di applicazione del c.c.n.l.

Il c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018, sarà integralmente adottato dalle aziende aderenti entro il 1° luglio 2019. Qualora entro tale data dovessero emergere delle singole criticità, anche relative alla confluenza contrattuale così come previsto dal presente accordo, le stesse saranno portate all'attenzione delle parti stipulanti il c.c.n.l. 10 luglio 2016. Le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi, LEGACOOP Produzione e servizi provvederanno a comunicare alla rispettiva Associazione di appartenenza il termine entro il quale si procederà al passaggio del c.c.n.l. e di ciò saranno informate le OO.SS. nazionali.

B) Istituti contrattuali oggetto di armonizzazione

1) La scadenza per l'applicazione dell'ultima tranche contrattuale è posticipata alla decorrenza del 1° marzo 2019.

2) Il periodo per la maturazione e l'erogazione degli aumenti periodici di anzianità resta invariato salvo accordi aziendali.

3) I permessi retribuiti, di cui alla disciplina transitoria dell'art. 17, per il personale in forza al 31 dicembre 2016, restano invariati a 30 ore annue fino al 30 giugno 2019. Dal 1° luglio 2019 gli stessi sono definiti nei limiti previsti del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016.

4) I tempi e le modalità di erogazione delle mensilità ordinarie e aggiuntive restano invariati, salvo accordi aziendali.

5) Salvo accordi aziendali, in materia di buoni pasto e mensa, al posto dell'attuale disciplina sarà applicata la normativa del c.c.n.l. dei Servizi ambientali art. 32, lett. H).

6) In materia di agibilità sindacali dal 1° gennaio 2020 si applicherà la disciplina di cui all'art. 57 del c.c.n.l. 10 luglio 2016. In via transitoria, per il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2019, le aziende applicheranno il regime attualmente adottato. In materia di agibilità nazionale le parti sono impegnate a trovare una soluzione condivisa entro dicembre 2020.

7) L'adesione alla Fondazione RUBES TRIVA avverrà all'atto del passaggio al c.c.n.l.

8) La disciplina sulle indennità accessorie sarà adeguata all'atto del passaggio; sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia e gli "ad personam" contrattuali e aziendali che rimangono nella retribuzione di fatto di ogni singolo lavoratore.

9) Il riallineamento della soglia dimensionale per l'utilizzo di spazi per la R.S.U. in cantieri oltre i 100 dipendenti (anziché oltre i 200) decorrerà dal 1° luglio 2019, salvo diversi accordi aziendali.

In fase di prima applicazione del c.c.n.l. dei servizi ambientali, per le materie o articoli contrattuali non trattati dal presente accordo, le parti a livello aziendale/territoriale, così come previsto dalla contrattazione di secondo livello, concorderanno le soluzioni più idonee per organizzare al meglio i servizi.

Resta inteso che, nel periodo di confluenza tra i due cc.cc.nn.l., le aziende dovranno applicare correttamente e integralmente uno dei cc.cc.nn.l. dell'ambiente oltre al presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che dal processo di armonizzazione non dovranno derivare né vantaggi né danni per entrambe le parti aziendali.

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Art. nuovo

(Orario di lavoro generazionale)

1. Le parti, nel prendere atto che il crescente invecchiamento del personale del settore dei servizi ambientali, la cui età media supera nella quasi totalità delle aziende i 50 anni, ritengono imprescindibile assumere l'impegno a ricercare soluzioni per affrontare le problematiche lavorative oggettive e misurabili connesse all'età, con un'attenzione crescente alle tematiche del c.d. "invecchiamento attivo", accompagnato con adeguate tutele per la salute e la sicurezza.

2. L'aumento dell'età dei lavoratori, in particolare di quelli addetti ad attività di raccolta e spazzamento, attività classificate tra quelle gravose dalla legge n. 232/2010 incide sulla qualità e quantità delle prestazioni programmate e di conseguenza sull'efficacia e sulla sostenibilità economica del servizio reso alla collettività.

3. Occorre pertanto sperimentare operazioni di carattere organizzativo relative alle modalità di programmazione ed erogazione dei servizi intese alla semplificazione delle attività lavorative, anche attraverso l'ausilio di mezzi e tecnologie disponibili per intervenire sul miglioramento ergonomico e sulla corretta postura nell'esecuzione delle fasi di lavoro.

4. Inoltre, le attività di informazione e formazione, da attivarsi nell'ambito della struttura aziendale dei servizi di prevenzione e sicurezza, del Medico competente e degli R.L.S.S.A., dovranno essere finalizzate, unitamente alle altre attività di formazione, a promuovere sani stili di vita.

5. A integrazione degli strumenti di carattere legislativo o contrattuale destinati all'incentivazione del ricambio generazionale, potranno inoltre essere introdotte con intese a livello aziendale, le misure contrattuali di seguito elencate, finalizzate ad un uso maggiormente flessibile dell'orario di lavoro e al migliore utilizzo delle prestazioni lavorative, tenendo conto della diversa produttività tra i periodi lavorativi, a partire dai 55 anni di età e fino al raggiungimento dell'età di pensionamento.

a) Banca delle ore generazionale

1. A far data dal 1° gennaio 2022, può essere attivata con contrattazione aziendale, nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti, la Banca delle ore generazionale per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, prioritariamente quelli addetti all'area raccolto e spazzamento e all'area conduzione; la previsione di ulteriori categorie e tipologie di lavoratori interessati alla suddetta banca ore potrà essere oggetto di definizione in sede aziendale.

2. Fatto salvo quanto individuato negli accordi aziendali istitutivi, le parti precisano che obiettivo della Banca ore generazionale è l'accantonamento del valore economico delle ore di prestazione oltre il normale orario di lavoro effettuate dai lavoratori fino al compimento dei 55 anni ai fini del riconoscimento di una corrispondente riduzione individuale di orario nel periodo lavorativo successivo a tale data.

3. L'accredito in banca ore sul conto individuale di ciascun lavoratore avviene con riguardo alle ore di lavoro straordinario feriale prestate da ciascun lavoratore interessato oltre le 120 ore annue, fermo restando il pagamento nella retribuzione corrente delle sole maggiorazioni previste dal c.c.n.l. sulle ore accreditate.

4. La fruizione delle ore accreditate da parte dei lavoratori avviene a partire dal compimento dei 55 anni di età, attraverso la riduzione settimanale dell'orario di lavoro normale senza perdita di retribuzione, ferme restando le condizioni organizzative dell'azienda.

5. È consentita la fruizione delle ore accreditate anche prima del compimento dei 55 anni di età, fino ad un massimo del 30% delle ore accumulate sul conto individuale del lavoratore, a fronte di una sua espressa richiesta, motivata da motivi gravi e documentati, con applicazione delle modalità di richiesta e assegnazione previste dall'art. 26 del c.c.n.l., commi 7, 8, 9, 10 e 11, primo periodo.

6. Le parti aziendali possono concordare forme di integrazione delle ore accreditate ai sensi del comma 3, anche attraverso la valorizzazione oraria delle quote trattenute ai sensi dei commi 1 e 2 lettera G) dell'art. 42, in alternativa a quanto previsto dal comma 4 dello stesso articolo.

7. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto al momento della cessazione.

8. Per quanto non disciplinato dal presente articolo o dalla contrattazione aziendale di cui al comma 1, si applica l'art. 26 del presente c.c.n.l. in quanto compatibile.

b) Orario multi periodale generazionale

1. Nell’ambito della contrattazione di cui all'art. 18, lett. A) del c.c.n.l., può essere programmata l'attuazione di calendari orari con articolazione multi periodale, che distribuiscono l'orario normale di lavoro su periodi più ampi rispetto alla sola settimana (mensili o plurimensili), nel cui ambito la durata dell'orario normale di orario di 38 ore settimanali può essere fissata come media settimanale riferita ad un periodo fino a 12 mesi consecutivi.

2. Al fine di tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sopra i 55 anni, prioritariamente dell'area raccolta e spazzamento ovvero di addetti ad altre mansioni gravose o per la gestione di specifiche situazione di lavoratori con prescrizioni mediche che non consentano orari prolungati o turni particolari, la compensazione delle ore ordinarie effettuate nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore può avvenire anche attraverso l'accredito delle ore accantonate nella banca ore generazionale di cui alla precedente lettera b).

3. Per la realizzazione di tali orari differenziati con recupero dalla banca ore dovranno essere soddisfatte le ragioni tecniche, organizzative e produttive aziendali salvaguardando la necessità dell'azienda di disporre di una dotazione di organico sufficiente per la gestione ottimale dei servizi nel rispetto degli obblighi che derivano dall'affidamento degli stessi.

c) Turni e reperibilità

Con riferimento alla normativa contrattuale di cui agli artt. 33 e 32, lett. c) del c.c.n.l., le parti in sede aziendale convengono di avviare, compatibilmente con le esigenze aziendali, percorsi di avvio ad attività non in turno o di esclusione progressiva dall'assegnazione al servizio di reperibilità per i lavoratori con oltre 55 anni di età ed almeno 25 anni di attività aziendale nelle mansioni comportanti turno o reperibilità.

d) Ricambio generazionale e reintegro organici

Nell'ambito degli accordi aziendali le aziende potranno stimare complessivamente le nuove dotazioni di organico delle aree produttive, conseguenti all'utilizzo della Banca ore generazionale e di tutti gli altri strumenti a sostegno del cambio mix generazionale (compreso incentivazioni all'esodo, orari differenziati che riducano le ore produttive dei lavoratori più anziani, cambi mansioni in aree ausiliarie o di supporto, accantonamento delle ore di lavoro straordinario e trasformazione delle relative maggiorazioni in riduzione di orario, ecc.).

Dichiarazione a verbale

Le parti confermano la necessità di affrontare il tema del ricambio generazionale nell'ambito del settore anche attraverso l'uso innovativo degli strumenti contrattuali e legislativi a disposizione.

A tal proposito ritengono utile valutare, alla luce dell'evoluzione normativa della materia ed entro un anno dalla piena operatività del Fondo bilaterale di solidarietà del settore, la possibilità ed i percorsi per l'integrazione tra le sue finalità dell'agevolazione del part-time generazionale o di altre misure di sostegno di processi di anticipazione della quiescenza.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 17

(Orario di lavoro)

1. La durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali, distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.

2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 18, potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.

3. La durata massima dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 48 ore settimanali e di 9 ore giornaliere, salvo diversa intesa in sede aziendale.

4. Tenendo conto delle esigenze di continuità del servizio pubblico essenziale gestito, per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, agli effetti dell'art. 4, commi 2, e 4 del D.Lgs. n. 66/2003, si fa riferimento ad un periodo di 6 mesi consecutivi, elevabili fino a 12 previa contrattazione aziendale.

5. L'articolazione settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro e le relative modifiche sono stabilite dall'azienda con apposito ordine di servizio, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l.

6. 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 è tenuto alla prestazione lavorativa.

7. Le operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc. all'inizio ed al termine del turno di lavoro vanno effettuate oltre la durata dell'orario di lavoro di cui al comma 1, fatte salve particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative aziendali e per l'utilizzo di specifici DPI; i tempi delle operazioni suddette si intendono già considerati nella retribuzione di cui all'art. 27 del presente c.c.n.l.

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. 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 indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.

10. 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.

11. In caso di adozione dell'orario spezzato, intendendosi per tale l'orario che prevede un intervallo non retribuito per la consumazione dei pasti principali, la durata di tale intervallo non deve essere superiore a due ore.

REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI/REPARTI A CICLO CONTINUO

1. Negli impianti/reparti a ciclo continuo 24 ore su 24, fermo restando l'orario settimanale di 38 ore, per esigenze legate alle specifiche realtà logistiche ed organizzative, previo esame congiunto, l'azienda potrà adottare turnazioni settimanali anche multiperiodali, con turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative, anche alternate, di 32 ore e 40 ore.

2. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendalmente, i lavoratori addetti ai suddetti impianti/reparti 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.

3. In espressa deroga a quanto definito nei precedenti commi 3 e 9 del presente articolo, la sostituzione del personale addetto assente per cause non imputabili all'organizzazione del lavoro deve avvenire entro un massimo di 4 ore dalla fine del turno.

4. Restano in essere gli accordi aziendali esistenti che regolano la materia dell'orario di lavoro all'interno degli impianti a ciclo continuo.

NORMA PER IL PERSONALE IN FORZA già regolato dai c.c.n.l. Utilitalia 10 luglio 2016 e FISE 6 dicembre 2016

Nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato già regolato dai c.c.n.l. 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016 in forza nel settore rispettivamente alla data del 31 dicembre 2016 ed alla data del 31 gennaio 2017 continuano a trovare applicazione le normative transitorie previste dagli art. 17 dei medesimi c.c.n.l., di seguito riportate.

Attività di trasporto a lunga percorrenza

1. Diversamente da quanto previsto dall'art. 17 del presente c.c.n.l., nei confronti del personale autista

a. adibito a mansioni ai sensi del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e del R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, le quali comportino prolungate assenze giornaliere dalla sede per oggettivi vincoli ivi derivanti dalla tipologia dei trasporti, di carattere extraurbano a lunga percorrenza;

b. esclusivamente per il trasporto di rifiuti a impianti di smaltimento, riciclaggio e trattamento;

c. che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 156/2014, autoarticolati, autotreni con rimorchio autosnodati;

trattandosi di attività che non si possano svolgere in modo continuativo all'interno del normale orario di lavoro di cui all'art. 17 del presente c.c.n.l., l'orario ordinario di lavoro può essere esteso ai sensi del Decreto Legislativo n. 234/2007.

2. Nei confronti di tale personale viaggiante, i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 234/2007, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo Decreto sono da considerare tempi esclusi dal computo dell'orario di lavoro di cui al presente articolo.

3. Per tali lavoratori la durata media della settimana lavorativa è fissata ai sensi del Decreto Legislativo n. 234/2007. L'orario di lavoro può essere distribuito su 5 o 6 giorni alla settimana ed è conguagliabile nell'arco di 4 settimane, nel rispetto dell'art. 8 del regolamento CE 561/06.

4. L'applicazione del regime orario previsto dal Decreto Legislativo n. 234/2007 di cui al precedente punto 3 è soggetta alla previa intesa di cui al seguente comma 6 con i soggetti sindacali competenti previsti dal presente c.c.n.l., che dovrà prevedere l'elenco del personale dedicato ai servizi di trasporto a lunga percorrenza e la verifica periodica della sussistenza dei requisiti di cui al precedente punto 1.

5. Le maggiorazioni per lavoro straordinario saranno riconosciute oltre l'orario ordinario.

6. L'intesa per l'applicazione dell'orario previsto dal Decreto Legislativo n. 234/2007 dovrà prevedere il riconoscimento di un adeguato trattamento economico accessorio (a titolo indicativo e non esaustivo: indennità di disponibilità per ore ordinarie supplementari, trasferta giornaliera, indennità notturna, indennità di carico e scarico), che tenga conto del regime orario applicato. Tale trattamento sostituisce quanto previsto dal presente c.c.n.l. in materia di trasferta.

7. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali in essere.

Art. 18

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Orario di lavoro multiperiodale

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà predisporre, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 5, la programmazione dell'orario di lavoro con un'articolazione multiperiodale, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.

2. La durata dell'orario normale di lavoro di 38 ore può essere fissata, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale da effettuarsi in periodi non superiori a 6 (sei) mesi.

3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00-6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.

4. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare le 44 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 32 ore settimanali.

5. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore.

I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.

6. L'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l. si incontreranno, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente le seguenti materie:

a) i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;

B) le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.

7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione:

a) le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;

b) le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall’orario multiperiodale, che dovranno essere fornite ai lavoratori interessati 60 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale;

c) le materie che l'art. 17 demanda alla contrattazione aziendale, fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 4 del medesimo articolo.

8. Le parti, fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione a livello aziendale, potranno concordare integrazioni a quanto previsto ai commi 2 e 4 del presente articolo.

Nota a verbale

Gli effetti economici derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno utili per la determinazione dell'eventuale premio di risultato. Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti alla data di rinnovo del presente c.c.n.l.

B) Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17, comma 1, può essere realizzato come media nel periodo di una singola settimana ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito.

2. Conseguentemente, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, sempreché la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.

3. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:

a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;

b) per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali ed altre, a compensazione, di minore durata.

4. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 - che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori - nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra l'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l.

5. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati:

a) con preavviso di 4 giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;

b) con preavviso di 12 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale.

6. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 3, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1, e fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore "pro-capite" annue, sono compensate con la retribuzione base parametrale oraria maggiorata del:

- 15% per le prime 120 ore;

- 20% per le residue 30 ore.

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 variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.

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

9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 3, ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario, fatti salvi casi eccezionali e imprevisti e comunque nei limiti di cui all'art. 17, commi 3 e 4.

10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3, si verifichino 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.

11. 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 3, 5 e 6 del presente articolo.

Dichiarazioni congiunte

Le parti si danno atto che:

1) l'attuazione dei programmi di attività lavorativa flessibile di cui al presente articolo non deve influire sulla quantificazione dell'organico aziendale;

2) gli eventuali accordi aziendali concernenti programmi di attività lavorativa flessibile continuano a trovare applicazione secondo le norme ivi stabilite.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 18

A) - Orario di lavoro multiperiodale

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà realizzare l'orario come media settimanale secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 17, con un'articolazione multiperiodale programmata in un arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.

2. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare 46 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 30 ore settimanali.

3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00 - 6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.

4. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore. I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.

5. L'azienda definisce il regime di orario multiperiodale a seguito di esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'arti. del presente c.c.n.l., da avviare almeno 3 mesi prima dell'avvio previsto dell'orario multiperiodale, sui seguenti temi:

a. segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;

b. modalità di attuazione e modulazione mensile dell'orario multiperiodale;

6. In tale ambito sono oggetto di contrattazione, da concludersi entro 10 giorni dal suo avvio e comunque entro i 45 giorni precedenti l'avvio dell'orario multiperiodale, i seguenti aspetti:

a. eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;

b. modalità di comunicazione/informazione dei lavoratori interessati, che dovranno essere fornite 30 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale.

7. Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione a livello aziendale, potranno concordare integrazioni a quanto previsto al comma 2 del presente articolo.

Nota a verbale

Gli effetti economici derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno utili per la determinazione dell'eventuale premio di risultato. Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti alla data di rinnovo del presente c.c.n.l.

B) - Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa rispetto all'orario di lavoro come definito ai sensi dell'art. 17, comma 5, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro limitatamente ad alcuni periodi prestabiliti, sempreché la media dell'orario

settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.

2. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:

a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;

b) per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali ed altre, a compensazione, di minore durata.

3. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2 - che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori - sono oggetto di esame congiunto tra l'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente c.c.n.l.

4. 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 interessati:

a) giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;

b) con preavviso di 8 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo fino a 4 settimane consecutive;

c) con preavviso di 10 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale superiore.

5. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 2, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1, e fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore pro-capite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrale oraria maggiorata del:

- 15% per le prime 120 ore;

- 20% per le ore residue 30 ore.

6. 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 variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.

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

9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 2, ai lavoratori interessati non vengono, di norma, richieste prestazioni di lavoro straordinario, fatti salvi casi eccezionali o imprevisti e comunque nei limiti di cui all'art. 17, comma 3.

10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2, si verifichino 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.

11. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni del presente articolo.

Dichiarazioni congiunte

Le parti si danno atto che:

1. l'attuazione dei programmi di attività lavorativa flessibile di cui al presente articolo non deve influire sulla quantificazione dell'organico aziendale;

2. gli eventuali accordi aziendali concernenti programmi di attività lavorativa flessibile continuano a trovare applicazione secondo le norme ivi stabilite.

Art. 19 (Lavoro straordinario, notturno, festivo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, commi 1 e 2.

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, con un tetto massimo di 150 ore annue "pro-capite" non cumulabili.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

a) straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ulteriori 75 ore annue; 33% sulle ore annue eccedenti;

b) straordinario diurno festivo: 65%;

c) straordinario notturno feriale: 50%;

d) straordinario notturno festivo: 75%.

3. E' oggetto di contrattazione aziendale la definizione di un eventuale limite totale annuo "pro-capite" delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, superiore a quello previsto al comma 1, anche per singole famiglie professionali.

4. Nelle settimane in cui si verifichino assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale di lavoro non saranno considerate utili al computo del monte annuo di 150 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione del comma 2.

5. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1.

Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi o considerati tali dal successivo articolo 20, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.

Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

- festivo diurno: 50%;

- festivo notturno: 75%.

6. 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 11.

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.

7. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00/06,00).

8. 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 6,00.

9. 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 che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) 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;

d) 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.

10. Il lavoro notturno di cui al comma 6 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 11.

Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 71 relativamente al trattamento di fine rapporto.

11. Relativamente 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 e 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 sicurezza del lavoro. Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.

12. I trattamenti di cui ai commi 2, 3, 5, 10 e 11 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.

13. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto della normativa in materia di tutela della riservatezza, fornisce informazione specifica ai soggetti sindacali competenti a norma dell'art. 1 del presente c.c.n.l. sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario "pro-capite" del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.

14. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 19

(Lavoro straordinario, notturno, festivo)

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 1.

2. 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, con un tetto massimo di 150 ore pro-capite non cumulabili.

3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

a) straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ulteriori 75 ore annue; 33% sulle ore annue eccedenti;

b) straordinario diurno festivo: 65%;

c) straordinario notturno feriale: 50%;

d) straordinario notturno festivo: 75%.

4. È oggetto di contrattazione aziendale la definizione di un eventuale limite totale annuo pro-capite delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, superiore a quello previsto al comma 1, anche per singole famiglie professionali.

5. Nelle settimane in cui si verifichino assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale di lavoro non saranno considerate utili al computo del monte annuo di 150 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione del comma 3.

6. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1. Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi o considerati tali dal successivo articolo 20, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.

7. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

- festivo diurno: 50%;

- festivo notturno: 75%.

8. 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 13. 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.

9. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00/06,00).

10. 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 6,00.

11. 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 che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c. 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;

d. 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.

12. Il lavoro notturno di cui al comma 8 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al successivo comma 13. Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 71 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.

13. Relativamente 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 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata della percentuale non superiore al del 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 sicurezza del lavoro. Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.

14. I trattamenti di cui ai commi 4, 6, 12 e 13 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.

15. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto della normativa in materia di tutela della riservatezza, fornisce informazione specifica ai soggetti sindacali competenti a norma dell'art. 1 del presente c.c.n.l. sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario pro-capite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.

16. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

Art. 20 (Giorni festivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche o il diverso giorno di riposo settimanale;

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);

- 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. Fanno eccezione i lavoratori del comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del Santo Patrono, la specifica disposizione dell'art. 1 del D.P.R. n. 792/1985.

3. Sono fatte salve le eventuali modificazioni che siano disposte per legge.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 20

(Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi)

1. Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche o il diverso giorno di riposo settimanale;

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);

- 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. Fanno, eccezione i lavoratori del Comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del Santo Patrono, la specifica disposizione dell'art. 1 del D.P.R. n. 792/1985.

3. Sono fatte salve le eventuali modificazioni che siano disposte per legge.

4. Qualora una delle festività non domenicali, di cui al comma 1 del presente articolo cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. (già art. 21, comma)

5. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al successivo art. 25, comma 3, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto dal punto precedente a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica. (già art. 21, comma 5).

6. Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.

Norma di attuazione

Con riferimento al trattamento per coincidenza della festività non domenicale con il sesto giorno feriale non lavorato, già previsto dall'art. 21, comma 6 del c.c.n.l. 10 luglio 2016, lo stesso verrà mantenuto esclusivamente per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. nell'importo corrispondente a quanto percepito nell'anno 2022.

Art. 21 (Trattamento per i giorni festivi e per le festività soppresse)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A. Trattamento per i giorni festivi

1. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade di norma di domenica; per i lavoratori per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica il riposo settimanale può essere fissato in altro giorno della settimana.

2. Qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale.

3. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto è a tutti gli effetti un giorno feriale prelavorato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo.

4. Qualora una delle festività non domenicali, di cui all'art. 20, comma 1, lett. b) e c), cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.

5. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al punto 2, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto dal punto precedente a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica.

6. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il sesto giorno feriale prelavorato, viene corrisposta una retribuzione pari a sei ore di lavoro ordinario feriale diurno.

7. Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.

B. Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse

1. In sostituzione delle festività nazionali e religiose soppresse ai sensi dell'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del relativo trattamento economico, a decorrere dal 1° maggio 2008, sono riconosciuti tre giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con provate esigenze di servizio.

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 tre giorni di permesso individuale sono attribuiti solo qualora il dipendente sia in forza alle date delle tre residue festività soppresse, Ascensione, SS. Pietro e Paolo e 4 novembre. Qualora il dipendente sia in forza in una delle tre festività, sarà riconosciuto un solo giorno di permesso retribuito. Ai presenti fini, a nulla rilevano le festività del 19 marzo e del Corpus Domini (mobile).

Norma transitoria

A) Il personale in servizio alla data del 30 aprile 2003 mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21, c.c.n.l. 22 maggio 2003.

Allo stesso personale, cui in applicazione della "Dichiarazione delle parti stipulanti" in calce all'art. 21 sopracitato, i tre giorni festivi supplementari siano stati trasformati in corrispondenti giornate di ferie aggiunte al monte ferie annuale spettante, tali giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale, non rivalutabile e onnicomprensiva di ogni incidenza sugli istituti indiretti e differiti.

A regime, ovvero dal 2011, il pagamento dell'importo relativo ai tre giorni di ferie, di cui alla colonna C della tabella sotto riportata, avverrà in modo strutturale con le competenze del mese di gennaio.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi degli importi riportati nella tabella, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'arco dell'anno.

B) Il personale assunto nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21, c.c.n.l. 22 maggio 2003.

A detto personale, cui non spettano i tre giorni festivi supplementari, ma fruisce di due giornate di ferie aggiuntive per effetto dell'accordo sulle festività soppresse, le due giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale con le stesse modalità indicate alla precedente lettera A) e recuperate nei mesi di luglio 2008 e gennaio 2009.

Qualora l'orario settimanale dei lavoratori assunti nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, sia ripartito su cinque giorni, agli stessi viene recuperata una sola giornata di ferie.

C) Nella tabella sottostante sono indicati gli importi da corrispondere come E.d.r. al personale di cui alle precedenti lettere A) e B), nei mesi di luglio 2008, gennaio 2009, gennaio 2010, in ragione di ogni giornata di ferie recuperata.

	A	*B*	*C*
Livello	*Importo recupero 1° giorno ferie*	*Importo recupero due giorni di ferie*	*Importo recupero tre giorni ferie*
1°	39,46	78,92	118,38
2°B	43,85	87,70	131,55
2°A	48,74	97,48	146,22
3°B	48,93	97,86	146,79
3°A	51,33	102,66	153,99

4°B	53,02	106,04	159,06
4°A	54,68	109,36	164,04
5°B	57,17	114,34	171,51
5°A	59,70	119,40	179,10
6°B	62,81	125,62	188,43
6°A	65,84	131,68	197,52
7°B	69,20	138,40	207,60
7°A	72,77	145,54	218,31
8° e Quadro	80,77	161,54	242,31

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 21

(Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse)

1. In sostituzione delle festività nazionali e religiose soppresse ai sensi dell'art. 1 della legge 5.3.1977, n. 54 e del relativo trattamento economico, a decorrere dal 1° maggio 2008, sono riconosciuti tre giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con provate esigenze di servizio. Sono fatte salve le diverse prassi in atto con riguardo al pagamento della festività soppressa del 4 novembre in luogo del riconoscimento di uno dei suddetti tre giorni di permesso.

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, fatte salve eventuali intese aziendali per una fruizione nell'anno successivo.

3. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, i tre giorni di permesso individuale sono attribuiti solo qualora il dipendente sia in forza alle date delle tre residue festività soppresse, Ascensione, SS. Pietro e Paolo e 4 novembre. Qualora il dipendente sia in forza in una delle tre festività, sarà riconosciuto un solo giorno di permesso retribuito. Ai presenti fini, a nulla rilevano le festività del 19 marzo e del Corpus Domini (mobile).

Norma transitoria - c.c.n.l. ASSOAMBIENTE

I dipendenti che, alla data del 30 aprile 2003, godevano di un periodo di ferie di maggior favore mantengono, ad personam, tale trattamento.

Norma transitoria - c.c.n.l. 10 luglio 2016

A) Personale in servizio alla data del 30 aprile 2003

1. Il personale in servizio alla data del 30 aprile 2003 mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21 c.c.n.l. 22 maggio 2003.

2. Allo stesso personale, cui in applicazione della "Dichiarazione delle parti stipulanti" in calce all'art. 21 sopracitato, i tre giorni festivi supplementari siano stati trasformati in corrispondenti giornate di ferie aggiunte al monte ferie annuale spettante, tali giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale, non rivalutabile e onnicomprensiva di ogni incidenza sugli istituti indiretti e differiti.

3. A regime, ovvero dal 2011, il pagamento dell'importo relativo ai tre giorni di ferie, di cui alla colonna C della tabella sotto riportata, avverrà in modo strutturale con le competenze del mese di gennaio.

4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi degli importi riportati nella tabella, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'arco dell'anno.

B) Personale assunto dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008

1. Il personale assunto nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai commi 11 e 12 dell'art. 21 c.c.n.l. 22 maggio 2003.

2. A detto personale, cui non spettano i tre giorni festivi supplementari, ma fruisce di due giornate di ferie aggiuntive per effetto dell'Accordo sulle festività soppresse, le due giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale con le stesse modalità indicate alla precedente lettera A) e recuperate nei mesi di luglio 2008 e gennaio 2009.

3. Qualora l'orario settimanale dei lavoratori assunti nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, sia ripartito su cinque giorni, agli stessi viene recuperata una sola giornata di ferie.

C) Nella tabella sottostante sono indicati gli importi da corrispondere come E.d.r. al personale di cui alle precedenti lettere A e B, nei mesi di luglio 2008, gennaio 2009, gennaio 2010, in ragione di ogni giornata di ferie recuperata.

	A	*B*	*C*
Livello	*Importo recupero 1° giorno ferie*	*Importo recupero due giorni di ferie*	*Importo recupero tre giorni ferie*
1°	39,46	78,92	118,38
2°B	43,85	87,70	131,55
2°A	48,74	97,48	146,22
3°B	48,93	97,86	146,79
3°A	51,33	102,66	153,99
4°B	53,02	106,04	159,06
4°A	54,68	109,36	164,04

5°B	57,17	114,34	171,51
5°A	59,70	119,40	179,10
6°B	62,81	125,62	188,43
6°A	65,84	131,68	197,52
7°B	69,20	138,40	207,60
7°A	72,77	145,54	218,31
8° e Quadro	80,77	161,54	242,31

Art. 22 (Lavoro domenicale)

1. Ai lavoratori che prestano servizio domenicale normale - in turni con riposo settimanale fissato in altro giorno, al fine di garantire la continuità dei servizi d'istituto - è riconosciuta un'indennità pari a euro 7,00.

Tale importo potrà essere incrementato previa contrattazione aziendale.

Il valore incrementato è assorbito dal maggiore importo eventualmente riconosciuto allo stesso titolo da accordi collettivi aziendali in vigore.

2. Tale indennità verrà corrisposta per ogni giorno domenicale di effettivo svolgimento della mansione ed ha le seguenti caratteristiche:

a) è onnicomprensiva e compensa, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal c.c.n.l. o da accordi aziendali, quali 13ª e 14ª mensilità, ferie, malattie, permessi comunque retribuiti, ecc.;

b) assorbe, fino a concorrenza, ogni e qualsiasi altra indennità di mansione o comunque denominata ad analogo titolo corrisposta in altra sede;

c) è cumulabile con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie, fatta eccezione per le prestazioni di lavoro festivo che, invece, assorbono tale indennità domenicale;

d) non è cumulabile con l'indennità per turni continui avvicendati, che viene assorbita.

Art. 23 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio, ad un periodo di ferie durante il quale decorre la retribuzione globale.

2. Per ogni anno solare il periodo di ferie sarà pari a 26 giorni lavorativi per tutti i lavoratori.

3. Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su cinque giorni, il periodo di ferie annuale sarà pari a 22 giorni lavorativi.

4. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso sarà assegnato dall'azienda di norma entro il mese di marzo, sulla base di una programmazione predisposta dall'azienda medesima, concordata con i soggetti sindacali competenti, di cui all'art. 1 del c.c.n.l. stipulanti, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.

a) In caso di frazionamento del suddetto periodo di riposo annuale, una parte delle ferie sarà almeno pari alla metà di quelle spettanti.

b) In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

c) L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

d) Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

e) Il lavoratore che si ammali durante il periodo di ferie, deve darne comunicazione all'azienda entro il primo giorno in cui si verifica l'evento, con le modalità previste dall’art. 42, lett. A).

5. L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente in materia.

6. Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno fruite, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.

7. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'azienda.

8. Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruite nell'anno di maturazione, fatto salvo quanto disposto al successivo punto.

9. Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruite per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 23

(Ferie)

1. Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio, ad un periodo di ferie durante il quale decorre la retribuzione globale.

2. Per ogni anno solare il periodo di ferie sarà pari a 26 giorni lavorativi per tutti i lavoratori.

3. Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su cinque giorni, il periodo di ferie annuale sarà pari a 22 giorni lavorativi.

4. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso sarà assegnato dall'azienda, di norma entro il mese di marzo, sulla base di una programmazione di massima predisposta dall'azienda medesima, oggetto di contrattazione con i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente c.c.n.l., tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.

5. Su richiesta del lavoratore, almeno una metà delle ferie spettanti sarà fruita consecutivamente nell'anno di maturazione. Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie maturate oltre le due settimane annue possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruite per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.

6. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'azienda.

7. Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruite nell'anno di maturazione, salvo quanto previsto al comma 5.

8. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

9. L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica ii diritto alle ferie maturate.

10. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

11. L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente in materia. Il lavoratore che si ammali durante il periodo di ferie, deve darne comunicazione all'azienda entro il primo giorno in cui si verifica l'evento, con le modalità previste dall'art. 42, lett. A) . Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno fruite, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.

Norma transitoria - c.c.n.l. 10 luglio 2016

A) Personale in servizio alla data del 30 aprile 2003

1. Il personale in servizio alla data del 30 aprile 2003 mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21 c.c.n.l. 22 maggio 2003.

2. Allo stesso personale, cui in applicazione della "Dichiarazione delle parti stipulanti" in calce all'art. 21 sopracitato, i tre giorni festivi supplementari siano stati trasformati in corrispondenti giornate di ferie aggiunte al monte ferie annuale spettante, tali giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale, non rivalutabile e onnicomprensiva di ogni incidenza sugli istituti indiretti e differiti.

3. A regime, ovvero dal 2011, il pagamento dell'importo relativo ai tre giorni di ferie, di cui alla colonna C della tabella sotto riportata, avverrà in modo strutturale con le competenze del mese di gennaio.

4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi degli importi riportati nella tabella, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'arco dell'anno.

B) Personale assunto dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008

1. Il personale assunto nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai commi 11 e 12 dell'art. 21 c.c.n.l. 22 maggio 2003.

2. A detto personale, cui non spettano i tre giorni festivi supplementari, ma fruisce di due giornate di ferie aggiuntive per effetto dell'Accordo sulle festività soppresse, le due giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale con le stesse modalità indicate alla precedente lettera A) e recuperate nei mesi di luglio 2008 e gennaio 2009.

3. Qualora l'orario settimanale dei lavoratori assunti nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, sia ripartito su cinque giorni, agli stessi viene recuperata una sola giornata di ferie.

C) Nella tabella sottostante sono indicati gli importi da corrispondere come E.d.r. al personale di cui alle precedenti lettere A e B, nei mesi di luglio 2008, gennaio 2009, gennaio 2010, in ragione di ogni giornata di ferie recuperata.

	A	*B*	*C*
Livello	*Importo recupero 1° giorno ferie*	*Importo recupero due giorni di ferie*	*Importo recupero tre giorni ferie*
1°	39,46	78,92	118,38
2°B	43,85	87,70	131,55
2°A	48,74	97,48	146,22
3°B	48,93	97,86	146,79
3°A	51,33	102,66	153,99
4°B	53,02	106,04	159,06
4°A	54,68	109,36	164,04
5°B	57,17	114,34	171,51
5°A	59,70	119,40	179,10
6°B	62,81	125,62	188,43

6°A	65,84	131,68	197,52
7°B	69,20	138,40	207,60
7°A	72,77	145,54	218,31
8° e Quadro	80,77	161,54	242,31

Art. 24 (Riposo giornaliero)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilita dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo, fatte salve le attività svolte in servizio di reperibilità ai sensi dell'art. 32, lett. G del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 24

(Riposo giornaliero)

In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilita dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo, fatte salve le attività svolte in servizio di reperibilità ai sensi dell'art. 32 lett. 6 del c.c.n.l. 10.07.2016 e art.34 del c.c.n.l. 6.12.2016. Diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero possono essere concordate a livello aziendale.

Art. 25 (Riposo settimanale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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, di norma, ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, da cumularsi con le ore di riposo giornaliero.

2. Sono peraltro consentite la collocazione nonché modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga determinate dalle esigenze tecnico-organizzative del servizio pubblico essenziale assicurato.

3. Per il personale addetto, anche in servizio di reperibilità, ai servizi ambientali di cui all'art. 3 del presente c.c.n.l., qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale.

4. Fatto salvo quanto previsto ai sensi del precedente comma 2, qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale ovvero nel settimo giorno di lavoro consecutivo, gli stessi hanno diritto a recuperare detto riposo, di norma, entro i 3 giorni successivi nonché 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.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 25

(Riposo settimanale)

1. In conformità alle disposizioni di cui agli artt. 9 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, il lavoratore ha diritto, di norma, ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, da cumularsi con le ore di riposo giornaliero.

2. Sono peraltro consentite la collocazione nonché modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga determinate dalle esigenze tecnico-organizzative del servizio pubblico essenziale assicurato.

3. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade di norma di domenica (già art. 21, comma 1, primo periodo); per i lavoratori addetti, anche in servizio di reperibilità, ai servizi ambientali di cui all'art. 3 del presente c.c.n.l., per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo settimanale può essere fissato in altro giorno della settimana.

4. Qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale. (già art. 21, comma 2).

5. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto è a tutti gli effetti un giorno feriale prelavorato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo (già art. 21 comma 3).

6. Fatto salvo quanto previsto ai sensi del precedente comma 2, qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale, gli stessi hanno diritto a recuperare detto riposo, di norma, entro i 3 giorni successivi nonché al pagamento della maggiorazione di lavoro straordinario festivo per le ore effettivamente lavorate.

7. 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.

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 ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l., nonché ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca predetta.

4. Relativamente alle ore accreditate in banca ore ai sensi del comma 1, 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 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 scomputate con relativa evidenziazione sulla busta paga del mese immediatamente successivo a quello della assegnazione stessa.

8. La richiesta 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.

Le richieste di ore di cui al presente articolo sono accolte nel limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere sullo specifico luogo di lavoro nel giorno e nelle ore interessati; tale limite può essere elevato previo esame congiunto con i soggetti sindacali individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l.

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

10. Nel caso in cui l’applicazione della predetta percentuale determini una frazione inferiore all’unità, viene comunque garantita una richiesta per ogni giornata.

11. Qualora da parte del dipendente non sia rispettato il termine di preavviso, le ore richieste sono concesse compatibilmente con le esigenze aziendali, fermo restando quanto stabilito ai precedenti commi 8, 9 e 10.

Le ore accreditate ai sensi del precedente comma 2 sono fruite normalmente entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento, le ore non ancora utilizzate sono fruite 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 accreditate 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 ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l. una informativa sullo stato di utilizzazione della banca delle ore e in particolare, sull'attuazione di quanto stabilito dal comma 11.

Art. 27 (Retribuzione e sue definizioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. La retribuzione è mensile e la sua composizione è stabilita come segue.

2. La retribuzione base parametrale mensile è stabilita nella tabella posta in calce al presente articolo [(1)] .

3. La retribuzione individuale mensile è costituita dai seguenti elementi tassativi:

a) la retribuzione base parametrale di cui al comma 2;

b) gli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 30;

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 tassativi:

a) la retribuzione individuale di cui al comma 3;

b) l'indennità di funzione prevista per i quadri;

c) l'indennità integrativa di cui all'art. 32, lettera L), per 12 mensilità;

d) l'E.d.r. di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992, pari a euro 10,33, per 13 mensilità.

Dichiarazione a verbale delle parti stipulanti

Le aziende che, ai sensi dell'art. 12, p. 3 del c.c.n.l. 31 ottobre 1995, hanno computato nella retribuzione individuale anche l'indennità speciale aziendale, istituita dal c.c.n.l. 17 maggio 1976, come integrata dalla dichiarazione a verbale di cui al c.c.n.l. 28 febbraio 1980, continueranno a corrisponderla ai lavoratori in servizio alla data del 30 aprile 2003.

Per il personale assunto alla data del 1° maggio 2003 la problematica relativa all'automatica estensione della suddetta indennità sarà oggetto di trattativa aziendale.

Chiarimento a verbale delle parti stipulanti

Con riferimento agli istituti disciplinati dal presente c.c.n.l., le basi di calcolo per l'erogazione dei relativi trattamenti sono costituite dalle retribuzioni come di seguito specificate.

a) La retribuzione base parametrale mensile, di cui al comma 2 del presente articolo, è utile, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:

- mutamento mansioni;

- indennità maneggio denaro;

- indennità turni a ciclo continuo;

- orario normale in regime di attività lavorativa flessibile;

- multa fino a 4 ore.

La retribuzione base parametrale mensile da prendere a riferimento per l'indennità maneggio denaro e la multa fino a 4 ore va depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31 dicembre 1991 (Allegato n. 6).

A decorrere dal 1° gennaio 2010, la base di calcolo da prendere a riferimento per l'indennità maneggio denaro, è costituita dalla retribuzione base parametrale mensiledi cui alla tabella in calce.

b) La retribuzione individuale mensile di cui al comma 3, del presente articolo, è utile, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:

- lavoro straordinario, festivo, notturno;

- indennità sgombero neve di cui all'art. 32, lett. E), a decorrere dal 1° gennaio 2010;

- trasferte di cui all'art. 32, lett. C), comma 4, lett. b), a decorrere dal 1° gennaio 2010.

c) La retribuzione globale mensile di cui al comma 4, del presente articolo, è utile, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:

- periodo di prova;

- 13ª mensilità, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L);

- 14ª mensilità, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L) e dell'E.d.r. di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992;

- rimborso spese per testimonianza;

- assenze e permessi;

- festività;

- ferie;

- malattia e infortunio;

- indennità di preavviso;

- gravidanza e puerperio;

- permessi a tutela delle persone handicappate e per la donazione di midollo osseo;

- rimborso spese per testimonianza;

- trasferimenti individuali;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di cui all'art. 68.

In deroga a quanto sopra disposto sub c), l'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lett. L), del presente c.c.n.l. è computabile unicamente nel trattamento di malattia e infortunio, anche non sul lavoro, e di maternità, come previsto dall'art. 32, lett. L), 3° capoverso.

Tabella

Retribuzione base parametrale mensile

Livelli	*Parametri*	*Retribuzione base parametrale 01/10/2013*	*Retribuzione base parametrale 01/08/2016*	*Retribuzione base 01/07/2017*	*Retribuzione base 01/12/2018*

Quadro	230,00	3.236,21	3.280,42	3.324,62	3.359,99
8	204,67	2.879,76	2.919,10	2.958,44	2.989,91
7 A	184,41	2.594,68	2.630,12	2.665,57	2.693,92
7 B	175,36	2.467,32	2.501,02	2.534,73	2.561,69
6 A	166,84	2.347,46	2.379,53	2.411,59	2.437,25
6 B	159,15	2.239,29	2.269,88	2.300,47	2.324,94
5 A	151,29	2.128,66	2.157,74	2.186,82	2.210,08
5 B	144,86	2.038,20	2.066,04	2.093,89	2.116,16
4 A	138,57	1.949,76	1.976,39	2.003,03	2.024,33
4 B	134,36	1.890,45	1.916,27	1.942,10	1.962,76
3 A	130,07	1.830,15	1.855,15	1.880,15	1.900,15
3 B	124	1.744,72	1.768,55	1.792,39	1.811,45
2 A	123,51	1.737,84	1.761,58	1.785,32	1.804,31
2 B	111,11	1.563,37	1.584,73	1.606,08	1.623,17

1A	100	1.407,02	1.426,24	1.445,46	1.460,84
1B	90	-	1.283,64	1.300,94	1.314,78
J	80	-	1.140,99	1.156,37	1.168,67

N.d.R.:

L'accordo 22 ottobre 2018 prevede quanto segue:

Il giorno 22 ottobre 2018 presso la sede di LEGACOOP nazionale si sono incontrati:

CISAMBIENTE-CONFIDUSTRIA

AGCI Servizi

CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi

LEGACOOP Produzione e servizi

e

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

per definire le modalità e le tempistiche di applicazione, per le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi e LEGACOOP Produzione e servizi, del c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018.

Premessa

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere una specifica armonizzazione riguardante alcuni istituti contrattuali economici e normativi. Tale armonizzazione deve intendersi avere il carattere di interpretazione autentica inerente i tempi di adozione del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016 da parte delle imprese aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del settore privato.

A) Tempi di applicazione del c.c.n.l.

Il c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018, sarà integralmente adottato dalle aziende aderenti entro il 1° luglio 2019. Qualora entro tale data dovessero emergere delle singole criticità, anche relative alla confluenza contrattuale così come previsto dal presente accordo, le stesse saranno portate all'attenzione delle parti stipulanti il c.c.n.l. 10 luglio 2016. Le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi, LEGACOOP Produzione e servizi provvederanno a comunicare alla rispettiva Associazione di appartenenza il termine entro il quale si procederà al passaggio del c.c.n.l. e di ciò saranno informate le OO.SS. nazionali.

B) Istituti contrattuali oggetto di armonizzazione

1) La scadenza per l'applicazione dell'ultima tranche contrattuale è posticipata alla decorrenza del 1° marzo 2019.

2) Il periodo per la maturazione e l'erogazione degli aumenti periodici di anzianità resta invariato salvo accordi aziendali.

3) I permessi retribuiti, di cui alla disciplina transitoria dell'art. 17, per il personale in forza al 31 dicembre 2016, restano invariati a 30 ore annue fino al 30 giugno 2019. Dal 1° luglio 2019 gli stessi sono definiti nei limiti previsti del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016.

4) I tempi e le modalità di erogazione delle mensilità ordinarie e aggiuntive restano invariati, salvo accordi aziendali.

5) Salvo accordi aziendali, in materia di buoni pasto e mensa, al posto dell'attuale disciplina sarà applicata la normativa del c.c.n.l. dei Servizi ambientali art. 32, lett. H).

6) In materia di agibilità sindacali dal 1° gennaio 2020 si applicherà la disciplina di cui all'art. 57 del c.c.n.l. 10 luglio 2016. In via transitoria, per il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2019, le aziende applicheranno il regime attualmente adottato. In materia di agibilità nazionale le parti sono impegnate a trovare una soluzione condivisa entro dicembre 2020.

7) L'adesione alla Fondazione RUBES TRIVA avverrà all'atto del passaggio al c.c.n.l.

8) La disciplina sulle indennità accessorie sarà adeguata all'atto del passaggio; sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia e gli "ad personam" contrattuali e aziendali che rimangono nella retribuzione di fatto di ogni singolo lavoratore.

9) Il riallineamento della soglia dimensionale per l'utilizzo di spazi per la R.S.U. in cantieri oltre i 100 dipendenti (anziché oltre i 200) decorrerà dal 1° luglio 2019, salvo diversi accordi aziendali.

In fase di prima applicazione del c.c.n.l. dei servizi ambientali, per le materie o articoli contrattuali non trattati dal presente accordo, le parti a livello aziendale/territoriale, così come previsto dalla contrattazione di secondo livello, concorderanno le soluzioni più idonee per organizzare al meglio i servizi.

Resta inteso che, nel periodo di confluenza tra i due cc.cc.nn.l., le aziende dovranno applicare correttamente e integralmente uno dei cc.cc.nn.l. dell'ambiente oltre al presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che dal processo di armonizzazione non dovranno derivare né vantaggi né danni per entrambe le parti aziendali.

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

a) Copertura economica periodo contrattuale 1° luglio 2019-31 dicembre 2021

1. Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente verbale ed alle date di erogazione delle tranches previste, viene riconosciuto un importo "Una tantum" di 500,00 € lordi parametrati sul parametro medio 134,36 (4B), ad integrale copertura del periodo contrattuale dal 1° luglio 2019 fino a tutto il 31 dicembre 2021, da corrispondersi in due tranches di pari importo, rispettivamente con la retribuzione del mese di gennaio e del mese di aprile 2022; per cessazioni e cambi di appalto si richiama la nota esplicativa allegata.

2. L'importo "Una tantum" è corrisposto ai lavoratori aventi diritto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati nel periodo 1° luglio 2019-31 dicembre 2021. A tal fine, le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori.

3. Il compenso spettante ai termini dei precedenti commi è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

4. Il suddetto compenso non matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione a carico dell'azienda.

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

6. Dall'importo dell'"Una tantum" va sottratto quanto erogato a titolo di E.C.E.

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

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

Nota congiunta esplicativa su cessazioni e cambi di appalto

Ai lavoratori aventi titolo in forza alla data di stipulazione del presente accordo, che cessino dal servizio prima della corresponsione dell'importo “una tantum”, quanto spettante verrà erogato con le competenze di fine rapporto.

L'onere della corresponsione del compenso è del datore di lavoro alle cui dipendenze il lavoratore si trovi alla prevista data di pagamento, fatta salva l'attribuzione dell'onere al datore di lavoro interessato dallo specifico caso di cui al precedente comma. È comunque fatto salvo il diritto di rivalsa ed eventuali diversi accordi relativi all'onere di corresponsione dell'importo stipulati tra imprese impegnate, nel periodo considerato, nella procedura di avvicendamento nella gestione dell'appalto ai sensi dell'art. 6 dei cc.cc.nn.l. 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016.

Le parti assumono l'impegno di regolare con apposita disposizione i rapporti derivanti da oneri contrattuali anche sopravvenuti in capo alle imprese, che applicano i cc.cc.nn.l. 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016, interessate da avvicendamento nell'appalto cui consegua un passaggio di personale in modo da conseguire la ripartizione dei suddetti oneri in proporzione ai periodi di rispettiva titolarità del rapporto di lavoro. Ciò nell'ambito della negoziazione prevista dal presente Accordo al punto c) e tenendo conto delle previsioni in tema di clausole sociali e contratti collettivi di riferimento che saranno previste dall'emananda legislazione in tema di contratti pubblici (c.d. delega appalti).

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

1) PARTE ECONOMICA

Il c.c.n.l. individua un Trattamento economico complessivo (TEC) a regime per il triennio 2022-2024 costituito da:

a) Incremento delle retribuzioni base parametrali;

b) Incremento elementi variabili;

c) Trattamenti economici in materia di Welfare;

d) Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP);

e) Copertura periodo 1° gennaio - 30 giugno 2022.

In relazione a quanto consuntivato nel pregresso periodo di vacanza contrattuale e quanto attualmente previsto per il triennio 2022-2024 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - l'incremento economico complessivo sul parametro medio 130,07 (livello 3A) è stabilito in misura pari a € 121,00, di cui € 80,00 di incremento delle retribuzioni base parametrali mensili, al quale si aggiungono: € 6,00 da corrispondere a seguito dell'accordo del sistema di classificazione del personale; € 3,00 per la definizione delle indennità dell'area impiantistica; € 15,00 a titolo di elemento retributivo aggiuntivo collegato alla produttività e € 17,00 da destinare al Welfare, il tutto con le modalità di seguito stabilite.

a. Incremento delle retribuzioni base parametrali (TEM)

Le parti convengono che le retribuzioni base parametrali mensili di cui all'art. 27 del c.c.n.l. vengano incrementati a regime di euro 80,00 riferiti al parametro medio 130,07, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

Decorrenza	*1.7.2022*	*1.7.2023*	*1.7.2024*	*Totale*
Aumento	30	25	25	80

Nell'art. 27 del c.c.n.l. viene quindi riportato il valore delle nuove retribuzioni base parametrali mensili per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze indicate, come da tabella degli aumenti parametrali che segue.

Retribuzioni base parametrali				
Livello	*Parametro*	*Decorrenze*		
		01/07/2022	*01/07/2023*	*01/07/2024*
		€	€	€
Q	230	3.411,36	3.455,57	3.499,77

8°	204,67	3.035,65	3.074,99	3.114,33
7°A	184,41	3.005,12	3.040,56	3.076,01
7°B	175,36	2.600,93	2.634,63	2.668,34
6°A	166,84	2.474,54	2.506,61	2.538,67
6°B	159,15	2.360,53	2.391,12	2.421,71
5°A	151,29	2.243,92	2.273,00	2.302,08
5°B	144,86	2.148,55	2.176,39	2.204,24
4°A	138,57	2.055,26	2.081,89	2.108,53
4°B	134,36	1.992,79	2.018,61	2.044,44
3°A	130,07	1.929,19	1.954,19	1.979,19
3°B	124	1.839,16	1.862,99	1.886,83
2°A	123,51	1.831,89	1.855,63	1.879,37
2°B	111,11	1.648,00	1.669,36	1.690,71
1°A	100	1.483,19	1.502,41	1.521,63

1°B	88,38	1.310,85	1.327,84	1.344,82
J	80	1.186,56	1.201,94	1.217,31

In relazione all'impegno assunto con le Linee guida allegate all'art. 15 del c.c.n.l. e di cui al seguente punto 4) di pervenire entro il primo semestre 2023 alla definizione della revisione del sistema di classificazione del personale, l'aumento successivo alla sottoscrizione dell'accordo verrà incrementato di ulteriori 6,00 euro, con riferimento al nuovo parametro medio quale risulterà dalla scala classificativa del nuovo sistema di inquadramento.

b. Elementi variabili della retribuzione

In relazione all'impegno assunto nel seguente punto 4) di pervenire entro il 31 ottobre 2022 alla definizione di una regolamentazione specifica per l'area impianti, le Parti dispongono un importo aggiuntivo in cifra di 3,00 euro, con decorrenza comunque non posteriore al 1° gennaio 2024, da destinare alla definizione di indennità e/o altri importi variabili connessi alla suddetta regolamentazione.

c. Welfare

A decorrere dal 1° gennaio 2023, le aziende verseranno al Fondo Previambiente una quota contributiva ulteriore in cifra fissa di 5,00 euro per 12 mensilità, destinata esclusivamente alla copertura assicurativa dei casi di premorienza ed invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti cessazione del rapporto di lavoro, che il Fondo è impegnato a realizzare in favore di tutti i lavoratori aderenti cui si applica il presente c.c.n.l.

A decorrere dal 1° ottobre 2023 (versamento del 16 ottobre 2023), il contributo che le Aziende versano al Fondo FASDA è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 5,00 euro per 12 mensilità (15 euro trimestrali).

A decorrere dal 1° gennaio 2024, le aziende verseranno al Fondo Previambiente un contributo aggiuntivo di 7,00 euro al mese per tutti i lavoratori iscritti al Fondo ai sensi dell'art. 5, comma 1 dello Statuto dello stesso, per un importo complessivo di 22,00 euro al mese per 12 mensilità.

d. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)

AI fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione, una quota del

trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2024 viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale, secondo quanto indicato nell'art. 2, lett. C) del presente c.c.n.l.; tanto sul presupposto condiviso tra le Parti che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisca altresì un fattore di crescita sia della retribuzione complessiva dei lavoratori sia della competitività delle imprese.

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

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

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

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

	2023	*2024*
Importo complessivo su parametro medio 130,07 (15 € per 12 mensilità)	€ 180	€ 180

Per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stipulanti definiranno entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo un meccanismo alternativo per la determinazione delle quote sopra indicate a titolo perequativo, comunque attraverso la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità, nel rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di regolazione.

Le aziende che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 ed il 31 dicembre 2023 corrisponderanno gli importi perequativi di cui al comma precedente, da sommarsi al CRA/EGR di cui all'art. 2, con decorrenza marzo 2024 e marzo 2025, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente. Ai fini di tale corresponsione, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Ai lavoratori aventi titolo, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.

e. Copertura periodo 1° gennaio - 30 giugno 2022

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo viene corrisposto con la retribuzione del mese di luglio a titolo di copertura integrale del periodo 1° gennaio - 30 giugno 2022 un importo pari a 130 euro per lavoratore, da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, in buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti, ai sensi dell'art. 2 del D.L. n. 21/2022. Il valore del buono è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

2) METODOLOGIA DI ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI

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

Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare le retribuzioni base parametrali dell'importo stanziato di 15 euro a titolo di produttività di cui al precedente punto 1, lett. d) alla prima data utile in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione (giugno 2025), secondo le seguenti modalità:

- in caso di inflazione (indice inflattivo di riferimento 2022-2024) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (3,44%), si procederà all'adeguamento dell'importo stanziato di € 15,00 sulle retribuzioni base parametrali, con decorrenza 1° luglio 2025;

- in caso di inflazione, come sopra definita, compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni delle retribuzioni base parametrali e l'importo stanziato resta disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del c.c.n.l.;

- in caso di inflazione, come sopra definita, inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento.

Allegato alla Parte economica c.c.n.l.

Linee guida per la valorizzazione dell'ELEMENTO RETRIBUTIVO AGGIUNTIVO Dl PRODUTTIVITA' (ERAP) in sede di contrattazione aziendale

INDICATORI

	2024
MOL (Margine Operativo Lordo)	MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale, eccetera. Rappresenta quindi un indicatore di redditività, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.
Il coefficiente ba(1-wa) di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR2 calcolato sulla base dei parametri ba e wa, come quantificati da parte dell'Ente territorialmente competente	Il coefficiente ba(1+wa) è la percentuale dei proventi che derivano dal CONAI e altri sistemi collettivi di EPR non riconosciuta al Gestore come sharing, ed è determinato sulla base dei parametri ba e wa, quantificati da parte dell'Ente Territorialmente competente in funzione:
	- del potenziale contributo dell'output recuperato al raggiungimento dei target europei
	- del rispetto degli obiettivi di raccolta differenziata raggiunti anche tenuto conto della coerenza tra la percentuale di raccolta differenziata conseguita e gli obiettivi ambientali comunitari
	- del livello di efficacia delle attività di preparazione per il riutilizzo e il riciclo anche tenuto conto della percentuale di frazioni estranee rilevata nella raccolta differenziata e della frazione effettivamente avviata a recupero.
La valorizzazione parametro Xa di cui al	Xa è il coefficiente di recupero di produttività, che opera una diminuzione della tariffa sull'anno precedente, determinato

Metodo tariffario Rifiuti MTR2 da parte dell'Ente Territorialmente competente	dall'Ente territorialmente competente, ai fini della definizione del limite di crescita annuale delle entrate tariffarie sulla base
	- del confronto tra il costo unitario effettivo della gestione interessata e il Benchmark di riferimento
	- dei risultati raggiunti dalla gestione in termini di raccolta differenziata e di efficacia delle attività di preparazione per il riutilizzo e il riciclo rispetto agli obiettivi comunitari

VALORI DI RIFERIMENTO

MOL	Determinato con la seguente formula MOL = VdP - CedP - CdP - AcdS dove:
	- VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)
	- CEdP = costi esterni di produzione
	- CdP = costo del personale
	- ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)
ba (1+wa)	Calcolato ai fini tariffari sulla base dei coefficienti determinati dall'Ente territorialmente competente, nell'ambito dell'intervallo di valori compreso tra 0,33 e 0,84
Xa	Determinato dall'Ente territorialmente competente, nell'ambito dell'intervallo di valori compreso fra 0,1% e 0,5%,

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA ECONOMICA ANNUALE

ERAP viene determinato secondo la seguente formula:

Dove:

ERAPmax: il valore massimo ammesso di ERA

ΔMOL: la differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premio di risultato e il MOL dell'esercizio dell'anno precedente (MOLn - MOLn-1.), se ΔMOL è positiva il valore assunto è pari a 1, se ΔMOL è negativa o uguale a zero il valore assunto è pari a 0.

A: Coefficiente che deriva dal parametro ba(1+wa) come calcolato ai fini tariffari dall'Ente Territorialmente competente dove zero corrisponde al valore minimo ba(1 + wa)min a 0,84 e 100 al valore massimo ba(1+wa) pari a 0,33. Quindi se ba(1+wa) = 0,33 A =100 e se ba(1+wa) = 0,84 A = 0, per valori intermedi A è proporzionato aritmeticamente (1).

Coefficiente che deriva dal valore Xa come valorizzato dall'Ente Territorialmente competente dove zero corrisponde al valore minimo (Xmin 0,5%) e 100 al valore massimo (Xmin 0,1%) e quindi se Xa = 0,5% B = 0 e se Xa = 0,1% B = 100, per valori intermedi B è proporzionato aritmeticamente (2).

ELEMENTI PROCEDURALI

a) I parametri wa, Xa e ba sono utilizzabili solo nel caso in cui l'azienda sia un gestore per il quale l'Ente Territorialmente competente, approvi le relative componenti tariffarie per il Piano Economico Finanziario. In caso contrario la formula di calcolo è la seguente:

ERAP = ERAPmax ΔMO],

b) Il ΔMOL può essere calcolato alternativamente a livello aziendale o per la specifica gestione per la quale viene calcolato l'elemento retributivo aggiuntivo.

c) Nel caso in cui il ΔMOL sia calcolato a livello aziendale per un'azienda che è un gestore per più Enti Territorialmente competenti e gli stessi esprimano valori diversi per i parametri wa, Xa e ba, per determinarne il valore di riferimento da valorizzare nelle formula va effettuata una media pesata dei singoli valori in funzione degli importi dei relativi Piani finanziari sul totale dei ricavi del gestore.

d) Riferimenti temporali:

- L'elemento ERAP viene erogato nella prassi dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio a cui è riferito.

- I parametri wa, Xa e ba, sono quelli riferiti a Piani Economici Finanziari approvati nell'anno n-1 e vigenti nell'anno n al momento dell'approvazione del bilancio e che fanno riferimento alle performance combinate degli anni di riferimento n-1 e n-2.

---

(1) 100 ba(1 + wa)max - ba(1+wa) / ba(1+wa)max - ba(1+wa)min

(2) 100 Xmax - Xa / Xmax - Xmin

Note:

[(1)] La retribuzione base parametrale mensile è costituita dal trattamento risultante dal conglobamento del trattamento minimo contrattuale in vigore alla data del 30 aprile 2003, dell'indennità di contingenza in vigore alla data del 31 dicembre 1991 e dell'E.d.r. di cui all'accordo nazionale del 20 dicembre 1999 cui si aggiungono gli aumenti retributivi mensili stabiliti dal c.c.n.l. 22 maggio 2003 e dai successivi rinnovi.

Art. 28 (Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria)

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 la retribuzione base parametrale o individuale o globale mensile per 169; la retribuzione giornaliera si determina convenzionalmente moltiplicando la retribuzione oraria per 39 e dividendo il risultato per 6.

Art. 29 (Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione mensile sarà corrisposta in un giorno stabilito dall'azienda, di norma compreso tra il 27 e l'ultimo giorno del mese cui la retribuzione stessa si riferisce; qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o, un sabato, il pagamento della retribuzione (comprese la 13ª e la 14ª mensilità) viene anticipato automaticamente al primo giorno utile, salvo diversi accordi aziendali.

Le ore straordinarie, le assenze e tutti gli altri elementi variabili della retribuzione determinatisi nel mese verranno conteggiati in rapporto alle diverse necessità organizzative aziendali e, di norma, corrisposti non oltre la corresponsione della retribuzione del mese successivo.

Art. 30 (Aumenti periodici di anzianità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2006, il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura, per ogni triennio consecutivo, dal 1° gennaio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza:

Livello	*Importo*
1°	€ 15,24
2°	€ 17,66
3°	€ 19,11
4°	€ 20,92
5°	€ 21,83
6°	€ 24,65
7°	€ 26,04
8°	€ 29,05
Q	€ 39,17 [(1)]

2. L'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, viene attribuito ai dipendenti in servizio al 1° gennaio di ogni triennio, a partire dal 1° gennaio 2006, in relazione ai mesi di servizio prestato tra il 1° gennaio del primo anno del triennio e il 31 dicembre del terzo anno del medesimo triennio.

3. Ai fini di cui al precedente punto 1) le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

4. Il lavoratore ha diritto a maturare tanti aumenti periodici - o frazioni di aumenti calcolate in trentaseiesimi - fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente:

Livello	*Importo*
1°	€ 152,40
2°	€ 176,60
3°	€ 191,10
4°	€ 209,20
5°	€ 240,20
6°	€ 271,10
7°	€ 312,50
8°	€ 348,60
Q	€ 391,70 [(2)]

5. I valori degli aumenti periodici di cui ai precedenti punti 1) e 4) spettano ai dipendenti inquadrati nei diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello d'inquadramento.

6. 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.

7. Fermo restando quanto stabilito relativamente ai criteri di maturazione degli aumenti periodici di anzianità nonché, in caso di passaggio di livello, di 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 A.P.A. triennale per livello*	*Importo massimo A.P.A. triennali per livello*	*Numero massimo teorico A.P.A. triennali maturabili per livello* €
1°	15,24	152,40	10
2°	17,66	176,60	10
3°	19,11	191,10	10
4°	20,92	209,20	10
5°	21,83	240,20	11
6°	24,65	271,10	11
7°	26,04	312,50	12
8°	29,05	348,60	12

Quadro	39,17	391,70	10

8. Fermi restando i requisiti e i criteri generali stabiliti dai commi 1 e 6 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 € 8,80 al maturare dell'anzianità di 26 mesi di servizio prevista dall'art. 15, comma 9 del presente c.c.n.l. ovvero ad un importo minore in relazione alla minore anzianità di servizio maturata alla prestabilita cadenza triennale.

N.d.R.:

L'accordo 22 ottobre 2018 prevede quanto segue:

Il giorno 22 ottobre 2018 presso la sede di LEGACOOP nazionale si sono incontrati:

CISAMBIENTE-CONFIDUSTRIA

AGCI Servizi

CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi

LEGACOOP Produzione e servizi

e

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

per definire le modalità e le tempistiche di applicazione, per le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi e LEGACOOP Produzione e servizi, del c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018.

Premessa

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere una specifica armonizzazione riguardante alcuni istituti contrattuali economici e normativi. Tale armonizzazione deve intendersi avere il carattere di interpretazione autentica inerente i tempi di adozione del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016 da parte delle imprese aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del settore privato.

A) Tempi di applicazione del c.c.n.l.

Il c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018, sarà integralmente adottato dalle aziende aderenti entro il 1° luglio 2019. Qualora entro tale data dovessero emergere delle singole criticità, anche relative alla confluenza contrattuale così come previsto dal presente accordo, le stesse saranno portate all'attenzione delle parti stipulanti il c.c.n.l. 10 luglio 2016. Le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi, LEGACOOP Produzione e servizi provvederanno a comunicare alla rispettiva Associazione di appartenenza il termine entro il quale si procederà al passaggio del c.c.n.l. e di ciò saranno informate le OO.SS. nazionali.

B) Istituti contrattuali oggetto di armonizzazione

1) La scadenza per l'applicazione dell'ultima tranche contrattuale è posticipata alla decorrenza del 1° marzo 2019.

2) Il periodo per la maturazione e l'erogazione degli aumenti periodici di anzianità resta invariato salvo accordi aziendali.

3) I permessi retribuiti, di cui alla disciplina transitoria dell'art. 17, per il personale in forza al 31 dicembre 2016, restano invariati a 30 ore annue fino al 30 giugno 2019. Dal 1° luglio 2019 gli stessi sono definiti nei limiti previsti del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016.

4) I tempi e le modalità di erogazione delle mensilità ordinarie e aggiuntive restano invariati, salvo accordi aziendali.

5) Salvo accordi aziendali, in materia di buoni pasto e mensa, al posto dell'attuale disciplina sarà applicata la normativa del c.c.n.l. dei Servizi ambientali art. 32, lett. H).

6) In materia di agibilità sindacali dal 1° gennaio 2020 si applicherà la disciplina di cui all'art. 57 del c.c.n.l. 10 luglio 2016. In via transitoria, per il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2019, le aziende applicheranno il regime attualmente adottato. In materia di agibilità nazionale le parti sono impegnate a trovare una soluzione condivisa entro dicembre 2020.

7) L'adesione alla Fondazione RUBES TRIVA avverrà all'atto del passaggio al c.c.n.l.

8) La disciplina sulle indennità accessorie sarà adeguata all'atto del passaggio; sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia e gli "ad personam" contrattuali e aziendali che rimangono nella retribuzione di fatto di ogni singolo lavoratore.

9) Il riallineamento della soglia dimensionale per l'utilizzo di spazi per la R.S.U. in cantieri oltre i 100 dipendenti (anziché oltre i 200) decorrerà dal 1° luglio 2019, salvo diversi accordi aziendali.

In fase di prima applicazione del c.c.n.l. dei servizi ambientali, per le materie o articoli contrattuali non trattati dal presente accordo, le parti a livello aziendale/territoriale, così come previsto dalla contrattazione di secondo livello, concorderanno le soluzioni più idonee per organizzare al meglio i servizi.

Resta inteso che, nel periodo di confluenza tra i due cc.cc.nn.l., le aziende dovranno applicare correttamente e integralmente uno dei cc.cc.nn.l. dell'ambiente oltre al presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che dal processo di armonizzazione non dovranno derivare né vantaggi né danni per entrambe le parti aziendali.

Note:

[(1)] In vigore dal 1° gennaio 2009.

[(2)] In vigore dal 1° gennaio 2009.

Art. 31 (Mensilità aggiuntive)

(Vedi accordo di rinnovo in nota

A) 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. 32, lettera L).

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.

B) Quattordicesima mensilità

1. L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione dell'inizio del periodo delle ferie estive ed, in ogni caso, non oltre il 30 giugno, una 14ª mensilità di importo pari alla retribuzione globale in vigore al 1° giugno, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lett. L) e dell'E.d.r. di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992.

2. Il periodo di maturazione della 14ª mensilità è stabilito tra il 1° luglio ed il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della 14ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

3. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

C) Prassi aziendali

Restano valide le diverse prassi, eventualmente esistenti a livello aziendale, di corresponsione delle mensilità aggiuntive e dei rispettivi periodi di maturazione.

N.d.R.:

L'accordo 22 ottobre 2018 prevede quanto segue:

Il giorno 22 ottobre 2018 presso la sede di LEGACOOP nazionale si sono incontrati:

CISAMBIENTE-CONFIDUSTRIA

AGCI Servizi

CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi

LEGACOOP Produzione e servizi

e

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

per definire le modalità e le tempistiche di applicazione, per le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi e LEGACOOP Produzione e servizi, del c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018.

Premessa

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere una specifica armonizzazione riguardante alcuni istituti contrattuali economici e normativi. Tale armonizzazione deve intendersi avere il carattere di interpretazione autentica inerente i tempi di adozione del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016 da parte delle imprese aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del settore privato.

A) Tempi di applicazione del c.c.n.l.

Il c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018, sarà integralmente adottato dalle aziende aderenti entro il 1° luglio 2019. Qualora entro tale data dovessero emergere delle singole criticità, anche relative alla confluenza contrattuale così come previsto dal presente accordo, le stesse saranno portate all'attenzione delle parti stipulanti il c.c.n.l. 10 luglio 2016. Le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi, LEGACOOP Produzione e servizi provvederanno a comunicare alla rispettiva Associazione di appartenenza il termine entro il quale si procederà al passaggio del c.c.n.l. e di ciò saranno informate le OO.SS. nazionali.

B) Istituti contrattuali oggetto di armonizzazione

1) La scadenza per l'applicazione dell'ultima tranche contrattuale è posticipata alla decorrenza del 1° marzo 2019.

2) Il periodo per la maturazione e l'erogazione degli aumenti periodici di anzianità resta invariato salvo accordi aziendali.

3) I permessi retribuiti, di cui alla disciplina transitoria dell'art. 17, per il personale in forza al 31 dicembre 2016, restano invariati a 30 ore annue fino al 30 giugno 2019. Dal 1° luglio 2019 gli stessi sono definiti nei limiti previsti del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016.

4) I tempi e le modalità di erogazione delle mensilità ordinarie e aggiuntive restano invariati, salvo accordi aziendali.

5) Salvo accordi aziendali, in materia di buoni pasto e mensa, al posto dell'attuale disciplina sarà applicata la normativa del c.c.n.l. dei Servizi ambientali art. 32, lett. H).

6) In materia di agibilità sindacali dal 1° gennaio 2020 si applicherà la disciplina di cui all'art. 57 del c.c.n.l. 10 luglio 2016. In via transitoria, per il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2019, le aziende applicheranno il regime attualmente adottato. In materia di agibilità nazionale le parti sono impegnate a trovare una soluzione condivisa entro dicembre 2020.

7) L'adesione alla Fondazione RUBES TRIVA avverrà all'atto del passaggio al c.c.n.l.

8) La disciplina sulle indennità accessorie sarà adeguata all'atto del passaggio; sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia e gli "ad personam" contrattuali e aziendali che rimangono nella retribuzione di fatto di ogni singolo lavoratore.

9) Il riallineamento della soglia dimensionale per l'utilizzo di spazi per la R.S.U. in cantieri oltre i 100 dipendenti (anziché oltre i 200) decorrerà dal 1° luglio 2019, salvo diversi accordi aziendali.

In fase di prima applicazione del c.c.n.l. dei servizi ambientali, per le materie o articoli contrattuali non trattati dal presente accordo, le parti a livello aziendale/territoriale, così come previsto dalla contrattazione di secondo livello, concorderanno le soluzioni più idonee per organizzare al meglio i servizi.

Resta inteso che, nel periodo di confluenza tra i due cc.cc.nn.l., le aziende dovranno applicare correttamente e integralmente uno dei cc.cc.nn.l. dell'ambiente oltre al presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che dal processo di armonizzazione non dovranno derivare né vantaggi né danni per entrambe le parti aziendali.

Art. 32 (Indennità e provvidenze varie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Rimborso spese di trasporto

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.

B) Rimborso spese per testimonianza

E' corrisposta la retribuzione globale al lavoratore intimato dall'autorità giudiziaria su richiesta dell'azienda a rendere testimonianza in procedimenti giudiziari per cause inerenti al servizio.

In tal caso, qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto, inoltre, al rimborso di tutte le spese di vitto, alloggio e viaggio, detratta l'indennità percepita dallo Stato.

La retribuzione globale è corrisposta anche al lavoratore designato giudice popolare.

C) Trasferta

1. Fatta eccezione per le fattispecie di cui all'art. 17, comma 10, si considera in trasferta il dipendente inviato per esigenze di servizio a prestare la propria attività lavorativa fuori dal comune ove è stabilita la sede abituale di lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni calendariali consecutivi.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2010, 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.

Son fatti salvi gli accordi sulla trasferta in atto a livello aziendale.

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. Eventuali buoni pasto che l'azienda corrisponda ai propri dipendenti non competono al personale inviato in trasferta 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, lett. 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 giornaliere di cui al comma 11 è effettuato entro il 15 del mese successivo a quello in cui il lavoratore si è recato in trasferta.

D) Indennità maneggio denaro

L’indennità maneggio denaro è pari al 5% della retribuzione base parametrale del livello di appartenenza.

Tale indennità verrà corrisposta pro-rata anche a chi sostituisce temporaneamente il lavoratore preposto al servizio.

E) Indennità sgombero neve

1. A decorrere dal 1° gennaio 2010, per lo sgombero della neve viene corrisposta, limitatamente al personale addetto all'espletamento di tale servizio, un'indennità pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni.

2. Un'indennità pari al 3% della retribuzione individuale oraria viene corrisposta anche al personale che espleta servizi collaterali allo sgombero della neve, per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni.

Per collaterali si intendono tutti quei servizi espletati dai lavoratori che operano comunque a supporto diretto ed immediato dell'intervento neve e contestualmente allo stesso.

3. Sono fatti salvi gli accordi in atto a livello aziendale.

F) Rimborso spese per rinnovo patente e carta qualificazione conducente (CQC)

1. Ai conducenti dei veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente titolari o normalmente impiegati come sostituti, sono rimborsate, previa presentazione di idonea documentazione, le spese per il rinnovo della patente, comprensive di quella per la visita medica effettuata presso strutture pubbliche o convenzionate.

Inoltre il rimborso spetta anche a quel personale adibito alla conduzione degli impianti in genere, per i quali è prevista per legge una patente o attestati vari.

2. Ai conducenti dei veicoli assunti a tempo indeterminato, titolari della mansione o normalmente impiegati come sostituti, per i quali è richiesto, oltre il possesso della patente C o superiori, la carta di qualificazione del conducente così come previsto dal D.Lgs. 21 novembre 2005, n. 286 sono riconosciute, previa presentazione di idonea documentazione, le spese per il rinnovo della carta.. Il corso per il rinnovo del CQC sarà effettuato dal personale interessato al di fuori dell'orario di lavoro a carico dell'azienda presso agenzie con essa convenzionate.

Sono comunque fatte salve diverse prassi aziendali.

Ai conducenti di veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente, titolari o normalmente impiegati come sostituti, sono rimborsate, previa presentazione di idonea documentazione, le spese per il rinnovo della patente, comprensive di quella per la visita medica effettuata presso strutture pubbliche o convenzionate.

Inoltre, il rimborso spetta anche a quel personale adibito alla conduzione degli impianti in genere, per i quali è prevista per legge una patente od attestati vari.

G) Indennità di 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 presidiati 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 costituiranno oggetto di esame congiunto preventivo con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l.:

a) Le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1.

b) La programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al trimestre 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 terzo mese da valere per il trimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito dal presente articolo.

4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, otto giorni per singolo dipendente interessato.

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 intervento su chiamata secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore un'indennità di chiamata. L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezza di retribuzione individuale maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali ricade. La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto, non è computabile nei trattamenti 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.

8. L'indennità di reperibilità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto di lavoro, e non è computabile nel trattamento di malattia e infortunio sul lavoro

9. 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 ricade.

10. Fatto salvo il computo del tempo dell'eventuale lavoro effettivo di cui al comma 9, le ore di turno programmato in reperibilità non sono utili al fine della durata dell'orario legale e/o contrattuale di lavoro.

11. In attuazione degli artt. 7 e 17, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003 il riposo giornaliero dei lavoratori chiamati a prestare servizio di reperibilità può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno obbligatorio della durata di 6 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo risulti comunque inferiore alle undici ore nelle 24, il lavoratore ha diritto a corrispondenti riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore da godersi di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria della settimana successiva. Resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dall'art. 19 sulle ore prestate durante il servizio di reperibilità.

12. Le disposizioni del presente articolo decorrono dal 1° aprile 2017.

13. Sono fatti salvi gli accordi sul 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.

H) Mensa

Nelle aziende in cui non opera il servizio di mensa interna, saranno individuate adeguate soluzioni alternative, ivi comprese convenzioni con attività di ristoro esterne, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente c.c.n.l.

L'irrealizzabilità del servizio mensa non può determinare la corresponsione di indennità sostitutive.

I) Indennità "acqua alta" di Venezia

Per la città di Venezia sarà concordata, in sede aziendale, una indennità limitatamente al personale addetto all'organizzazione ed all'espletamento del servizio.

L) Indennità integrativa

A decorrere dal 1° aprile 2006 è riconosciuta una indennità integrativa mensile di importo fisso pari a € 11,00, da corrispondere per 12 mensilità.

Tale indennità è aumentata a € 15,00 a decorrere dal 1° ottobre 2008 e a € 19,00 dal 1° maggio 2010.

La predetta indennità è aumentata a € 24,00 a decorrere dal 1° luglio 2011, a € 30,00 a decorrere dal 1° luglio 2013 e a € 50,00 dal 1° giugno 2017.

Tale indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali ed è computabile nel trattamento di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro, di infortunio sul lavoro, di maternità.

M) Indennità conducente

Al conducente operatore unico di livello 3° dell'area conduzione, viene corrisposta un'indennità giornaliera di € 1,00 per ogni giornata di effettiva prestazione.

Allo stesso conducente che svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie, per ogni giornata di effettiva prestazione, in concorso con altro operatore, viene corrisposta un'indennità giornaliera di € 0,50 per ogni giornata di effettiva prestazione.

Dette indennità sono corrisposte a partire dal 1° maggio 2008 e sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il t.f.r.

N.d.R.:

L'accordo 22 ottobre 2018 prevede quanto segue:

Il giorno 22 ottobre 2018 presso la sede di LEGACOOP nazionale si sono incontrati:

CISAMBIENTE-CONFIDUSTRIA

AGCI Servizi

CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi

LEGACOOP Produzione e servizi

e

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

per definire le modalità e le tempistiche di applicazione, per le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi e LEGACOOP Produzione e servizi, del c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018.

Premessa

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere una specifica armonizzazione riguardante alcuni istituti contrattuali economici e normativi. Tale armonizzazione deve intendersi avere il carattere di interpretazione autentica inerente i tempi di adozione del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016 da parte delle imprese aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del settore privato.

A) Tempi di applicazione del c.c.n.l.

Il c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018, sarà integralmente adottato dalle aziende aderenti entro il 1° luglio 2019. Qualora entro tale data dovessero emergere delle singole criticità, anche relative alla confluenza contrattuale così come previsto dal presente accordo, le stesse saranno portate all'attenzione delle parti stipulanti il c.c.n.l. 10 luglio 2016. Le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi, LEGACOOP Produzione e servizi provvederanno a comunicare alla rispettiva Associazione di appartenenza il termine entro il quale si procederà al passaggio del c.c.n.l. e di ciò saranno informate le OO.SS. nazionali.

B) Istituti contrattuali oggetto di armonizzazione

1) La scadenza per l'applicazione dell'ultima tranche contrattuale è posticipata alla decorrenza del 1° marzo 2019.

2) Il periodo per la maturazione e l'erogazione degli aumenti periodici di anzianità resta invariato salvo accordi aziendali.

3) I permessi retribuiti, di cui alla disciplina transitoria dell'art. 17, per il personale in forza al 31 dicembre 2016, restano invariati a 30 ore annue fino al 30 giugno 2019. Dal 1° luglio 2019 gli stessi sono definiti nei limiti previsti del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016.

4) I tempi e le modalità di erogazione delle mensilità ordinarie e aggiuntive restano invariati, salvo accordi aziendali.

5) Salvo accordi aziendali, in materia di buoni pasto e mensa, al posto dell'attuale disciplina sarà applicata la normativa del c.c.n.l. dei Servizi ambientali art. 32, lett. H).

6) In materia di agibilità sindacali dal 1° gennaio 2020 si applicherà la disciplina di cui all'art. 57 del c.c.n.l. 10 luglio 2016. In via transitoria, per il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2019, le aziende applicheranno il regime attualmente adottato. In materia di agibilità nazionale le parti sono impegnate a trovare una soluzione condivisa entro dicembre 2020.

7) L'adesione alla Fondazione RUBES TRIVA avverrà all'atto del passaggio al c.c.n.l.

8) La disciplina sulle indennità accessorie sarà adeguata all'atto del passaggio; sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia e gli "ad personam" contrattuali e aziendali che rimangono nella retribuzione di fatto di ogni singolo lavoratore.

9) Il riallineamento della soglia dimensionale per l'utilizzo di spazi per la R.S.U. in cantieri oltre i 100 dipendenti (anziché oltre i 200) decorrerà dal 1° luglio 2019, salvo diversi accordi aziendali.

In fase di prima applicazione del c.c.n.l. dei servizi ambientali, per le materie o articoli contrattuali non trattati dal presente accordo, le parti a livello aziendale/territoriale, così come previsto dalla contrattazione di secondo livello, concorderanno le soluzioni più idonee per organizzare al meglio i servizi.

Resta inteso che, nel periodo di confluenza tra i due cc.cc.nn.l., le aziende dovranno applicare correttamente e integralmente uno dei cc.cc.nn.l. dell'ambiente oltre al presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che dal processo di armonizzazione non dovranno derivare né vantaggi né danni per entrambe le parti aziendali.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 32 c.c.n.l. 10 luglio 2016

Lett. E) Indennità sgombero neve

Il secondo comma dell'art. 32 lett. E) del c.c.n.l. 10 luglio 2016 è soppresso a decorrere dalla data di), sottoscrizione del presente c.c.n.l.

Art. 33 (Indennità turni ciclici continui ed avvicendati)

1. Ai lavoratori che operano in turni, ciclici, continui ed avvicendati - tre turni o quattro turni, su 24 ore, con spostamento del riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 3,65% della sola retribuzione base parametrale mensile del livello di appartenenza.

2. Ai lavoratori che operano in turni, ciclici, continui ed avvicendati - tre turni o quattro turni, su 24 ore, con riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 2,45% della sola retribuzione base del livello di appartenenza.

3. Tali indennità verranno corrisposte nella misura di 1/22 del loro valore mensile, in caso di tre turni su 24 ore; qualora i turni ciclici continuati avvicendati si svolgano in quattro turni su 24 ore, le indennità turno verranno corrisposte nella misura di 1/26 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione.

Dette indennità hanno le seguenti caratteristiche:

a) sono onnicomprensive e compensano, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal c.c.n.l. o da accordi aziendali, quali 13ª e 14ª mensilità, ferie, malattia, infortuni, permessi comunque retribuiti, etc.;

b) assorbono, fino a concorrenza, ogni e qualsiasi altra indennità di mansione o comunque denominata ad analogo titolo corrisposta in altra sede;

c) sono cumulabili con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie;

d) sono assorbite e sostituite, nelle giornate domenicali lavorate, dalla specifica indennità prevista per il lavoro domenicale.

Art. 34 (Trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale)

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 i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l. 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 ricoprano 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 i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l. per un esame congiunto dei motivi dei trasferimenti dei dipendenti interessati nonché delle condizioni economico-normative del loro trasferimento.

C) Mobilità interaziendale

1. E' consentita la mobilità del lavoratore tra aziende di igiene urbana su richiesta del lavoratore stesso e con l'assenso delle due aziende interessate, ovvero, su richiesta di un'azienda e con l'assenso dell'interessato e dell'azienda di appartenenza di quest'ultimo.

2. In tal caso, salvo diverso accordo tra le parti, opera la ricongiunzione dell'anzianità; non viene richiesto lo svolgimento del periodo di prova.

Art. 35 (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.

Art. 36 (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 altresì 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 ai sensi dell'art. 68, comma 1, lett. d) che deve essere preceduto dall'attivazione delle garanzie procedurali di cui alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 37 (Permessi - Aspettativa per motivi privati)

1. Al lavoratore che ne faccia richiesta, l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio, e sempre che ricorrano giustificati motivi, brevi permessi retribuiti o non retribuiti.

2. Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, al lavoratore non in prova, può essere concesso, per motivi di carattere privato, da valutarsi in via discrezionale dall'azienda, e purché questo non pregiudichi l'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di un anno, senza decorrenza di retribuzione e di anzianità.

Art. 38 (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 maggio 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. 39 (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. 40 (Congedo matrimoniale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Al lavoratore che contrae matrimonio, viene concesso un permesso retribuito pari a quindici giorni di calendario da usufruire entro trenta giorni dalla data del matrimonio.

Al lavoratore in prova detto permesso sarà considerato retribuito per i primi sette giorni e non retribuito per i successivi otto giorni; durante il permesso, il periodo di prova rimane sospeso.

Dal trattamento economico di cui ai precedenti commi è dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'INPS.

Il periodo di congedo matrimoniale non è computabile nel periodo di ferie annuali.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 44 c.c.n.l. 6 dicembre 2016 Congedo Matrimoniale

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. l'art. 40 del c.c.n.l. 10 luglio 2016 e l'art. 44 del c.c.n.l. 6 dicembre 2016 sono modificati come segue.

Al lavoratore che contrae matrimonio, viene concesso un permesso retribuito pari a quindici giorni di calendario da usufruire entro trenta giorni dalla data del matrimonio. Detto periodo è riconosciuto anche al lavoratore assunto a termine con contratto di lavoro di durata almeno pari a 90 giorni calendariali.

Al lavoratore in prova detto permesso sarà retribuito per i primi sette giorni e non retribuito per i successivi otto giorni; durante il godimento del permesso, il periodo di prova rimane sospeso.

Dal trattamento economico di cui ai precedenti commi è dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'INPS.

Il periodo di congedo matrimoniale non è computabile nel periodo di ferie annuali.

Art. 41 (Diritto allo studio - Congedi non retribuiti per la formazione - Formazione continua)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Diritto allo studio

1. La promozione di corsi aziendali e/o interaziendali per la qualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori, sarà oggetto delle relazioni sindacali previste dal livello regionale.

2. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e 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 e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

3. L'azienda richiederà la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al comma precedente.

4. In attuazione del comma 2 dell'art. 10, legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori che documentino la frequenza ai corsi di scuole statali o parificate, in occasione degli esami, otterranno permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- giorni tre per esami di licenza elementare;

- giorni sei per esami di licenza media inferiore;

- giorni dodici per esami di licenza media superiore;

- due giorni per ciascun esame universitario sostenuto.

I permessi per gli esami universitari di cui sopra sono attribuiti per un massimo di tre volte per il medesimo esame.

5. Inoltre, l'azienda metterà a disposizione dei lavoratori effettivi che frequenteranno corsi scolastici, professionali attinenti ai servizi erogati ed all'attività aziendale, un totale di ore lavorative, da calcolarsi nella misura di 7,5 (sette e mezzo) ore annuali per ciascun lavoratore a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

In ogni caso, ciascun lavoratore che frequenta i corsi di cui sopra non può avere diritto a più di 150 ore lavorative per anno scolastico.

6. I permessi di cui al precedente comma possono essere usufruiti dai lavoratori per un massimo di 2 ore giornaliere.

7. Il diritto a fruire delle agevolazioni scolastiche di cui al presente articolo può essere esercitato dai lavoratori iscritti a corsi per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore o diploma di laurea, per la durata legale prevista, aumentati di 2 anni.

8. Per i nuovi assunti, che continuino lo studio intrapreso per conseguire i suddetti diplomi, le agevolazioni scolastiche possono essere esercitate, analogamente ai nuovi iscritti, togliendo il numero degli anni di corso già superati; per il diploma di laurea, gli anni da togliere sono relativi agli anni di iscrizione in corso.

9. I lavoratori, che hanno già conseguito il diploma di scuola secondaria superiore o diploma di laurea, possono ottenere permessi limitatamente ai giorni d'esame, purché siano iscritti a corsi di specializzazione attinenti al diploma conseguito.

10. Agli effetti della retribuzione, dette ore saranno calcolate come ore feriali diurne della retribuzione individuale del lavoratore.

11. Tutti gli accordi aziendali esistenti dovranno uniformarsi alla presente normativa.

12. Analoghi permessi, previsti al punto 4, saranno concessi ai lavoratori che si presenteranno a sostenere esami di fine anno come privatisti.

B) Congedi non retribuiti per la formazione

1. A decorrere dal 1° gennaio 2010, fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della legge n. 300/1970, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 5 della legge 8 marzo 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 lett. 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 fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015.

C) Formazione continua

1. A decorrere dal 1° gennaio 2010, 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 neo-assunto, compreso quello con contratto 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 fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015.

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.

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Formazione dei lavoratori (già art. 41, lett. C) e 45, lett. C)

1. Le parti riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguimento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale per il miglioramento della qualità del servizio, alle esigenze di tutela della sicurezza del lavoro e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.

2. Le parti si impegnano ad operare in coerenza con l'assetto istituzionale della formazione continua e del ruolo di impulso e coordinamento assegnato ai Fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure per un sempre più adeguato utilizzo delle risorse per il finanziamento dei piani formativi aziendali.

3. Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia, le iniziative formative, in relazione ai fabbisogni, saranno rivolte:

a) al personale neoassunto, al fine di assicurare un agevole inserimento nel sistema aziendale (formazione d'ingresso);

b) al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorire un adeguato reinserimento in azienda (formazione di reinserimento);

c) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua);

d) 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 previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 (formazione salute e sicurezza);

e) al personale con potenziale da sviluppare, al fine di consentire l'acquisizione di competenze coerenti con ruoli organizzativi e funzionali di diverso o più elevato contenuto professionale (formazione di crescita professionale);

f) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale o comunque da cambiamenti di ruolo, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità per un proficuo reimpiego (formazione mirata e di reindirizzo professionale);

g) ai lavoratori con età superiore ai 60 anni, per consentirne l'eventuale adeguata ricollocazione, anche in mansioni diverse e meno gravose (formazione al ruolo).

4. Le iniziative formative prevedono in particolare l'utilizzo degli strumenti legislativi disponibili, quali ad esempio il Fondo nuove competenze, di cui all'art. 88 del D.L. Rilancio n. 34/2020 convertito nella legge n. 77/2020, per sostenere progetti di riorganizzazione delle attività lavorative che prevedano rimodulazione degli orari di lavoro per la riconversione ed il ricollocamento di lavoratori.

5. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità delle iniziative formative formeranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale dei soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del c.c.n.l., di norma non oltre il primo trimestre di ogni anno. In tale ambito sarà data informazione sul consuntivo delle attività promosse l'anno precedente.

6. Nelle imprese/gruppi con oltre 1.000 dipendenti, sarà costituita, a richiesta di una delle parti, una Commissione bilaterale sulla formazione professionale, composta di un massimo di 8 componenti, con il compito di coordinare le azioni formative in atto presso l'azienda in raccordo con i Fondi Interprofessionali per la formazione.

7. In alternativa alla Commissione di cui sopra, nelle aziende con più di 200 dipendenti nell'ottica di accrescere la partecipazione dei lavoratori ai progetti da realizzare, sarà individuato da ogni struttura territorialmente competente delle OO.SS. stipulanti, preferibilmente nell'ambito della R.S.U. e/o degli R.L.S.S.A. aziendali, un rappresentante delegato alla formazione indicato dalle Strutture territoriali competenti delle OO.SS. stipulanti, che assume in particolare il ruolo di referente dell'azienda per la firma dei piani aziendali condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento dei Fondi interprofessionali per la formazione. Ogni struttura territorialmente competente delle OO.SS. stipulanti comunicherà all'azienda in forma scritta la nomina del proprio rappresentante. Per questa nuova figura, ove dipendente dell'azienda, sarà prevista, a carico della stessa, una formazione iniziale "ad hoc" di 16 ore, compreso un modulo sulla comunicazione efficace. Il rappresentante per

la formazione è ammesso a fruire dei permessi sindacali di cui all'art. 57, lett. C), per lo svolgimento della specifica attività. Ove il rappresentante per la formazione non possa fruire delle agibilità previste a favore delle R.S.U. e/o delle R.L.S.S.A., saranno concessi permessi retribuiti esclusivamente per la partecipazione alle riunioni convocate dall'azienda per la firma dei suddetti piani formativi.

8. Le parti condividono che la formazione continua di cui al precedente comma 3, lett. c), costituisce un fattore decisivo per l'acquisizione ed il recupero delle competenze digitali richieste dalla trasformazione del lavoro e dalle innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto e dalla sostenibilità ecologica dell'intero sistema produttivo nazionale.

9. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, nonché dell'impegno economico ed organizzativo a carico delle aziende per sostenere tali iniziative, le attività formative di carattere non obbligatorio possono collocarsi al di fuori dell'orario di lavoro, con decorrenza dell'ordinaria retribuzione senza diritto alla maggiorazione per lavoro straordinario.

Art. 42 (Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Obblighi di comunicazione e certificazione - Visite di controllo

1. In caso di inizio di evento morboso, l'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.

In caso di prosecuzione del periodo di assenza per infermità 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 assenza per infermità il lavoratore, ove richiesto, 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 comunque essere 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 del lavoro 11 gennaio 2016 sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita o da stati patologici connessi o sottesi ad una situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa superiore al 67%.

5. L'azienda dà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l.

6. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentabili 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 competenti a norma di 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, ogni mutamento anche temporaneo, durante l'assenza per infermità, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti all'azienda deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.

B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto)

1. Nei casi di interruzione del servizio dovuta a infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 365 giorni di calendario.

2. Il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi durante l'arco temporale di 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

3. I periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare, debitamente certificati e comunicati, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso, non si computano ai fini del raggiungimento dei periodi di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo complessivo di 120 giorni di calendario nel medesimo arco temporale.

4. In presenza di gravi patologie quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, SLA, morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati e comunicati, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso non si computano ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto fino ad un massimo complessivo di 300 giorni di calendario nel medesimo arco temporale. La natura delle patologie e la specifica terapia salvavita o cura invasiva e prolungata da effettuare devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie.

5. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

6. Per quanto concerne i lavoratori in prova, in caso di sopravvenuta malattia il periodo di prova rimarrà sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato tale limite di tempo il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.

7. Al raggiungimento dei 250 giorni di calendario di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda ne dà comunicazione ai dipendenti interessati in occasione della consegna/trasmissione della prima busta paga utile.

C) Trattamento economico

1. Durante il periodo di comporto di cui alla lettera B) e ricorrendo le condizioni previste dal presente articolo, l'azienda corrisponde al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'intera retribuzione globale mensile netta mediante integrazione delle indennità a carico degli istituti assicuratori, che saranno anticipate alle normali scadenze retributive e/o di quanto il lavoratore abbia diritto allo stesso titolo a percepire in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, previdenziali o assistenziali.

2. In caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero anche in day hospital e di ospedalizzazione domiciliare, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'integrazione delle indennità a carico degli enti assicuratori e/o di quanto egli percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, previdenziali o assistenziali, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta, per un periodo - anche frazionato - di durata massima pari rispettivamente a 120 e 300 giorni di calendario. Le assenze al medesimo titolo eccedenti tale durata massima danno diritto al trattamento di cui al precedente comma, entro i limiti del periodo di comporto di cui alla lett. B), comma 1.

D) Periodo di aspettativa

1. Al lavoratore in procinto di raggiungere il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B), che continui a trovarsi in assenza per infermità debitamente certificata, è riconosciuto, previa richiesta scritta da inoltrarsi all'azienda entro gli ultimi 15 giorni di calendario precedenti la scadenza del periodo di comporto, il diritto a fruire di un periodo di aspettativa della durata massima di 270 giorni di calendario, durante il quale non decorrerà

retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.

2. Al fine di poter utilizzare il periodo di aspettativa di cui al precedente comma, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda di aver consegnato al medico competente la necessaria documentazione delle competenti strutture sanitarie del Servizio sanitario nazionale, nel rispetto del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

3. Il periodo di aspettativa non retribuita, che può essere fruito anche in misura frazionata per tre periodi al massimo, ciascuno non inferiore a 2 mesi, aumenta il periodo dei 1.095 giorni di calendario di cui al comma 2 della lettera B) di tanti giorni quanti sono i giorni fruiti di aspettativa medesima.

4. In deroga a quanto previsto al comma precedente, in caso di assenze determinate da patologie gravi richiedenti terapie salvavita di cui alla lettera B), comma 4, che consentono lo svolgimento discontinuo della prestazione lavorativa, l'aspettativa può essere fruita in maniera frazionata in relazione alle esigenze dei singoli periodi terapeutici, sulla base di certificazioni mediche specialistiche.

Nota a verbale

Per i lavoratori con posizione assicurativa costituita presso l'ex gestione INPDAP, le aziende, ove previsto dalle vigenti disposizioni di legge, sono tenute al versamento degli oneri contributivi relativi ai distinti periodi di aspettativa non retribuita sopraindicati, sia per la quota a loro carico che per quella a carico degli stessi lavoratori. I contributi vanno calcolati sulla retribuzione cosiddetta virtuale, corrispondente a quella che avrebbero percepito i lavoratori se fossero rimasti in servizio.

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

1. Superati i termini di conservazione del posto di cui alla lettera B) e terminato il periodo di aspettativa di cui alla lettera D), perdurando l'assenza per infermità, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso; analogamente, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso ovvero 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 lettera C)

1. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi e adempimenti previsti dalla legge e dal presente contratto per la comunicazione, documentazione e controllo delle assenze per malattia comporta la decadenza dal trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.

2. I suddetti inadempimenti costituiscono altresì comportamenti valutabili agli effetti delle norme disciplinari: in particolare, salvo il caso di comprovato impedimento, costituiscono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari contrattuali:

a) la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1 della lettera A);

b) la tardiva o mancata comunicazione del numero di protocollo del certificato medico inviato dal medico curante ovvero il tardivo invio del certificato medico di cui al punto 2 della lettera A);

c) l'assenza senza comprovato impedimento alla visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità nel domicilio o nella dimora indicata al datore di lavoro;

d) la mancata comunicazione di cui alla lettera A), commi 5 e 6.

3. Nei casi di assenza alla visita di controllo e di tardiva o mancata comunicazione di cui al precedente punto 2, lett. b) e c) il lavoratore, salvo il caso di comprovato impedimento, è considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari.

4. Fatta salva la valutazione del comportamento ai fini disciplinari, il trattamento economico a carico dell'azienda cessa comunque di essere erogato nei casi in cui il lavoratore si dedichi, durante l'assenza per infermità, ad attività lavorativa anche a titolo gratuito in grado di pregiudicare o ritardare la guarigione ovvero alteri la documentazione inerente l'assenza o fornisca falso indirizzo o comunque compia atti pregiudizievoli per il controllo di malattia, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.

5. Criteri analoghi rispetto a quelli indicati nei precedenti commi 1 e 4 si applicano nei confronti del personale che non percepisce indennità di malattia a carico dell'INPS.

G) Regolamentazione per malattia o infortunio non sul lavoro di breve durata

1. A fronte di un tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro uguale o superiore al 4,7%, rilevato dall'azienda e comunicato alla R.S.U. o, in mancanza, ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente c.c.n.l., alla data del 31 dicembre di ciascun anno, l'azienda, nell'anno solare successivo, effettuerà, per ogni episodio di malattia o infortunio non sul lavoro di durata pari o inferiore a 5 giorni di assenza, le seguenti trattenute retributive, fatto comunque salvo quanto indennizzato dall'INPS:

a) a partire dal 6° evento morboso (ovvero dal 5° se le assenze complessivamente considerate hanno comunque già superato i 13 giorni di calendario anche non continuativi): trattenuta di 35 euro lordi per ogni singolo evento, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale;

b) dal 9° evento morboso in poi: trattenuta di 45 euro lordi per ogni singolo evento, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale;

c) a partire dal 12° evento morboso, in aggiunta alle misure precedenti, le giornate di assenza verranno computate in via definitiva in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comporto contrattuale.

2. Le trattenute vengono effettuate prioritariamente dall'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lett. l, del vigente c.c.n.l. su base mensile, fino a concorrenza dell'importo dell'indennità. 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 effettuata sugli importi mensili dell'indennità integrativa dell'anno solare seguente, entro il primo trimestre. Ove necessario, ulteriori trattenute saranno effettuate dal C.R.A. di cui all'art. 2, lett. C), comma 2 o dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente il C.R.A.

3. Quanto previsto dal comma 1 del presente punto G) non trova applicazione nel caso di assenza per eventi morbosi, certificata da medici specialisti del Servizio sanitario nazionale, riferiti a:

a) gravi patologie che richiedano terapie salvavita di cui alla lett. B), comma 4 con conseguente discontinuità della prestazione lavorativa;

b) eventi morbosi delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza o patologie di genere;

c) assenze con ricovero ospedaliero o day hospital o ospedalizzazione domiciliare;

d) assenze individuate nell'ambito di specifici accordi locali.

4. Il 50% delle somme trattenute in ciascun anno solare ai sensi del comma 2 del presente punto G) sarà conferito al finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale di cui agli artt. 26 e seguenti del D.Lgs. n. 148/2015 a partire dalla data di avvio operativo dello stesso o da altra data che sarà formalmente individuata dalle parti stipulanti nell'ambito dell'intesa di costituzione del Fondo stesso.

5. Nelle more del conferimento di cui al comma precedente, l'importo di cui sopra sarà destinato all'incremento dell'importo complessivo del premio di risultato o, in mancanza, del C.R.A. di cui all'art. 2, lett. C), comma 2 del presente c.c.n.l. in favore dei soli lavoratori che non abbiano subito trattenute retributive di cui alla presente lett. G) nell'anno solare di riferimento e comunque non abbiano effettuato assenze computate anche cumulativamente pari o superiori a 15 giorni lavorativi nell'arco dell'anno solare.

6. Per l'individuazione dei lavoratori beneficiari degli incrementi di cui al comma precedente, si fa riferimento in via prioritaria alle medesime aree operativo-funzionale di inquadramento di cui all'art. 15 del c.c.n.l., fermo restando l'unificazione, a tale solo fine, delle aree spazzamento/raccolta, conduzione e servizi generali.

H) Avvicendamento di imprese

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 alle dipendenze di più aziende che gestiscono servizi di igiene ambientale e attività accessorie e/o complementari, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente a seguito di avvicendamento tra imprese che applicano il presente c.c.n.l. (nonché, in termini di reciprocità, dei cc.cc.nn.l. dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti), regolato dall'art. 6 del presente c.c.n.l.

2. Ai sensi e per gli effetti del citato art. 6, 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 erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Art. 42

(Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro)

LETTERA B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto)

1. Nel caso di assenza dal servizio dovuta ad infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 365 giorni di calendario.

2. Il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi durante l'arco temporale di 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

3. I periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso, ove debitamente certificati dalle strutture sanitarie competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, non si computano ai fini del raggiungimento dei periodi di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo complessivo di 120 giorni di calendario nel medesimo arco temporale.

4. In presenza di gravi patologie quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, S.L.A., Morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati dalle strutture mediche competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso non si computano ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto fino ad un massimo complessivo di 300 giorni di calendario nel medesimo arco temporale. La natura delle patologie e la specifica terapia salvavita o cura invasiva e prolungata da effettuare devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie.

5. Sono utili al computo dei periodi di cui ai commi 1 e 3 i periodi di infortunio successivamente non riconosciuti tali dall'INAIL.

6. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

7. Per quanto concerne i lavoratori in prova, in caso di sopravvenuta malattia il periodo di prova rimarrà sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato tale limite di tempo il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.

8. Al raggiungimento dei 250 giorni di calendario di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda ne dà comunicazione ai dipendenti interessati in occasione della consegna/trasmissione della prima busta paga utile.

Norma transitoria

Le modifiche del presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2022.

In merito all’applicazione del presente articolo da parte delle aziende che applicano il c.c.n.l. FISE 6 dicembre 2016 si riconosce il mantenimento delle condizioni precedenti, ove più favorevoli, ai soli lavoratori che abbiano già raggiunto la scadenza del periodo di comporto per la conservazione del posto alla data del 1° gennaio 2022 ovvero la raggiungano entro il 28 febbraio 2022.

A tal fine, vengono individuati i giorni di assenza ancora consentiti secondo la disciplina del comporto previgente, che verranno sottratti dai 365 giorni di comporto previsto dal presente articolo, per individuare in via convenzionale il numero dei giorni di assenza utilizzati dal lavoratore e computabili ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto.

Art. 43 (Trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale)

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda, anche al fine di consentire al datore di lavoro di prestare il primo soccorso.

2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, ovvero fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.

3. Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto, l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale netta mediante integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, dall'istituto assicuratore, salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 22 e 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.

4. 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.

5. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 4, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.

6. Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residuata al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.

7. 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.

8. 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 e comunque 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 che possono ritardare o pregiudicare la guarigione;

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.

9. Le violazioni di cui al comma 8 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.

10. Per quanto concerne i lavoratori in prova, il periodo di prova rimarrà sospeso fino alla guarigione clinica ovvero alla stabilizzazione degli effetti dell'infortunio o della malattia accertata dall'INAIL.

Norma transitoria

Le modifiche degli artt. 42 e 43 del c.c.n.l. decorrono dal 1° giugno 2017.

Per gli eventi morbosi in corso a tale data, ai soli lavoratori che abbiano già raggiunto o raggiungano entro il 31 luglio 2017 la scadenza del periodo di comporto come regolato dal presente articolo si riconosce il mantenimento delle condizioni precedenti, ove più favorevoli; a tal fine, vengono individuati i giorni di assenza ancora consentiti secondo la disciplina del comporto previgente, che verranno sottratti dai 365 giorni di comporto previsto dal presente articolo, per individuare in via convenzionale il numero dei giorni di assenza utilizzati dal lavoratore e computabili ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto.

Con riferimento all'art. 42, lett. G), sono fatti salvi gli accordi aziendali già esistenti alla data del 1° giugno 2017, che regolano la materia, sottoscritti ai sensi della previgente normativa contrattuale.

Art. 44 (Inidoneità sopravvenuta)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. E' diritto dell'azienda di far constatare in ogni momento l'idoneità psico-fisica del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito.

2. L'accertamento relativo deve essere disposto dal medico competente, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto delle norme di legge vigenti, e si conclude con un giudizio circa l'idoneità alla mansione.

Nel caso di personale invalido di cui alla L. n. 68/1999 il medico competente qualora ritenga che la natura o il grado dell'invalidità possano riuscire di pregiudizio alla salute ed all'incolumità dei compagni di lavoro ed alla sicurezza degli impianti, può sospendere il giudizio circa l'idoneità del lavoratore in attesa di acquisire l'esito dell'accertamento di cui all'art. 10, della L. n. 68/1999 che egli stesso promuoverà.

3. Contro l'eventuale giudizio di inidoneità sia l'azienda che il lavoratore possono esperire un solo ricorso, secondo la vigente normativa, rivolgendosi all'Organo di vigilanza territorialmente competente (art. 41, punto 9, D.Lgs. n. 81/2008).

Nel caso di lavoratori invalidi appartenenti alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999, il ricorso, in via alternativa e su iniziativa del lavoratore, potrà essere promosso per accertare la compatibilità dello stato fisico del ricorrente con le mansioni a lui affidate all'atto dell'assunzione o successivamente (art. 10, L. n. 68/1999).

4. Nelle more dell'esperimento del ricorso di cui al precedente punto e fino all'acquisizione del relativo esito, il lavoratore sarà provvisoriamente inserito in mansioni confacenti con il suo stato, come indicate dal medico competente, compatibilmente con le esigenze funzionali aziendali, in considerazione della temporaneità dello stato di inabilità. Qualora, invece, le esigenze funzionali non lo consentano, previo incontro con l'Organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia dato mandato, il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio per il periodo necessario al ricorso, senza corresponsione né di retribuzione né di contributi, salva sua richiesta di ferie o di permessi retribuiti, o anticipazione del t.f.r. a titolo di miglior favore nella misura massima di tre mensilità di retribuzione globale.

5. L'azienda deve dare comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto, limitatamente, tuttavia, alla constatazione della sua capacità lavorativa.

A salvaguardia del diritto alla segretezza dei dati riferiti alla propria condizione sanitaria, il lavoratore dovrà consegnare ogni e qualsiasi certificazione e documentazione medica in suo possesso esclusivamente e direttamente al medico competente.

6. Gli Organi di cui sopra potranno:

a) dichiarare il lavoratore idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito;

b) dichiarare il lavoratore totalmente inidoneo a svolgere qualsiasi attività lavorativa;

c) dichiarare il lavoratore inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa;

d) dichiarare il lavoratore temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa.

7. Nei casi previsti dal precedente punto 6, lettere c) e d), l'azienda verifica la possibilità di mantenere il lavoratore in servizio con mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte ovvero, in mancanza, con mansioni inferiori.

8. Fermo restando il rispetto di quanto stabilito all'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, l'accertamento relativo alla possibilità di mantenere, o meno, il lavoratore in servizio con mansioni diverse, deve avvenire in una riunione congiunta tra la Direzione aziendale, il lavoratore interessato e un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisca mandato.

9. Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente punto 8, risulti che il lavoratore può essere mantenuto in servizio, ancorché in mansioni non equivalenti od anche inferiori a quelle di assunzione od a quelle alle quali è stato successivamente adibito, deve essere redatto apposito verbale d'incontro, sottoscritto per accettazione dalla Direzione aziendale, dal lavoratore interessato e dal rappresentante sindacale presente alla riunione congiunta, nel quale il lavoratore dovrà espressamente dichiarare di accettare, o non accettare, le mansioni che gli sono state assegnate secondo quanto previsto al precedente comma 7.

10. Nel caso in cui il lavoratore accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà ai sensi del successivo comma 12 del presente articolo. Nel caso in cui il lavoratore non accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà al suo licenziamento senza l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità e con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente comma 8, risulti che il lavoratore non può essere mantenuto in servizio in mansioni confacenti con il suo stato di idoneità, l'azienda procederà al suo licenziamento nel rispetto delle previsioni di legge vigenti e con l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità.

Il predetto verbale d'incontro di cui al comma 9, deve essere sottoscritto per accettazione dalla Direzione aziendale, dal lavoratore interessato e dal rappresentante sindacale presente alla riunione congiunta.

Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, 8° comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, l'azienda procederà, preventivamente al licenziamento, ad esperire la procedura prevista dall'art. 7, legge 15 luglio 1966, n. 604.

12. Nel caso in cui il lavoratore accetti le mansioni assegnate, lo stesso sarà mantenuto in servizio e dovrà essere inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli.

Qualora il nuovo inquadramento risultasse inferiore al precedente, verrà conservata "ad personam" la differenza in cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento dell'assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione.

Tale differenza ("ad personam") è parte della retribuzione globale.

Esonero agevolato per inidoneità

a) Nei confronti dei lavoratori riconosciuti, con le procedure di cui ai commi precedenti, inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, l'azienda, nel caso previsto al precedente comma 11, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento, oltre alle spettanze legali e contrattuali, di una somma complessiva "una tantum" definita nella sotto indicata tabella, in rapporto agli anni di servizio aziendali compiuti.

b) Il riconoscimento della somma "una tantum", di cui alla precedente lett. a), implica la verifica, compiuta dall'azienda e dal lavoratore, dell'esistenza di eventuali motivi di contestazione relativi al pregresso svolgimento del rapporto di lavoro ed alla composizione di ogni possibile fonte di controversia; conseguentemente, la liquidazione di detta somma avverrà, nella misura intera prevista dalla sotto indicata tabella, soltanto all'esito della sottoscrizione di un verbale di conciliazione che avrà ad oggetto una transazione generale ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, cod. civ..

c) Nell'ipotesi in cui le parti non addivengano alla sottoscrizione del suddetto verbale entro 10 giorni dall'intimazione del recesso al prestatore di lavoro, quest'ultimo manterrà il diritto a percepire il solo 50% della somma "una tantum" come quantificata in base alla tabella sotto riportata.

Anni di servizio aziendale	*Mensilità globali dell'ultima retribuzione "una tantum"*
Fino a 5 anni compiuti	2
Da 6 a 10 anni compiuti	5
Da 11 a 25 anni compiuti	10
Da 26 anni in poi	5

Dichiarazione congiunta

La disciplina contrattuale dell'esonero agevolato per inidoneità, di cui al presente articolo, sarà oggetto di riesame delle parti stipulanti, a seguito dell'avvio del Fondo di solidarietà bilaterale di cui all'art. 26, comma 1, Titolo II del decreto legislativo n. 148/2015 ed all'accordo sindacale nazionale 22 novembre 2017, al fine del suo aggiornamento.

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Art. 44

(Inidoneità sopravvenuta alla mansione)

1. È diritto dell'azienda di far constatare in ogni momento l'idoneità psico-fisica del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito.

2. L'accertamento relativo deve essere compiuto dal medico competente, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto delle norme di legge vigenti, e si conclude con un giudizio circa l'idoneità alla mansione.

Nel caso di personale invalido di cui alla L. n. 68/1999 il medico competente, qualora ritenga che la natura o il grado dell'invalidità possano riuscire di pregiudizio alla salute ed all'incolumità dei compagni di lavoro ed alla sicurezza degli impianti, può sospendere il giudizio circa l'idoneità del lavoratore in attesa di acquisire l'esito dell'accertamento di cui all'art. 10 della L. n. 68/1999 che egli stesso promuoverà.

3. Avverso il giudizio del medico competente, sia l'azienda che il lavoratore possono esperire un solo ricorso, entro i trenta giorni dalla comunicazione del suddetto giudizio previsti dalla vigente normativa, rivolgendosi all'Organo di vigilanza territorialmente competente (art. 41, punto 9, D.Lgs. n. 81/2008).

Nel caso di lavoratori invalidi appartenenti alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999, il ricorso, in via alternativa e su iniziativa del lavoratore, potrà essere promosso per accertare la compatibilità dello stato fisico del ricorrente con le mansioni a lui affidate all'atto dell'assunzione o successivamente (art. 10, L. n. 68/1999).

4. Nelle more dell'esperimento del ricorso di cui al precedente comma 3 e fino all'acquisizione del relativo esito, il lavoratore sarà provvisoriamente inserito in mansioni confacenti con il suo stato, come indicate dal medico competente, compatibilmente con le esigenze funzionali aziendali, in considerazione della temporaneità dello stato di inabilità. Qualora, invece, le esigenze funzionali non lo consentano, previo incontro con l'Organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia dato mandato, il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio per il periodo necessario al ricorso, senza corresponsione né di retribuzione né di contributi, salva sua richiesta di ferie, anche solidali ove previsto, o di permessi retribuiti, o anticipazione del t.f.r. a titolo di miglior favore nella misura massima di tre mensilità di retribuzione globale.

5. Il medico competente deve dare comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto, limitatamente alla constatazione della sua capacità lavorativa.

A salvaguardia del diritto alla segretezza dei dati riferiti alla propria condizione sanitaria, il lavoratore dovrà consegnare ogni e qualsiasi certificazione e documentazione medica in suo possesso esclusivamente e direttamente al medico competente.

6. Il medico competente, ovvero gli Organi di vigilanza di cui sopra in sede di ricorso potranno:

a) dichiarare il lavoratore idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito;

b) dichiarare il lavoratore parzialmente idoneo in modo temporaneo o permanente a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito, con prescrizioni o limitazioni;

c) dichiarare il lavoratore temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito;

d) dichiarare il lavoratore inidoneo, in modo permanente, a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito.

7. Nei casi di idoneità parziale temporanea o di inidoneità temporanea di cui alle lett. b) e c) del precedente comma 6, l'azienda verifica la possibilità di assegnare temporaneamente il lavoratore a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di quelle precedentemente svolte ovvero, in mancanza di mansioni disponibili, a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore In caso di mancanza di mansioni proponibili in via temporanea, l'azienda può adottare il provvedimento della sospensione del lavoratore dalla prestazione, senza obbligo di corresponsione della retribuzione, fino alla rimozione dell'impedimento alla prestazione, da accertarsi con un nuovo giudizio del medico competente con esito di idoneità.

8. Con riguardo all'ipotesi di idoneità parziale permanente alla mansione svolta di cui alla lettera b) e di inidoneità permanente alla mansione svolta di cui alla lettera d) del precedente comma 6, l'accertamento relativo alla possibilità di mantenere, o meno, il lavoratore in servizio con mansioni diverse, deve avvenire in una riunione congiunta tra la Direzione aziendale, il lavoratore interessato e un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisca mandato, il cui contenuto verrà trasfuso in un apposito verbale sottoscritto dalle parti.

9. Qualora a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente comma 8 risulti che il lavoratore - previa visita di idoneità da parte del medico competente - possa essere mantenuto in servizio, ancorché in mansioni appartenenti a livelli di inquadramento inferiori rispetto a quelle di assunzione od a quelle alle quali è stato successivamente adibito, la volontà del lavoratore di accettare o non accettare le nuove mansioni proposte dovrà risultare in maniera espressa nel verbale di cui al precedente comma 8, sottoscritto dalle parti.

10. Nel caso di accettazione il lavoratore sarà mantenuto in servizio ed inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli, con la conservazione "ad personam" della differenza in cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento dell'assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione, nell'ambito della sottoscrizione di un verbale ai sensi dell'art. 2103, comma 6, del codice civile. Nel caso in cui il lavoratore non accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà al suo licenziamento senza l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità e con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente comma 8, risulti che il lavoratore non può essere mantenuto in servizio in mansioni confacenti con il suo stato di idoneità, l'azienda procederà al suo licenziamento nel rispetto delle previsioni di legge vigenti e con l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità.

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, l'azienda procederà, preventivamente al licenziamento, ad esperire la procedura prevista dall'art. 7, legge 15 luglio 1966, n. 604.

ESONERO AGEVOLATO PER INIDONEITÀ

12. Nei confronti dei lavoratori riconosciuti, con le procedure di cui ai commi precedenti, inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, l'azienda, nel caso previsto al precedente comma 11, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento, oltre delle spettanze legali e contrattuali, di una somma complessiva "una tantum" calcolata sulla base della retribuzione globale mensile in godimento nell'ultimo mese di servizio, in rapporto agli anni di servizio aziendali compiuti come da tabella sotto riportata.

13. Il riconoscimento della somma "una tantum", di cui al precedente comma, implicala verifica, compiuta dall'azienda e dal lavoratore, dell'esistenza di eventuali motivi di contestazione relativi al pregresso svolgimento del rapporto di lavoro ed alla composizione di ogni possibile fonte di controversia; conseguentemente, la liquidazione di detta somma avverrà, nella misura intera prevista dalla sotto indicata tabella, soltanto all'esito della sottoscrizione di un verbale di conciliazione che avrà ad oggetto

	Ipotesi di cui alla lett. b)	*Ipotesi di cui alla lett. d)*
Anni di servizio aziendale	*Numero mensilità*	*Numero mensilità*
Fino a 5 anni compiuti	2	1
Oltre 5 e fino a 15 anni compiuti	5	4
Oltre 15 e fino a 25 anni compiuti	10	6
Oltre 25 anni	4	3

Dichiarazione a verbale

In considerazione delle finalità dell'istituto regolato dai commi 12 e 13 del presente articolo, le parti dichiarano che per il riconoscimento dell'esonero agevolato per inidoneità potranno essere utilizzate anche le prestazioni aggiuntive indicate nella normativa del Fondo di solidarietà dei servizi ambientali ad integrazione delle provvidenze pubbliche previste per il caso di cessazione del rapporto di lavoro, ricorrendone le condizioni.

Art. 45 (Tutela della maternità e della paternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono disciplinati dalle norme del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni e integrazioni. Per i relativi permessi retribuiti si fa riferimento alla retribuzione globale.

2. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, l'azienda corrisponde alla dipendente una integrazione di quanto la stessa percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale mensile netta di sua spettanza.

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Art. 45

A) Tutela della maternità e della paternità

1. La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono disciplinati dalle norme del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni e integrazioni. Per i relativi permessi retribuiti si fa riferimento alla retribuzione globale.

2. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, l'azienda corrisponde alla dipendente una integrazione di quanto la stessa percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale mensile netta di sua spettanza.

B) Congedi parentali

1. Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il congedo parentale potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, anche in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero a norma dell'art. 32, comma 1-ter del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.; in ogni caso la somma delle ore nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali su base continuativa mensile, il genitore è tenuto a presentare, di norma almeno 15 giorni di calendario prima, la richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

3. Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare richiesta all'azienda con un preavviso non inferiore rispettivamente a 2 o 5 giorni lavorativi, allegando la domanda presentata all'INPS ed indicando, in caso di modalità oraria:

- il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolate in giornate lavorative equivalenti;

- il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruite;

- la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria.

4. Oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata delle fruizioni di altri permessi o riposi.

5. Sono fatti salvi gli eventuali accordi già in atto che regolamentano la materia a livello aziendale.

Art. 46 (Tutela di figli o persone con handicap)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, di cui all'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, 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.

2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino 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 febbraio 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.

3. A condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazioni di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado, o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancati.

4. Ai permessi di cui ai commi 1, 2, 3, che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7 nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

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.

6. La persona con handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 1 e 3 e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5 si applicano anche agli affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.

8. Il lavoratore comunica all'azienda per iscritto la richiesta di permesso con un preavviso non inferiore a settantadue ore, fatti salvi giustificati casi di urgenza.

9. 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.

10. Ai fini del presente articolo si fa riferimento alla retribuzione globale.

11. 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.

12. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

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

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Art. 46

(Tutela persone con handicap grave - Cessione di permessi e ferie)

A) Tutela di figli o persone con handicap grave

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, di cui all'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, 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.

2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino 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 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

3. A condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazioni di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado, o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancati.

4. I permessi di cui ai commi 1,2, 3 del presente articolo sono cumulabili con il congedo parentale ordinario di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e con i congedi per malattia figlio di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001.

5. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

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.

6. La persona con handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 1 e 3, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5 si applicano anche agli affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.

8. Al fine di conciliare le esigenze tecniche, organizzative delle aziende con la fruizione dei tre giorni di permesso mensile per disabilità o per assistenza ai familiari disabili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e successive modificazioni e integrazioni, l'azienda può richiedere al lavoratore la programmazione di norma mensile di tali permessi, entro il termine del mese precedente a quello di fruizione; in caso di variazione nella fruizione rispetto al programma mensile il lavoratore deve darne comunicazione con due giorni di preavviso. Tenuto conto dell'interesse tutelato del lavoratore disabile o del familiare assistito, sono fatti comunque salvi i casi di esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della programmazione.

9. 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.

10. Ai fini del presente articolo si fa riferimento alla retribuzione globale.

11. 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.

12. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

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

B) Cessione di permessi e ferie

Nell'ottica di favorire e sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene consentita la cessione, a titolo gratuito, dei permessi compensativi di cui all'art. 17 del c.c.n.l., dei permessi ex festività soppresse di cui all'art. 21 del c.c.n.l. e delle ferie attribuite dall'art. 23 del c.c.n.l. in misura ulteriore rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 66/2003, da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima impresa, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati, e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.

Viene rimandata alla contrattazione aziendale la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie.

Art. 47 (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 va 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 D.P.R. 9 ottobre 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.

13. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche ai fini della tutela delle persone affette da etilismo.

Art. 48 (Tutela delle persone affette da immunodeficienza - AIDS)

1. In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e comunque nel rispetto della legge 5 giugno 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. 49 (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 1° comma, l'effettuazione predetta deve essere comprovata da specifiche certificazioni.

Art. 50 (Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata)

Fermo restando quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, con le integrazioni di cui alla sentenza di Corte costituzionale n. 19 del 26 gennaio 2009, 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 plurisettimanali, previa presentazione di idonea documentazione.

Art. 51 (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 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 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, 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 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

10. Qualora, nello stesso anno, si verifichino 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.

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 luglio 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.

Dichiarazioni congiunte

Le disposizioni contrattuali 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. 52 (Aspettativa per adozione e affidamento)

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge 8 marzo 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. 53 (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 agosto 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. In considerazione della natura di servizio pubblico essenziale gestito dalle aziende e dal loro dovere di collaborazione in caso di calamità, si precisa che - 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. 54 (Parità di trattamento tra uomini e donne - Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali)

1. Le parti stipulanti richiamano l'attenzione delle imprese e dei lavoratori su quanto previsto, in particolare, dalle leggi 20 maggio 1970, n. 300; 9 dicembre 1977, n. 903; dal D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026; dai decreti legislativi 13 agosto 2003, n. 216; 30 maggio 2005, n. 145; 11 aprile 2006, n. 198 in materia di:

- parità di trattamento tra uomini e donne per quanto concerne accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e promozione professionale;

- prevenzione e repressione di discriminazioni a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, dell'orientamento sessuale;

- prevenzione e repressione dei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale;

ai fini del rispetto della dignità della persona nell'ambiente di lavoro.

2. In tale premessa, le parti costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi otto componenti, per attività di studio mirata alla promozione di azioni positive con particolare riguardo all'occupazione e alla valorizzazione professionale femminile.

Art. 55 (Violenza di genere)

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi a norma del D.Lgs. n. 80/2015, da fruirsi anche su base oraria, in misura non inferiore ad 1/3 dell'orario medio giornaliero del mese precedente quello di inizio del congedo.

Art. 56 (Prevenzione e repressione del mobbing)

1. Le parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psico-fisica dei dipendenti è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

A tal fine, le parti impegnano le imprese ed i lavoratori affinché, nell'ambiente lavorativo, siano prevenute e comunque contrastate ripetute e sistematiche vessazioni atte a produrre nei dipendenti uno stato di abituale sofferenza fisica e morale.

A questo riguardo, si richiama quanto proclamato, a livello comunitario con la risoluzione del Parlamento europeo n. A5-0283/2001 del 20 settembre 2001.

Art. 57 (Prerogative e diritti sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.)

1. In attuazione di quanto previsto dagli accordi interconfederali stipulati in materia da Confservizi e Confindustria, la rappresentanza dei lavoratori in tutte le aziende 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 aziende che applicano il presente c.c.n.l. in un'unica data stabilita dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti. Le norme relative alla costituzione ed alla disciplina delle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie sono contenute nel regolamento per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato.

3. In ottemperanza ai vigenti accordi interconfederali, citati al precedente comma 1, 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 aziende 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. eventualmente ancora in carica.

4. Nelle aziende 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 aziende con almeno 100 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 azienda che applica il presente c.c.n.l., come segue:

a) aziende da 16 a 60 dipendenti: 3 componenti;

b) aziende 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) aziende 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) aziende da 361 a 1.000 dipendenti: al numero minimo di 9 componenti si aggiunge un componente ogni 80 dipendenti nell'intervallo tra 361 e 1.000 (max 17 componenti);

e) aziende da 1.001 a 5.000 dipendenti: al numero minimo di 17 componenti si aggiunge un componente ogni 90 dipendenti, nell'intervallo tra 1.001 e 5.000;

f) aziende con dipendenti superiori a 5.000: il numero dei componenti è pari a 71.

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 ai sensi dell'art. 6, al termine dei quali decadono automaticamente.

Nota a verbale

Nelle aziende in cui si applica una pluralità di contratti collettivi di lavoro, le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano a perseguire forme di progressiva armonizzazione dell'attività svolta dalle sezioni della R.S.U. corrispondenti ai settori regolati da diversi contratti al fine di assicurare una gestione unitaria delle questioni di carattere generale o plurisettoriale.

B) Permessi retribuiti per i componenti della R.S.U.

1. In ogni azienda 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 delle retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari, dal 1° gennaio 2017, a 1 ora 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, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a Commissioni comunque denominate.

3. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 38 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. Il monte ore annuo dei permessi di cui alla presente lett. B) sarà ripartito in misura paritaria tra i singoli componenti eletti della R.S.U., fermo restando che la gestione dei permessi singolarmente attribuiti è in capo alla relativa lista di appartenenza.

La R.S.U. definisce con proprio regolamento, trasmettendolo all'azienda, il soggetto della singola lista abilitato alla richiesta dei permessi in parola.

6. I permessi di cui alla presente lettera assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970, tenuto conto di quanto previsto dalla lett. A), commi 3 e 4.

C) Permessi retribuiti per i componenti degli Organi/strutture territoriali e nazionali delle OO.SS. stipulanti FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI-UILe FIADEL

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente c.c.n.l., all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti degli Organi/Strutture territoriali e nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti spettano permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 5 ore e 30 minuti per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno.

2. La quota parte nella misura di 4 ore dei permessi retribuiti di cui al precedente comma 1, 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. La quota parte residua, pari a 1 ora e 30 minuti verrà ripartita in modo paritetico tra le medesime Organizzazioni sindacali stipulanti.

Il suddetto 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 azienda, 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 precedente comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.

4. I nominativi dei componenti degli Organi/Strutture di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.

5. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 38 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 lett. 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 azienda nella quale si applica il presente c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali di ciascuna 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 aziende da 16 a 200 dipendenti;

- 132 ore nelle aziende da 201 a 1.000 dipendenti;

- 165 ore nelle aziende da 1.001 dipendenti fino a 3.000;

- 198 ore nelle aziende da 3.001 dipendenti in poi.

3. l nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi/Strutture sindacali competenti all'azienda.

4. I permessi retribuiti di cui sopra sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 38 ore, fatti salvi eventuali motivati impedimenti.

5. Ai lavoratori di cui al comma 1 spettano esclusivamente i permessi retribuiti di cui alla presente lett. 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 alle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

1. Le aziende associate a UTILITALIA 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 332 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 UTILITALIA.

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 332 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 UTILITALIA 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 mensile o plurimensile, anche non calendariale, con corresponsione della retribuzione globale.

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

5. I periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali sono utili ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità supplementari, del t.f.r., del compenso retributivo aziendale (ex art. 2 c.c.n.l.), degli aumenti periodici di anzianità e del periodo necessario per il passaggio alla posizione parametrale A.

Ai dipendenti beneficiari che usufruiscono nell'anno dei periodi di aspettativa pari a 11 (undici) mesi non competono gli indumenti di lavoro.

6. 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 a UTILITALIA, per la conseguente comunicazione all'azienda interessata.

Norma transitoria

Il personale in aspettativa retribuita per motivi sindacali di cui alla lett. E) del presente art. 57, che maturi entro il 30 giugno 2019 i requisiti per il diritto al trattamento pensionistico non verrà sostituito.

Chiarimento a verbale

Ai diversi fini di cui al presente art. 57, 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.

Dichiarazioni finali delle parti nazionali stipulanti UTILITALIA – FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

1. Ai diversi fini di cui al presente c.c.n.l. e, in particolare, di cui al presente art. 57, 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., le Associazioni che, al dato formale della sottoscrizione con l'assenso di UTILITALIA, non hanno accompagnato quello sostanziale della partecipazione al processo di composizione del c.c.n.l.

2. 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 le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato, le parti stipulanti si impegnano a reincontrarsi tempestivamente onde provvedere ai necessari adeguamenti normativi.

3. 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.

N.d.R.:

L'accordo 22 ottobre 2018 prevede quanto segue:

Il giorno 22 ottobre 2018 presso la sede di LEGACOOP nazionale si sono incontrati:

CISAMBIENTE-CONFIDUSTRIA

AGCI Servizi

CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi

LEGACOOP Produzione e servizi

e

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

per definire le modalità e le tempistiche di applicazione, per le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi e LEGACOOP Produzione e servizi, del c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018.

Premessa

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere una specifica armonizzazione riguardante alcuni istituti contrattuali economici e normativi. Tale armonizzazione deve intendersi avere il carattere di interpretazione autentica inerente i tempi di adozione del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016 da parte delle imprese aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del settore privato.

A) Tempi di applicazione del c.c.n.l.

Il c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018, sarà integralmente adottato dalle aziende aderenti entro il 1° luglio 2019. Qualora entro tale data dovessero emergere delle singole criticità, anche relative alla confluenza contrattuale così come previsto dal presente accordo, le stesse saranno portate all'attenzione delle parti stipulanti il c.c.n.l. 10 luglio 2016. Le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi, LEGACOOP Produzione e servizi provvederanno a comunicare alla rispettiva Associazione di appartenenza il termine entro il quale si procederà al passaggio del c.c.n.l. e di ciò saranno informate le OO.SS. nazionali.

B) Istituti contrattuali oggetto di armonizzazione

1) La scadenza per l'applicazione dell'ultima tranche contrattuale è posticipata alla decorrenza del 1° marzo 2019.

2) Il periodo per la maturazione e l'erogazione degli aumenti periodici di anzianità resta invariato salvo accordi aziendali.

3) I permessi retribuiti, di cui alla disciplina transitoria dell'art. 17, per il personale in forza al 31 dicembre 2016, restano invariati a 30 ore annue fino al 30 giugno 2019. Dal 1° luglio 2019 gli stessi sono definiti nei limiti previsti del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016.

4) I tempi e le modalità di erogazione delle mensilità ordinarie e aggiuntive restano invariati, salvo accordi aziendali.

5) Salvo accordi aziendali, in materia di buoni pasto e mensa, al posto dell'attuale disciplina sarà applicata la normativa del c.c.n.l. dei Servizi ambientali art. 32, lett. H).

6) In materia di agibilità sindacali dal 1° gennaio 2020 si applicherà la disciplina di cui all'art. 57 del c.c.n.l. 10 luglio 2016. In via transitoria, per il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2019, le aziende applicheranno il regime attualmente adottato. In materia di agibilità nazionale le parti sono impegnate a trovare una soluzione condivisa entro dicembre 2020.

7) L'adesione alla Fondazione RUBES TRIVA avverrà all'atto del passaggio al c.c.n.l.

8) La disciplina sulle indennità accessorie sarà adeguata all'atto del passaggio; sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia e gli "ad personam" contrattuali e aziendali che rimangono nella retribuzione di fatto di ogni singolo lavoratore.

9) Il riallineamento della soglia dimensionale per l'utilizzo di spazi per la R.S.U. in cantieri oltre i 100 dipendenti (anziché oltre i 200) decorrerà dal 1° luglio 2019, salvo diversi accordi aziendali.

In fase di prima applicazione del c.c.n.l. dei servizi ambientali, per le materie o articoli contrattuali non trattati dal presente accordo, le parti a livello aziendale/territoriale, così come previsto dalla contrattazione di secondo livello, concorderanno le soluzioni più idonee per organizzare al meglio i servizi.

Resta inteso che, nel periodo di confluenza tra i due cc.cc.nn.l., le aziende dovranno applicare correttamente e integralmente uno dei cc.cc.nn.l. dell'ambiente oltre al presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che dal processo di armonizzazione non dovranno derivare né vantaggi né danni per entrambe le parti aziendali.

Art. 58 (Diritti sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Diritto d'affissione

Fermo restando quanto previsto dal T.U. 10 gennaio 2014 Confindustria e 10 febbraio 2014 Confservizi, le R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che la Direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

2. Trattenute dei contributi sindacali

Le aziende provvedono alla trattenuta dei contributi sindacali a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente c.c.n.l. e per quelle che hanno sottoscritto o aderito al T.U. 10 febbraio 2014 Confservizi.

La trattenuta in favore delle Organizzazioni sindacali è confermata nel valore dell'1% della retribuzione base parametrale per quattordici mensilità.

Le aziende non possono accettare deleghe in cui il valore del contributo sia inferiore all'1% e, pertanto, le deleghe in corso devono essere allineate alla percentuale sopraindicata, salvo revoca da parte del lavoratore.

Allo scopo di facilitare ai lavoratori il versamento dei propri contributi alle Organizzazioni sindacali alle quali sono iscritti, le aziende effettueranno le relative trattenute sulle retribuzioni mensili inserendole nei ruoli paga, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega, nella quale dovranno essere specificate le generalità del lavoratore, il numero di matricola, il Sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, la periodicità e l'importo della trattenuta stessa.

La trattenuta sarà sospesa a richiesta scritta del lavoratore interessato con decorrenza nel mese successivo alla data della revoca stessa; si intende invece che nello stesso mese sarà trattenuto in un'unica soluzione il corrispettivo del tesseramento, non ancora trattenuto, che ha scadenza annuale indivisibile, anche se la relativa esazione viene rateizzata in 14 mensilità per comodità dei lavoratori iscritti; ciò in quanto la clausola stessa viene esplicitamente accettata e sottoscritta dal lavoratore al momento del rilascio della delega.

Effettuata la trattenuta, l'azienda rimetterà ad ogni Sindacato la somma di competenza.

3. Assemblee sindacali del personale

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, in azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue "pro-capite"; in quest'ultimo caso verrà corrisposta la normale retribuzione.

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.

Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi di interesse pubblico, le assemblee saranno tenute di massima nelle ultime ore di lavoro, salvo casi del tutto eccezionali, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti.

Le assemblee - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - possono essere indette dalla R.S.U. e singolarmente, o congiuntamente, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., fermo restandok quanto stabilito in materia dal T.U. 10 gennaio 2014 Confindustria e 10 febbraio 2014 Confservizi, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale di lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate alla Direzione dell'azienda con un preavviso di almeno 24 ore.

Alle riunioni possono partecipare dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali rappresentate nella R.S.U.

4. Sedi sindacali

Nelle aziende con almeno 100 dipendenti, viene posto permanentemente a disposizione delle R.S.U. per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune all'interno dell'azienda o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle aziende con un numero inferiore di dipendenti, le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

N.d.R.:

L'accordo 22 ottobre 2018 prevede quanto segue:

Il giorno 22 ottobre 2018 presso la sede di LEGACOOP nazionale si sono incontrati:

CISAMBIENTE-CONFIDUSTRIA

AGCI Servizi

CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi

LEGACOOP Produzione e servizi

e

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

per definire le modalità e le tempistiche di applicazione, per le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi e LEGACOOP Produzione e servizi, del c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018.

Premessa

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere una specifica armonizzazione riguardante alcuni istituti contrattuali economici e normativi. Tale armonizzazione deve intendersi avere il carattere di interpretazione autentica inerente i tempi di adozione del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016 da parte delle imprese aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del settore privato.

A) Tempi di applicazione del c.c.n.l.

Il c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018, sarà integralmente adottato dalle aziende aderenti entro il 1° luglio 2019. Qualora entro tale data dovessero emergere delle singole criticità, anche relative alla confluenza contrattuale così come previsto dal presente accordo, le stesse saranno portate all'attenzione delle parti stipulanti il c.c.n.l. 10 luglio 2016. Le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi, LEGACOOP Produzione e servizi provvederanno a comunicare alla rispettiva Associazione di appartenenza il termine entro il quale si procederà al passaggio del c.c.n.l. e di ciò saranno informate le OO.SS. nazionali.

B) Istituti contrattuali oggetto di armonizzazione

1) La scadenza per l'applicazione dell'ultima tranche contrattuale è posticipata alla decorrenza del 1° marzo 2019.

2) Il periodo per la maturazione e l'erogazione degli aumenti periodici di anzianità resta invariato salvo accordi aziendali.

3) I permessi retribuiti, di cui alla disciplina transitoria dell'art. 17, per il personale in forza al 31 dicembre 2016, restano invariati a 30 ore annue fino al 30 giugno 2019. Dal 1° luglio 2019 gli stessi sono definiti nei limiti previsti del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016.

4) I tempi e le modalità di erogazione delle mensilità ordinarie e aggiuntive restano invariati, salvo accordi aziendali.

5) Salvo accordi aziendali, in materia di buoni pasto e mensa, al posto dell'attuale disciplina sarà applicata la normativa del c.c.n.l. dei Servizi ambientali art. 32, lett. H).

6) In materia di agibilità sindacali dal 1° gennaio 2020 si applicherà la disciplina di cui all'art. 57 del c.c.n.l. 10 luglio 2016. In via transitoria, per il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2019, le aziende applicheranno il regime attualmente adottato. In materia di agibilità nazionale le parti sono impegnate a trovare una soluzione condivisa entro dicembre 2020.

7) L'adesione alla Fondazione RUBES TRIVA avverrà all'atto del passaggio al c.c.n.l.

8) La disciplina sulle indennità accessorie sarà adeguata all'atto del passaggio; sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia e gli "ad personam" contrattuali e aziendali che rimangono nella retribuzione di fatto di ogni singolo lavoratore.

9) Il riallineamento della soglia dimensionale per l'utilizzo di spazi per la R.S.U. in cantieri oltre i 100 dipendenti (anziché oltre i 200) decorrerà dal 1° luglio 2019, salvo diversi accordi aziendali.

In fase di prima applicazione del c.c.n.l. dei servizi ambientali, per le materie o articoli contrattuali non trattati dal presente accordo, le parti a livello aziendale/territoriale, così come previsto dalla contrattazione di secondo livello, concorderanno le soluzioni più idonee per organizzare al meglio i servizi.

Resta inteso che, nel periodo di confluenza tra i due cc.cc.nn.l., le aziende dovranno applicare correttamente e integralmente uno dei cc.cc.nn.l. dell'ambiente oltre al presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che dal processo di armonizzazione non dovranno derivare né vantaggi né danni per entrambe le parti aziendali.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 58, punto 3) c.c.n.l. 10 luglio 2016

Assemblee sindacali del personale

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, in Azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue pro capite 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.

Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi pubblici essenziali, le assemblee saranno tenute di norma nelle ultime ore di lavoro, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti.

Le assemblee - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - possono essere indette dalla R.S.0 e, singolarmente o congiuntamente, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., fermo restando quanto stabilito in materia dall'accordo interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale di lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate alla direzione dell'azienda con un preavviso di norma, di almeno 48 ore.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle organizzazioni appresentate nella R.S.U.

Art. 59 (Istituti di patronato)

1. Gli Istituti di patronato delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i compiti di cui al D.L.C.P.S. del 29 luglio 1947, n. 804.

2. L'azienda mette a disposizione dei suddetti Patronati:

a) bacheca per le affissioni di materiale di informazione ai lavoratori;

b) idonei locali per consentire ai rappresentanti dei Patronati di poter ricevere ed assistere i lavoratori.

3. Per l'attuazione pratica dei suddetti punti 1 e 2 si addiverrà a specifici accordi stipulati tra le parti.

Art. 60 (Attività culturali e ricreative)

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

La regolamentazione di tali Organismi è demandata alla contrattazione aziendale.

2. Per lo svolgimento delle suddette attività, l'azienda concorre con un contributo annuale pari a 21,00 euro, commisurato al numero di lavoratori a tempo indeterminato in servizio all'inizio di ogni anno.

Il contributo versato da ciascun lavoratore che partecipi a dette attività come associato agli Organismi di cui al precedente comma 1 non potrà essere inferiore ad un importo annuale pari a 10,50 euro.

3. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, fermo restando che, qualora il contributo aziendale versato per le suddette attività sia superiore a quello sopra indicato, quest'ultimo concorre e non aumenta quello percepito a titolo di miglior favore.

4. I lavoratori che siano impegnati nello svolgimento e/o nell'organizzazione dell'attività di cui al precedente comma 1) possono fruire di permessi non retribuiti compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 61 (Procedura per le controversie individuali)

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, assistita dall'Associazione imprenditoriale, e il lavoratore, assistito dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali 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.

Art. 62 (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 giugno 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° marzo 2001, che regolamenta l'esercizio del diritto di sciopero, valutato idoneo dalla Commissione di garanzia con delibera n. 1/31 del 19 aprile 2001 (Allegato n. 10).

3. L'accordo nazionale 1° marzo 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.

Art. 63 (Salute e sicurezza sul luogo di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 e si impegnano a favorire la crescita della cultura della prevenzione e della sostenibilità ambientale, concorrendo, ognuna per le proprie competenze, all'attività di informazione e formazione di ciascun dipendente, tramite l'utilizzo di idonei sistemi di

gestione ambientale e di sicurezza, comprese le procedure operative e i piani formativi del personale. In particolare, l'esigenza essenziale è quella di mettere in campo iniziative destinate a elevare i livelli culturali e la capacità di percepire il rischio in ambienti di lavoro, di diffondere il capillare e naturale utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione e contemporaneamente di contrastare pratiche di lavoro che determinano un grave scadimento della qualità della vita.

2. 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 e della programmazione, intese come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa e del monitoraggio delle azioni intraprese, 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 documento aziendale di valutazione dei rischi, DVR, nonché dal DUVRI (Documento unico per la valutazione dei rischi da interferenze) con riferimento a tutti i lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

3. 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 codividono altresì l'impegno affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione e addestramento e 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. Inoltre, le parti convengono sulla necessità che siano adottati sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL-R) che devono costituire il nucleo centrale dell'impegno delle aziende, sulla base della piena consapevolezza che le politiche di prevenzione, oltre a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, riducono sensibilmente i costi economici e sociali derivanti dalla carenza di sicurezza nei luoghi di lavoro.

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

B/1. I principali soggetti nell'ambito del rapporto di lavoro:

Il datore di lavoro - il lavoratore - il Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente - il medico competente

Il datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., 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 di valutazione dei rischi.

Il datore di lavoro ed i dirigenti che organizzano e dirigono le stesse attività, secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, provvedono, anche attraverso delega, ove consentito, a tutti gli obblighi e adempimenti previsti dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., quali la redazione nonché l'aggiornamento del DVR e del DUVRI, la designazione del/il responsanbile del servizio prevenzione/protezione dai rischi, la nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta, agli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione del 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 la consegna del documento predetto, l'adozione delle misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati inclusa la fornitura ai lavoratori dei DPI e dei mezzi di protezione collettivi; consentono ai Rappresentanti 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 dal lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza.

In particolare, il datore di lavoro deve richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione, prevedendo anche un regolamento disciplinare.

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 e s.m.i.

4. Le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione, a termini dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., e in coerenza anche col D.Lgs. n. 231/2001.

Il lavoratore

1. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto e le altre figure di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

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 ed 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. In particolare, il lavoratore ha l'obbligo di contribuire all'adempimento degli obblighi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro, sottoponendosi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente, utilizzando correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, partecipando ai programmi di formazione/addestramento, segnalando immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza ed osservando ogni altra disposizione di cui all'art. 20, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Il Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente

1. Il Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente (R.L.S.S.A.) è il lavoratore non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato eletto dai lavoratori stessi per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, secondo le modalità di cui al seguente punto C).

2. Il Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente 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 del medico competente ove nominato, a fare proposte in merito all'attività di prevenzione. Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività, esercita altresì le ulteriori funzioni e attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

3. Il R.L.S.S.A., ai sensi dell'art. 50, comma 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Il medico competente

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 psico-fisica 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 una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno, comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica, informa ogni lavoratore interessato 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 e s.m.i. è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata qualità-sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi di cui all'art. 2, lett. v) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

2. La riunione periodica, si tiene con le modalità e finalità previste dall'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., con frequenza trimestrale, con la partecipazione del datore di lavoro o un suo rappresentante, del responsabile del Servizio prevenzione/protezione dei rischi, del medico competente, e dei R.L.S.S.A.. Della riunione viene redatto il verbale messo a disposizione di tutti i partecipanti

3. Nel corso della riunione, verranno esaminati e discussi i temi ed i documenti di cui all'art. 35, comma 2, lettere a), b), c), d), del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:

a) l'esame del DVR e del DUVRI e la valutazione del programma di miglioramento;

b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, rilevati nel periodo di riferimento che deve prevedere, tra l'altro, una comparazione con i dati di settore forniti dall'INAIL, la relazione sull'andamento della sorveglianza sanitaria a cura del medico competente;

c) la valutazione e i criteri di scelta dei nuovi dispositivi di protezione individuale, nonché l'adeguamento e l'efficacia degli stessi in adozione;

d) l'aggiornamento e l'adeguamento del piano formativo/informativo annuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro condiviso dall'Organismo paritetico Fondazione nazionale sicurezza Rubes Triva.

4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi sui luoghi di lavoro, a seguito delle segnalazioni da parte dei lavoratori e dei soggetti preposti all'attività di sicurezza conseguenti ad attività di monitoraggio o di sorveglianza pianificata e/o ad eventi incidentali (o quasi incidenti segnalati) e/o ad infortuni riscontrati (o quasi infortuni segnalati).

5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo ad iniziative di informazione, formazione ed addestramento mirate in modo che, insieme alle misure organizzative, incidano significativamente sul miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.

B/3. Informazione e formazione dei lavoratori

1. In conformità alle disposizioni degli art. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nonché dell'accordo Stato-regioni 11 gennaio 2012 e successive linee interpretative, il datore di lavoro deve provvedere a definire i criteri, le modalità organizzative e le responsabilità volte a soddisfare i fabbisogni rilevati in occasione della riunione periodica in tema di informazione, formazione ed addestramento di tutti i lavoratori dell'azienda.

2. Come previsto dall'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., la formazione dei lavoratori deve essere realizzata in collaborazione con l'Organismo paritetico Rubes Triva previsto dall'art. 64 B) del presente c.c.n.l.

3. Nella pianificazione e realizzazione dell'attività formativa, il datore di lavoro deve tener conto delle indicazioni del suddetto Organismo paritetico, anche ove tale realizzazione sia affidata a soggetti terzi.

4. Ai fini di cui sopra devono essere trasmessi all'Organismo paritetico Rubes Triva il piano formativo aziendale, nonché i curricula dei docenti.

5. I contenuti, la durata e le modalità dell'attività formativa sono quelli previsti dalle disposizioni dell'accordo Stato-regioni sopra richiamato e sono da intendersi come minimi, in quanto essi non possono che essere subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore del lavoro e contenuta nel DVR, alle risultanze dell'attività di monitoraggio e della eventuale modifica del DVR.

6. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione e di addestramento erogate nei confronti del lavoratore sono supportate e registrate dall'Organismo paritetico Rubes Triva attraverso un apposito "data base" cui potranno accedere via web le singole aziende non solo per il rilascio del libretto formativo e degli attestati per il lavoratore interessato, ma anche per il riconoscimento della formazione svolta.

B/4. 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 a termini dell'art. 8 del presente c.c.n.l. ad altra impresa o a lavoratori autonomi, 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 c.c.n.l., redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) una cui copia viene trasmessa al R.L.S.S.A., promuove 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, con la finalità di eliminare o ridurre al minimo i

rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

4. Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, l'impresa committente nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate a termini dell'art. 8 del presente c.c.n.l. sono tenute a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione

C) Assetto organizzativo del servizio di raccolta

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 oltre alle eventuali segalazioni in merito, provenienti dal datore di lavoro o dai R.L.S.S.A. sull'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata, con particolare riferimento alla raccolta differenziata.

D) Elezione del Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.)

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

1. Numero dei R.L.S.S.A.

Il numero dei R.L.S.S.A. è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o unità produttiva nel caso in cui le aziende siano dislocate in comuni diversi. Vale a dire:

- fino a 200 lavoratori: 1 R.L.S.S.A.;

- da 201 a 1.000 lavoratori: 3 R.L.S.S.A.;

- oltre 1.000 lavoratori: 6 R.L.S.S.A.

2. Computo dei lavoratori

Ai fini del computo dei lavoratori di cui al comma 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'art. 7 del regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art. 57 del presente c.c.n.l.

4. Durata del mandato

Il R.L.S.S.A. dura in carica tre anni dalla data di elezione.

5. Dimissioni

In caso di dimissioni del R.L.S.S.A., quest'ultimo continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione con il primo dei R.L.S.S.A., non eletti nell'ambito della lista del dimissionario o, in mancanza, delle altre liste che abbiano riportato il maggior numero di voti: la sostituzione deve intervenire non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione delle dimissioni.

6. Elezione del R.L.S.S.A.

Il R.L.S.S.A. è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

A. Procedura di elezione

A) Aziende con meno di 15 dipendenti

L'elezione del R.L.S.S.A. si svolge a suffragio universale ed a voto segreto, su liste presentate, 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.

B) Aziende con almeno 16 dipendenti

Nelle aziende con almeno 16 dipendenti l'elezione avviene sulla base di liste concorrenti presentate dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie del c.c.n.l. e di quelle di cui all'art. 2, lett. b) del regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art. 57 del presente c.c.n.l. in occasione delle elezioni delle R.S.U.

L'elezione del R.L.S.S.A. si svolge a suffragio universale ed a voto segreto. La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione delle R.S.U., come previsto dal regolamento per l'elezione delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art. 57 del presente c.c.n.l.

B. 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 R.L.S.S.A. sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle aziende che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale. Nelle aziende da 16 lavoratori in su, al singolo R.L.S.S.A. sono concesse 44 ore annue di permesso con decorrenza della retribuzione globale.

C. Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del R.L.S.S.A.

In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del R.L.S.S.A. nei termini di cui al precedente comma 6, per le aziende con almeno 16 dipendenti valgono le disposizioni di cui all'art. 21 del regolamento allegato all'art. 57 del presente c.c.n.l.; in ogni caso di ritardo, il R.L.S.S.A., scaduto il mandato, continuerà ad operare in regime di proroga fino a nuove elezioni.

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

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 R.L.S.S.A. sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dal precedente comma 6.

8. Preavviso

La richiesta di permesso ai sensi dei commi 6 e 7 è presentata dal R.L.S.S.A., di norma, con un preavviso di 48 ore.

9. Accesso ai luoghi di lavoro/consultazione ed informazione del R.L.S.S.A.

1. 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.

2. La consultazione del R.L.S.S.A. 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.

3. Il R.L.S.S.A. ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lett. e) ed f) del D.Lgs. n. 81/2008 nonché il diritto di consultare 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'azienda per gli aspetti relativi all'igene e sicurezza del lavoro.

10. Riunione periodica

In applicazione dell'art. 35, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. 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 R.L.S.S.A. 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.

11. Formazione del R.L.S.S.A.

Il R.L.S.S.A. 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 R.L.S.S.A. 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 R.L.S.S.A. 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.

N.d.R.:

L'accordo 22 ottobre 2018 prevede quanto segue:

Il giorno 22 ottobre 2018 presso la sede di LEGACOOP nazionale si sono incontrati:

CISAMBIENTE-CONFIDUSTRIA

AGCI Servizi

CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi

LEGACOOP Produzione e servizi

e

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

per definire le modalità e le tempistiche di applicazione, per le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi e LEGACOOP Produzione e servizi, del c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018.

Premessa

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere una specifica armonizzazione riguardante alcuni istituti contrattuali economici e normativi. Tale armonizzazione deve intendersi avere il carattere di interpretazione autentica inerente i tempi di adozione del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016 da parte delle imprese aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del settore privato.

A) Tempi di applicazione del c.c.n.l.

Il c.c.n.l. 10 luglio 2016, così come aggiornato dall'accordo di collazione contrattuale del 18 giugno 2018, sarà integralmente adottato dalle aziende aderenti entro il 1° luglio 2019. Qualora entro tale data dovessero emergere delle singole criticità, anche relative alla confluenza contrattuale così come previsto dal presente accordo, le stesse saranno portate all'attenzione delle parti stipulanti il c.c.n.l. 10 luglio 2016. Le aziende aderenti a CISAMBIENTE, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e servizi, LEGACOOP Produzione e servizi provvederanno a comunicare alla rispettiva Associazione di appartenenza il termine entro il quale si procederà al passaggio del c.c.n.l. e di ciò saranno informate le OO.SS. nazionali.

B) Istituti contrattuali oggetto di armonizzazione

1) La scadenza per l'applicazione dell'ultima tranche contrattuale è posticipata alla decorrenza del 1° marzo 2019.

2) Il periodo per la maturazione e l'erogazione degli aumenti periodici di anzianità resta invariato salvo accordi aziendali.

3) I permessi retribuiti, di cui alla disciplina transitoria dell'art. 17, per il personale in forza al 31 dicembre 2016, restano invariati a 30 ore annue fino al 30 giugno 2019. Dal 1° luglio 2019 gli stessi sono definiti nei limiti previsti del c.c.n.l. dei Servizi ambientali 10 luglio 2016.

4) I tempi e le modalità di erogazione delle mensilità ordinarie e aggiuntive restano invariati, salvo accordi aziendali.

5) Salvo accordi aziendali, in materia di buoni pasto e mensa, al posto dell'attuale disciplina sarà applicata la normativa del c.c.n.l. dei Servizi ambientali art. 32, lett. H).

6) In materia di agibilità sindacali dal 1° gennaio 2020 si applicherà la disciplina di cui all'art. 57 del c.c.n.l. 10 luglio 2016. In via transitoria, per il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2019, le aziende applicheranno il regime attualmente adottato. In materia di agibilità nazionale le parti sono impegnate a trovare una soluzione condivisa entro dicembre 2020.

7) L'adesione alla Fondazione RUBES TRIVA avverrà all'atto del passaggio al c.c.n.l.

8) La disciplina sulle indennità accessorie sarà adeguata all'atto del passaggio; sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia e gli "ad personam" contrattuali e aziendali che rimangono nella retribuzione di fatto di ogni singolo lavoratore.

9) Il riallineamento della soglia dimensionale per l'utilizzo di spazi per la R.S.U. in cantieri oltre i 100 dipendenti (anziché oltre i 200) decorrerà dal 1° luglio 2019, salvo diversi accordi aziendali.

In fase di prima applicazione del c.c.n.l. dei servizi ambientali, per le materie o articoli contrattuali non trattati dal presente accordo, le parti a livello aziendale/territoriale, così come previsto dalla contrattazione di secondo livello, concorderanno le soluzioni più idonee per organizzare al meglio i servizi.

Resta inteso che, nel periodo di confluenza tra i due cc.cc.nn.l., le aziende dovranno applicare correttamente e integralmente uno dei cc.cc.nn.l. dell'ambiente oltre al presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che dal processo di armonizzazione non dovranno derivare né vantaggi né danni per entrambe le parti aziendali.

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Art. 63

(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 e si impegnano, attraverso la collaborazione e la partecipazione dei lavoratori e degli R.L.S.S.A., a favorire la crescita della cultura della prevenzione e della sostenibilità ambientale, concorrendo, ognuna per le proprie competenze, all'attività di informazione e formazione di ciascun dipendente, tramite l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza, comprese le procedure operative e i piani formativi del personale. In particolare, l'esigenza essenziale è quella di mettere in campo iniziative destinate a elevare i livelli culturali e la capacità di percepire il rischio in ambienti di lavoro, di diffondere il capillare e naturale utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione e contemporaneamente di contrastare pratiche di lavoro che determinano un grave scadimento della qualità della vita.

2. 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. e l'adozione di modalità di organizzazione del lavoro e dei servizi che tengono conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

3. L'obiettivo del miglioramento del livello di sicurezza e salute sul luogo del lavoro, con la conseguente riduzione degli infortuni e dell'insorgenza di patologie e malattie professionali dei lavoratori, si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione e della programmazione, intesi come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa e del monitoraggio delle azioni intraprese, per 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 documento aziendale di valutazione dei rischi, DVR, nonché dal DUVRI (Documento unico per la Valutazione dei rischi da interferenze) con riferimento a tutti i lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

4. Il confronto tra le parti deve essere improntato alla promozione di una strategia di prevenzione efficace, attraverso la partecipazione R.L.S.S.A. alla programmazione ed al monitoraggio delle misure nell'adempimento delle funzioni ad essi assegnate dal D.Lgs. n. 81/2008, per la salvaguardia dei lavoratori per il migliore impiego degli stessi.

5. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabilite dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di salute e sicurezza e di tutela dell'ambiente con la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, le parti stipulanti condividono l'impegno, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal vigente

c.c.n.l., affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione e addestramento e promossa la conoscenza delle norme e prassi attuative (migliori pratiche), anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie disponibili, quali ad esempio portali informativi anche digitali.

6. L'esperienza dei Comitati aziendali di cui al Protocollo d'intesa del 19 marzo 2020 ha rappresentato un'ulteriore spinta alla partecipazione attiva degli R.L.S.S.A., dei soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente c.c.n.l. e dei lavoratori ai processi aziendali. In sede aziendale saranno verificate le modalità per valorizzare tale esperienza.

7. Con specifico riferimento alla progettazione ed alla produzione di mezzi ed attrezzature di lavoro, finalizzati alla riduzione del rischio biomeccanico degli operatori, le parti stipulanti, nell'ambito degli incontri annuali di cui all'art. 1, lettera A) livello nazionale, possono analizzare e monitorare le proposte innovative disponibili sul mercato e lo sviluppo di tecnologie che lo possano ridurre, costituendo una specifica Commissione Tecnica Nazionale, che può formulare proposte su criteri e tecnologie atti a minimizzare gli impatti sulla salute dei lavoratori.

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

1. Le parti convengono sulla necessità che siano adottati sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL-U) che costituiscono il nucleo centrale dell'impegno delle aziende, sulla base della piena consapevolezza che le politiche di prevenzione, oltre a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, riducono sensibilmente i costi economici e sociali derivanti dalla carenza di sicurezza nei luoghi di lavoro: a tal fine vengono promossi nelle aziende i sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, di cui alle SGSL-U, pubblicate da INAIL in data 13 marzo 2018 ed applicabili ai settori richiamati.

2. Particolare attenzione dovrà essere posta alla gestione dei lavoratori inidonei alla mansione o idonei parziali con prescrizioni e/o limitazioni, soprattutto nelle attività di raccolta e spazzamento, tenuto conto del progressivo innalzamento dell'età media dei lavoratori del settore e della necessità di assicurare la disponibilità continuativa di un contingente operativo di lavoratori idonei al servizio. In tale ambito, anche al fine di favorire il ricambio generazionale e tenere circoscritto il più possibile il fenomeno, le parti nazionali hanno dato attuazione nel presente c.c.n.l. alle deleghe alla contrattazione collettiva previste negli istituti di legge, quali:

- il contratto a tempo determinato e il contratto di apprendistato professionalizzante;

- in via sperimentale soluzioni innovative per la gestione generazionale degli orari e delle attività in turno e reperibilità;

- procedure per l'eventuale ricollocazione del personale inidoneo o idoneo parziale alla mansione specifica in attività produttive meno gravose o complementari dell'attività aziendale prevalente, con consequenziale inquadramento e trattamento retributivo corrispondente alla nuova mansione (art. 44, c.c.n.l. 10 luglio 2016).

3. Con le finalità evidenziate nel comma precedente, nell'ottica della maggiore prevenzione possibile, le imprese promuovono altresì l'adozione, in sede aziendale, di misure organizzative e buone prassi per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, quali:

- incentivazione della meccanizzazione nella definizione dei contratti di servizio, con riguardo alla situazione specifica del territorio servito ed alla fase del processo produttivo, in special modo per le attività di raccolta manuale;

- adozione di progetti, iniziative informative e formative, volte a sostenere sani stili di vita a tutela della salute con il coinvolgimento attivo di tutte le figure preposte (R.S.P.P., Medico competente, R.L.S.S.A.);

- attivazione di campagne di informazione e educazione dei cittadini e utenti alla collaborazione con gli operatori, con l'obiettivo di disincentivare operazioni di conferimento che potrebbero costringere gli operatori a movimenti posturali non consoni;

- programmi di training motorio del personale finalizzato al contenimento degli effetti dell'invecchiamento.

B/1 I principali soggetti nell'ambito del rapporto di lavoro

Il datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., 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 di valutazione dei rischi.

3. Il datore di lavoro ed i dirigenti che organizzano e dirigono le stesse attività, secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, provvedono, anche attraverso delega, ove consentito, a tutti gli obblighi e adempimenti previsti dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., quali la redazione nonché l'aggiornamento del, DVR e del DUVRI, la designazione del responsabile del servizio prevenzione/protezione dai rischi, la nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta, gli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione del 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 la consegna del documento predetto, l'adozione delle misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati inclusa la fornitura ai lavoratori dei D.P.I. e dei mezzi di protezione collettivi; consentono ai rappresentanti 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.

4. Il datore di lavoro provvede anche ad analizzare, con la collaborazione delle strutture produttive aziendali interessate e della struttura del sistema sicurezza, le segnalazioni dei mancati incidenti (Near Miss), al fine di rimuoverne le cause ed in un'ottica di prevenzione degli infortuni, dandone anche riscontro al lavoratore e periodicamente ai R.L.S.S.A.

5. In particolare, il datore di lavoro deve richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione, prevedendo anche un regolamento disciplinare.

6. 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 e s.m.i.

7. Le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione, a termini dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., e in coerenza anche col D.Lgs. n. 231/2001.

Il lavoratore

1. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto e le altre figure di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

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, senza compiere, di propria iniziativa, operazioni e manovre che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

3. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione, formazione ed 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. In particolare, il lavoratore ha l'obbligo di contribuire all'adempimento degli obblighi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro, sottoponendosi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente, utilizzando correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i D.P.I., partecipando ai programmi di formazione/addestramento, segnalando immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza ed osservando ogni altra disposizione di cui all'art. 20, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente

1. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente (R.L.S.S.A.) ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. è il lavoratore non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato eletto dai lavoratori stessi per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, secondo le modalità di cui al seguente punto D).

2. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente 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 del medico competente ove nominato, a fare proposte in merito all'attività di prevenzione. Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività esercita altresì le ulteriori funzioni e attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

3. Il R.L.S.S.A., ai sensi dell'art. 50 comma 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Il medico competente

Il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, 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, istituisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno, coinvolgendo nel sopralluogo gli R.L.S.S.A. aziendali; comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica e dà attuazione alle previsioni dell'art. 40 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., informa ogni lavoratore interessato della sorveglianza sanitaria, esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dall'art. 25 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

B/2 La riunione periodica

1. La riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata qualità-sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi di cui all'art. 2, lett. v) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

2. La riunione periodica si tiene con le modalità e finalità previste dall'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., con frequenza trimestrale, con la partecipazione del datore di lavoro o un suo rappresentante, del responsabile del servizio di prevenzione/protezione dei rischi, del medico competente e dei R.L.S.S.A. Della riunione viene redatto il verbale messo a disposizione di tutti i partecipanti.

3. Nel corso della riunione, verranno esaminati e discussi i temi ed i documenti di cui all'art. 35, comma 2, lettere a), b), c), d), del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:

a) l'esame del DVR e del DUVRI e la valutazione del programma di miglioramento;

b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, rilevati nel periodo di riferimento che deve prevedere, tra l'altro, una comparazione con i dati di settore forniti dall'lNAIL, la relazione sull'andamento della sorveglianza sanitaria a cura del medico competente;

c) la valutazione e i criteri di scelta dei nuovi dispositivi di protezione individuale, nonché l'adeguamento e l'efficacia degli stessi in adozione;

d) l'aggiornamento e l'adeguamento del piano formativo/informativo annuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro condiviso dall'Organismo paritetico Fondazione nazionale sicurezza Rubes Triva.

4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi sui luoghi di lavoro, a seguito delle segnalazioni da parte dei lavoratori e dei soggetti preposti all'attività di sicurezza conseguenti ad attività di monitoraggio o di sorveglianza pianificata e/o ad eventi incidentali (o quasi incidenti segnalati) e/o ad infortuni riscontrati (o quasi infortuni segnalati).

5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo ad iniziative di informazione, formazione ed addestramento mirate in modo che, insieme alle misure organizzative, incidano significativamente sul miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.

B/3 Informazione e formazione dei lavoratori

1. In conformità alle disposizioni degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nonché dell'accordo Stato-regioni 11 gennaio 2012 e successive linee interpretative, il datore di lavoro deve provvedere a definire i criteri, le modalità organizzative e le responsabilità volte a soddisfare i fabbisogni rilevati in occasione della riunione periodica in tema di informazione, formazione ed addestramento di tutti i lavoratori dell'azienda.

2. Come previsto dall'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., la formazione dei lavoratori deve essere realizzata in collaborazione con l'Organismo paritetico Rubes Triva previsto dall'art. 64 B) del presente c.c.n.l.

3. Nella pianificazione e realizzazione dell'attività formativa, il datore di lavoro deve tener conto delle indicazioni del suddetto Organismo paritetico, anche ove tale realizzazione sia affidata a soggetti terzi.

4. Ai fini di cui sopra devono essere trasmessi all'Organismo paritetico Rubes Triva il piano formativo aziendale, nonché i curricula dei docenti.

5. I contenuti, la durata e le modalità dell'attività formativa sono quelli previsti dalle disposizioni dell'accordo Stato-regioni sopra richiamato e sono da intendersi come minimi, in quanto essi non possono che essere subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore del lavoro e contenuta nel DVR, alle risultanze dell'attività di monitoraggio e della eventuale modifica del DVR.

6. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione e di addestramento erogate nei confronti del lavoratore sono supportate e registrate dall'Organismo paritetico Rubes Triva attraverso un apposito "data base" cui potranno accedere via web le singole aziende non solo per il rilascio del Libretto formativo e degli attestati per il lavoratore interessato, ma anche per il riconoscimento della formazione svolta.

B/4 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 a termini dell'art. 8 del presente c.c.n.l. ad altra impresa o a lavoratori autonomi, 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 c.c.n.l., redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) una cui copia viene trasmessa al R.L.S.S.A., promuove 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 con la finalità di eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

4. Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, l'impresa committente nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate a termini dell'art. 8 del presente c.c.n.l. sono tenute a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione.

C. Assetto organizzativo del servizio di raccolta

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 oltre alle eventuali segnalazioni in merito, provenienti dal datore di lavoro o dai R.L.S.S.A. sull'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata, con particolare riferimento alla raccolta differenziata.

D. Elezione del Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.)

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

1. Numero dei R.L.S.S.A.

Il numero degli R.L.S.S.A. è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva nel caso in cui le aziende siano dislocate in comuni diversi. Vale a dire:

- fino a 200 lavoratori: 1 R.L.S.S.A.;

- da 201 a 1.000 lavoratori: 3 R.L.S.S.A.;

- oltre 1.000 lavoratori: 6 R.L.S.S.A.

Potrà essere individuato uno specifico rappresentante per gli impianti complessi, da intendersi con riferimento ad un elevato rischio ambientale secondo le normative vigenti. Le parti sono impegnate a concordare le situazioni che rientrano nella suddetta fattispecie entro il 31 gennaio 2022.

2. Computo dei lavoratori

Ai fini del computo dei lavoratori di cui al comma 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. allegato al presente c.c.n.l.

4. Durata del mandato

Il R.L.S.S.A. dura in carica tre anni dalla data di elezione.

5. Dimissioni

In caso di dimissioni del R.L.S.S.A., quest'ultimo continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione con il primo dei R.L.S.S.A. non eletti nell'ambito della lista del dimissionario o, in mancanza, delle altre liste che abbiano riportato il maggior numero di voti: la sostituzione deve intervenire non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione delle dimissioni. Qualora non siano presenti candidati non eletti nelle altre liste, verranno proclamate nuove elezioni; i candidati eletti in queste elezioni suppletive dureranno in carica fino alle nuove elezioni delle R.S.U.

6. Elezione del R.L.S.S.A.

Il R.L.S.S.A. è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

A. PROCEDURA DI ELEZIONE

a. Aziende fino a 15 dipendenti

L'elezione del R.L.S.S.A. si svolge a suffragio universale ed a voto segreto, su liste presentate, 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.

b. Aziende con almeno 16 dipendenti

Nelle aziende con almeno 16 dipendenti l'elezione avviene sulla base di liste concorrenti presentate dalle Strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie del c.c.n.l. e di quelle di cui all'art. 2, lett. b) del regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art. 57 del presente c.c.n.l. in occasione delle elezioni delle R.S.U. L'elezione dell'R.L.S.S.A. si svolge a suffragio universale ed a voto segreto. La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione delle R.S.U., come previsto dal regolamento per l'elezione delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art. 57 del presente c.c.n.l.

B. 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 R.L.S.S.A. sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle aziende che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale. Nelle aziende da 16 lavoratori in su, al singolo R.L.S.S.A. sono concesse 46 ore annue di permesso con decorrenza della retribuzione globale.

C. MANCATA O TARDIVA ATTIVAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI PER IL RINNOVO DELL'R.L.S.S.A.

In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo dell'R.L.S.S.A. nei termini di cui al precedente comma 6, per le aziende con almeno 16 dipendenti valgono le disposizioni di cui all'art. 21 del regolamento allegato al presente c.c.n.l.; in ogni caso di ritardo, il R.L.S.S.A., scaduto il mandato, continuerà ad operare in regime di proroga fino a nuove elezioni, limitatamente alle funzioni di R.L.S.S.A.

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

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. all'R.L.S.S.A. sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dai precedente comma 6.

8. Preavviso

La richiesta di permesso ai sensi dei commi 6 e 7 è presentata dal R.L.S.S.A., di norma, con un preavviso di 48 ore.

9. Accesso ai luoghi di lavoro/consultazione ed informazione del R.L.S.S.A.

1. 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.

2. La consultazione del R.L.S.S.A. 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.

3. Il R.L.S.S.A. 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 consultare 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 all'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'azienda per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

4. L'azienda mette a disposizione del R.L.S.S.A. gli strumenti anche informatici adeguati allo svolgimento delle attività previste dalla legge e dal presente c.c.n.l.

10. Riunione periodica

In applicazione dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. 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 R.L.S.S.A. 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.

11. Formazione del R.L.S.S.A.

Il R.L.S.S.A. 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 R.L.S.S.A. 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) tecniche di comunicazione efficace.

La durata del corso base iniziale è di 38 ore, di cui almeno 19 sui rischi specifici presenti in azienda; 2 ore di formazione sulla comunicazione efficace e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico ha una durata di 8 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, 1 ora della formazione periodica dovrà riguardare la comunicazione efficace.

La formazione del R.L.S.S.A. 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.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 63

(Salute e sicurezza)

Ad integrazione di quanto previsto dal presente articolo, le Parti sono impegnate a definire, in collaborazione con la Fondazione Rubes Triva, modalità di attuazione della prerogativa delle lavoratrici e dei lavoratori, indipendentemente dalla posizione di anzianità e ruolo, di preservare la loro sicurezza, con comportamenti responsabili finalizzati ad evitare situazioni che possano condurre, per sé o per altri, ad incidenti, infortuni o malattie professionali, in relazione alle specificità del settore.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2008, le Parti si danno atto che i lavoratori non debbano subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro o adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato, essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico; ciò fatto salvo il caso in cui il comportamento non configuri grave negligenza.

Art. 64

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Dispositivi di protezione individuale - DPI - e indumenti di lavoro

1) 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 DPI individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni e integrazioni, 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 e s.m.i. in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:

a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), 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.

2) 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 giugno 1995 (G.U. 27 luglio 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 (DPI) ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni e integrazioni.

5. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (DPI) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

3) 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 DPI - 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. La dotazione degli indumenti di lavoro viene stabilita dall'azienda, previa contrattazione con i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente c.c.n.l.

3. La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.

4. Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, etc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura ed alla organizzazione del lavoro.

5. Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.

6. Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

B) Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva"

1. In applicazione di quanto previsto dalla "Dichiarazione" in premessa al c.c.n.l. 30 giugno 2008 e dall'accordo nazionale 15 settembre 2010, è istituita la Fondazione Nazionale sicurezza Rubes Triva.

2. La Fondazione Rubes Triva, Organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle leggi vigenti, promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione della cultura della prevenzione.

3. La Fondazione Rubes Triva attua quanto previsto dall'art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008 e, su richiesta delle imprese, rilascia l'attestazione di asseverazione dei Modelli di gestione di cui all'art. 30 dello stesso D.Lgs., secondo la procedura operativa UNI/PdR 22:2016.

4. Le imprese che applicano il presente c.c.n.l. versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari ad euro 1,00 al mese, che aumenta a euro 2,00 dal 1° gennaio 2017, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A tal fine UTILITALIA fornirà alla Fondazione Rubes Triva i dati relativi al numero dei dipendenti.

5. Il versamento dell'importo suindicato alla Fondazione deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.

6. Qualunque controversia che dovesse sorgere in relazione alle disposizioni del presente articolo o che comunque fosse connessa ad esse sarà devoluta in via esclusiva al Foro di Roma, dove ha sede la Fondazione Rubes Triva.

N.d.R.:

L'accordo 9 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Art. 64

A) Dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) e indumenti di lavoro

1) Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (D.P.I.)

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 e integrazioni, 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 e s.m.i. in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:

a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari Dispositivi di protezione individuale (D.P.I.), 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 all'uso dei D.P.I., ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il D.P.I. lo protegge;

2) assicura una formazione adeguata all'uso corretto dei D.P.I.;

b) il lavoratore:

1) utilizza i D.P.I. messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;

2) non apporta modifiche ai D.P.I. di propria iniziativa;

3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei D.P.I. messi a sua disposizione.

2) Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (D.P.I.)

1. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada o presso impianti di smaltimento l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza. 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.

2. 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 giugno 1995 (G.U. 27 luglio 1995, n. 174).

3. 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 e integrazioni.

4. 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.

3) 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. La dotazione degli indumenti di lavoro viene stabilita dall'azienda, previo esame congiunto con gli R.L.S.S.A. e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente c.c.n.l., attraverso la costituzione di apposite commissioni vestiario a livello di azienda o di gruppo.

3. La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.

4. Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, ecc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura ed alla organizzazione del lavoro.

5. Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.

6. Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

4) Strumenti per la rilevazione emergenze

Le aziende adottano, previo esame congiunto preventivo con gli R.L.S.S.A. e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente c.c.n.l., sistemi di rilevamento delle emergenze in contesti critici, da individuare nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni disponibili, per i lavoratori che espletano la loro prestazione operativa in singolo.

B) Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva"

1. In applicazione di quanto previsto dalla "Dichiarazione" in premessa al c.c.n.l. 30 giugno 2008, e dall'accordo nazionale 15 settembre 2010, è istituita la Fondazione nazionale sicurezza Rubes Triva.

2. La Fondazione Rubes Triva, Organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle leggi vigenti, promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed e informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione delle cultura della prevenzione.

3. La Fondazione Rubes Triva attua quanto previsto dall'art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008 e, su richiesta delle imprese, rilascia l'attestazione di asseverazione dei Modelli di gestione di cui all'art. 30 dello stesso D.Lgs., secondo la procedura operativa UNI/PdR 22:2016.

4. Le imprese che applicano il presente c.c.n.l. versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari a euro 2,00 dal 1° gennaio 2017, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A tal fine le associazioni datoriali stipulanti forniranno alla Fondazione Rubes Triva, entro e non oltre il primo trimestre di ciascun anno di riferimento, i dati relativi al numero dei dipendenti.

5. Il versamento dell'importo suindicato alla Fondazione deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.

Art. 66

(C.c.n.l. 6 dicembre 2016)

Dopo la lettera "D" è inserita la seguente nuova lettera "E"

"Strumenti per la rilevazione emergenze

Le aziende adottano, previo esame congiunto preventivo con gli R.L.S.S.A. e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente c.c.n.l., sistemi di rilevamento delle emergenze in contesti critici, da individuare nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni disponibili, per i lavoratori che espletano la loro prestazione operativa in singolo".

Art. 65

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Fondo Previambiente

1. La previdenza complementare è disciplinata dall'accordo nazionale 12 gennaio 1998 che istituisce il "Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori dell'igiene ambientale e settori affini", denominato Previambiente.

2. A tutti i dipendenti non in prova assunti con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro prevista dal presente c.c.n.l. sono consegnate dall'azienda la nota informativa e la domanda di adesione al Fondo Previambiente, i cui moduli sono reperibili sul sito Internet del Fondo stesso.

3. L’azienda in coerenza con le disposizioni previste dall’art. 8 del D.Lgs. n. 252/2005, all’atto dell’assunzione attiva la procedura per consentire al lavoratore l’opzione per il conferimento del t.f.r.

4. L'adesione del dipendente al Fondo Previambiente, che è volontaria, determina l'adesione automatica dell’azienda al Fondo stesso e comporta, sia da parte del dipendente che dell’azienda, il versamento paritetico della quota di iscrizione pari a € 5,16 pro-capite. La scheda di adesione è consegnata dal lavoratore al datore di lavoro che provvede tempestivamente a trasmetterla al Fondo pensione con immediato riscontro al lavoratore stesso.

5. Le contribuzioni al Fondo per la parte determinata percentualmente, ai sensi del successivo comma 7, lettere a), b), sono calcolate sulla base retributiva convenzionale costituita dalla retribuzione base parametrale in atto al 1° gennaio 1997, dall’indennità di contingenza e da un aumento periodico di anzianità, riferiti al livello d'inquadramento del dipendente interessato.

6. Le contribuzioni al Fondo sono dovute per 12 mesi.

7. A decorrere dal 1° luglio 2006, tali contribuzioni sono costituite da:

a) il 2,033% a carico dell’azienda;

b) l’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.

Per ogni lavoratore iscritto e per dodici mensilità, il datore di lavoro versa a favore del Fondo Previambiente, a decorrere dal 1° ottobre 2013, un contributo di € 5,00 al mese e dal 1° ottobre 2016 un ulteriore contributo di 10 euro al mese, per un importo complessivo pari a 15 euro al mese.

9. A decorrere dal 1° ottobre 2016, il datore di lavoro versa al Fondo Previambiente, per i dipendenti a tempo indeterminato, anche apprendisti, non iscritti al Fondo, un contributo contrattuale pari a 10 euro al mese per dodici mensilità.

10. Le variazioni della base di calcolo e dei contributi dovuti al Fondo, stabilite dagli accordi stipulati dalle parti istitutive del Fondo stesso, trovano immediata applicazione ai sensi e per gli effetti del presente articolo.

11. I contributi di cui al comma 7 decorrono dal mese successivo all'iscrizione.

12. In caso di assenza non retribuita per il mese, non sussiste l'obbligo del versamento dei contributi di cui al comma 7; mentre, in caso di assenza retribuita, il contributo è commisurato al livello della retribuzione.

13. Il dipendente può optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, superiore a quella di cui al comma 7, lett. b).

In tal caso, la retribuzione assunta come base di riferimento è uguale a quella utilizzata per il calcolo del t.f.r.

Nota a verbale

Dipendenti inquadrati nei livelli "Q" e "J"

Per i dipendenti con categoria di quadro, ai fini del presente articolo la base retributiva mensile convenzionale di detto livello sulla quale applicare la contribuzione dovuta al Fondo Previambiente è pari a € 2.077,84.

Per i dipendenti inquadrati nel livello J, la base retributiva convenzionale - comprensiva del valore rapportato a 26/36, di un aumento periodico di anzianità, pari a € 8,80 - sulla quale applicare la misura percentuale della contribuzione dovuta al Fondo Previambiente, ai sensi del comma 7, lett. a) e b), è pari a € 827,36 (€ 818,56 + € 8,80).

Allegato 1

Accordo 25 luglio 2017

Lavoratori con adesione "contrattuale"

L'avvio del versamento al Fondo, a carico del datore di lavoro, del contributo di 10 euro/mese a favore dei lavoratori con "adesione contrattuale" è operativo dal mese di gennaio 2018, ferma rimanendo la decorrenza del versamento stesso dal mese di ottobre 2016, con riferimento ai lavoratori ancora in servizio alla data effettiva del primo versamento; la corresponsione delle competenze maturate sino a tale data viene rateizzata in due tranche (mesi di gennaio 2018 e gennaio 2019).

Per quanto concerne il comparto di adesione al quale versare il contributo del datore di lavoro a favore dei suddetti lavoratori, lo stesso 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 "con adesione 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.

Allegato 2

Accordo 22 maggio 2018

Il contributo di 10 euro al Fondo Previambiente, decorrente dal 1° ottobre 2016, per i lavoratori iscritti al Fondo assume valore di integrazione della contribuzione ordinaria prevista dall'art. 65, comma 7 del c.c.n.l., per tutti gli effetti previsti dalla disciplina contrattuale e da quella statutaria del Fondo Previambiente.

* * *

Si allegano al presente c.c.n.l. le tabelle che stabiliscono, per ogni livello di inquadramento, la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore dipendente.

B) Assistenza sanitaria integrativa

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 TUIR e succ. modifiche e integrazioni - assicurato attraverso il Fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui al presente articolo. L'erogazione di tali prestazioni da parte del Fondo ha decorrenza dal mese di ottobre 2014.

1. Le imprese che applicano il presente c.c.n.l. o il c.c.n.l. FISE-ASSOAMBIENTE - fermo restando l'obbligo di reciprocità tra i predetti contratti ai sensi dell'art. 6 del presente c.c.n.l. - sono obbligate ad aderire al Fondo integrativo di assistenza sanitaria per i dipendenti dei servizi ambientali, denominato "FASDA", costituito pariteticamente tra le parti stipulanti Federambiente (oggi UTILITALIA), FISE-ASSOAMBIENTE, FP-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI, FIADEL, disciplinato dal presente articolo, le cui disposizioni sono vincolanti per le predette imprese.

2. L'adesione al Fondo delle imprese di cui al comma 1 comporta per le stesse - in quanto titolari del rapporto di lavoro - l'obbligo di iscrivere i rispettivi dipendenti in forza, non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia pieno che parziale con orario di lavoro almeno pari al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato. Sono considerati in forza anche i dipendenti che si trovino nella posizione di aspettativa non retribuita.

3. Le imprese aderenti e i lavoratori iscritti di cui sopra sono tenuti - ognuno per gli adempimenti di propria competenza - a conoscere, accettare e osservare la disciplina del Fondo, costituita, in particolare, dal presente articolo, dalle disposizioni dello Statuto e del regolamento attuativo del Fondo e dalle deliberazioni dei suoi Organi direttivi nonché dalle convenzioni stipulate per l'erogazione delle prestazioni.

4. Per il finanziamento di tali prestazioni, viene stabilito a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore dipendente di cui al comma 2 un contributo ordinario trimestrale pari a € 42,50 (quarantadue/50), al netto del vigente contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo con inizio del versamento a partire dal 16 ottore 2014.

5. A decorrere dal versamento trimestrale del 16 aprile 2017, il predetto contributo ordinario trimestrale, al netto del contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del fondo, è aumentato alla misura complessiva di € 69,50 per ogni lavoratore dipendente.

6. In caso di mancato versamento del contributo ordinario di cui ai commi precedenti 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.

7. 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.

N.d.R.:

L'accordo 18 giugno 2018 prevede quanto segue:

Premessa

Le parti, firmatarie del presente avviso comune, hanno partecipato insieme a UTILITALIA e CISAMBIENTE-CONFIDUSTRIA al confronto e alla definitiva stesura del nuovo c.c.n.l. dei "Servizi ambientali" 10 luglio 2016.

Per AGCI-SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO e SERVIZI e LEGACOOP PRODUZIONE e SERVIZI si tratta della prima sottoscrizione del contratto collettivo nazionale del settore dell'igiene ambientale.

Le parti convengono di condividere il presente avviso comune come parte integrante del nuovo c.c.n.l., per valorizzare le prerogative del mondo cooperativo in questo settore a partire dallo sviluppo delle tutele per i propri soci e per i propri lavoratori e allo stesso tempo per valorizzare l'utilizzo degli strumenti bilaterali cooperativi.

Inoltre, nell'ambito di un quadro normativo in continua trasformazione e nell'evoluzione dei contesti di riferimento, è necessario che la FP-CGIL, la FIT-CISL, la UILTRASPORTI e le Cooperative possano continuare a svolgere un ruolo da protagoniste per perseguire politiche di sviluppo aziendali e crescita occupazionali, per valorizzare il lavoro anche di qualità e la qualificazione professionale, nonché per il miglioramento dei servizi forniti ai cittadini.

Le parti intendono utilizzare al meglio il sistema delle relazioni sindacali, attentamente definito anche nel c.c.n.l. sottoscritto, in maniera sempre più funzionale per il perseguimento degli obiettivi aziendali in materia di efficienza, qualità e produttività e, nel contempo, tale da promuovere condizioni di crescita per i lavoratori.

In tale contesto, le parti convengono che le relazioni sindacali dovranno essere improntate nel rispetto reciproco e alla valorizzazione dei rispettivi ruoli al fine di assicurare:

- un'adeguata partecipazione al confronto delle Organizzazioni sindacali territoriali e delle R.S.U. aziendali per la ricerca di soluzioni condivise;

- una tempestiva ed efficace interlocuzione sindacale secondo tempistiche certe e coerenti con le esigenze dei processi di funzionamento e di valorizzazione del lavoro e delle finalità da perseguire da parte delle cooperative;

- una efficace tutela del lavoro attraverso l'implementazione del welfare contrattuale, secondo quanto previsto dal c.c.n.l. e dalle normative vigenti sul lavoro;

- l'efficace adozione di tutte le misure idonee per garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti e dei soci/lavoratori delle cooperative. In particolare, oltre al necessario coinvolgimento dei lavoratori nei processi partecipativi, così come delineato dal Testo unico n. 81/2008, è indispensabile favorire l'impiego delle innovazioni tecnologiche per ridurre i rischi connessi ai processi manuali;

- una appropriata e completa formazione professionale;

- lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Il settore nel mondo della cooperazione

Negli ultimi anni il settore dell'igiene ambientale ha visto il consolidarsi e il diffondersi dell'esperienza cooperativa su tutto il territorio nazionale. La cooperazione ambientale conta ormai migliaia di addetti, la maggior parte soci lavoratori, impiegati nelle principali attività: raccolta e trasporto rifiuti, spazzamento manuale e meccanizzato, manutenzione stradale e di aree verdi, differenziazione e riciclo dei rifiuti.

In alcuni territori essa è leader del settore e rappresenta, anche dal punto di vista culturale, un attore determinante per le politiche di salvaguardia del territorio dove ha innescato processi di economia sostenibile mettendo al centro delle proprie attività l'economia circolare introducendo l'utilizzo di nuove tecnologie per il riciclo dei materiali post-consumo.

Il rispetto dell'ambiente e l'economia sostenibile sono tra i principi etici che hanno promosso la nascita di imprese cooperative che operano nell'igiene ambientale e sono tra i valori fondanti di tutto il mondo della cooperazione.

Le imprese cooperative non possono prescindere dal mettere al centro la persona e di conseguenza il rapporto di lavoro con i propri soci e dipendenti diventa strategico sia per l'attività imprenditoriale che svolgono sia per la salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

La sottoscrizione del nuovo c.c.n.l. dei servizi ambientali e la sua progressiva applicazione entro il prossimo 31 dicembre 2018 e delle tabelle del costo del lavoro previste del D.Lgs. n. 50/2016 presso il Ministero del lavoro, pongono un argine al proliferare di contratti non rappresentativi, che spesso creano terreno fertile per la nascita di false cooperative, le quali costituiscono il problema principale per i lavoratori e per loro diritti, nonché per la sana cooperazione che si riconosce nell'Alleanza delle Cooperative Italiane. La falsa cooperazione, così come la mancata applicazione dei cc.cc.nn.l. sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, generano precariato e sfruttamento del lavoro non degno di un paese civile.

Conseguentemente, le parti si impegneranno a perseguire con determinazione nei tavoli istituzionali (Ministero del lavoro, ANCI nazionale, ANAC, ecc.) le soluzioni per definire al meglio regole certe per l'assegnazione del servizio di igiene urbana nel rispetto dei principi summenzionati.

Il riconoscimento degli strumenti bilaterali della cooperazione e del settore igiene ambientale

Nel quadro dell'adesione al c.c.n.l. dei servizi ambientali del 10 luglio 2016, le parti dichiarano quanto segue:

Il linea con quanto previsto sia dall'accordo interconfederale e intercategoriale del 1998 sia dall'accordo interconfederale e intercategoriale del 2017 che hanno rispettivamente dato vita al Fondo COOPERLAVORO e successivamente alla fusione verso il nuovo Fondo previdenza cooperativa, le parti stipulanti del c.c.n.l. servizi ambientali, fermo restando gli obblighi di natura economica e normativa contrattualmente previsti dal c.c.n.l. dei servizi ambientali in materia di previdenza complementare e la facoltà di scelta di soci e dipendenti relativamente all'adesione alla previdenza complementare contrattuale, riconoscono il Fondo pensione complementare PREVIAMBIENTE e il Fondo pensione complementare "Cooperlavoro" (e successive denominazioni) come fondi di riferimento d'iscrizione per i lavoratori, soci e dipendenti, delle imprese cooperative del settore.

Inoltre, le parti riconosco in Fon.Coop. (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nelle imprese cooperative) uno strumento necessario per promuovere pratiche di formazione continua presso le imprese cooperative del settore attraverso Io sviluppo di piani formativi aziendali e individuali, settoriali e territoriali.

In ultimo, fermo restando l'obbligo per tutte le imprese cooperative di aderire al FASDA (Fondo assistenza sanitaria dipendenti dei servizi ambientali), per garantire le prestazioni sanitarie integrative secondo la normativa prevista dal c.c.n.l. dei servizi ambientali, le parti ritengono che, in presenza di forme di assistenza sanitaria integrativa previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali che prevedano l'adesione ad un sistema mutualistico già esistente alla data di stipula del c.c.n.l. dei servizi ambientali, è necessario un confronto tra le parti nazionali stipulanti, le strutture sindacali territoriali e le cooperative interessate, per la ricerca di condizioni, modalità e tempi condivisi prima dell'adesione al Fondo di settore.

Le parti condividono, anche rispetto a quanto previsto dal c.c.n.l. in relazione alle attività del ciclo integrato dei rifiuti, che lo strumento utile per la gestione dei piani di crisi, ristrutturazione e riorganizzazione aziendale sia il Fondo di solidarietà contrattuale, così come convenuto dal c.c.n.l. e si impegnano per una sua immediata costituzione.

AGCI SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO e SERVIZI e LEGACOOP PRODUZIONE e SERVIZI, ai sensi delle proprie norme statutarie, siglano la presente intesa e il c.c.n.l. Servizi ambientali e rinviano ai propri Organi per l'approvazione formale.

AGCI SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO e SERVIZI e LEGACOOP PRODUZIONE e SERVIZI si impegnano a comunicare agli altri sottoscrittori l'esito della verifica.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 65

L'art. 65 punto 2 è modificato come segue con decorrenza 1° gennaio 2024.

B) Fondo 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 il Fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui al presente articolo. L'erogazione di tali prestazioni da parte del Fondo ha decorrenza dal mese di ottobre 2014.

1. Le imprese che applicano il presente c.c.n.l. o il c.c.n.l. FiseAssoambiente - fermo restando l'obbligo di reciprocità tra i predetti contratti ai sensi dell'art. 6 del presente c.c.n.l. - sono obbligate ad aderire al Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti dei servizi ambientali, denominato "FASDA", costituito pariteticamente tra le parti stipulanti Federambiente (oggi Utilitalia), FiseAssoambiente, FP-CGIL, FIT-CISL, UIL TRASPORTI, FIADEL, disciplinato dal presente articolo, le cui disposizioni sono vincolanti per le predette imprese.

2. L'adesione al Fondo delle imprese di cui al comma 1 comporta per le stesse -in quanto titolari del rapporto di lavoro -l'obbligo di iscrivere i rispettivi dipendenti in forza , non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato ed i dipendenti con unico contratto di lavoro a tempo determinato almeno pari a 12 mesi, sia a tempo pieno sia a tempo parziale con orario di lavoro almeno pari al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno. Sono considerati in forza anche i dipendenti che si trovino nella posizione di aspettativa non retribuita.

3. Le imprese aderenti e i lavoratori iscritti di cui sopra sono tenuti - ognuno per gli adempimenti di propria competenza - a conoscere, accettare e osservare la disciplina del Fondo, costituita, in particolare, dal presente articolo, dalle disposizioni dello Statuto e del Regolamento attuativo del Fondo e dalle deliberazioni dei suoi Organi Direttivi nonché dalle convenzioni stipulate per l'erogazione delle prestazioni.

4. Per il finanziamento di tali prestazioni, viene stabilito a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore dipendente di cui al comma 2 un contributo ordinario trimestrale pari a € 42,50 (quarantadue/50), al netto del vigente contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo con inizio del versamento a partire dal 16 ottobre 2014.

5. A decorrere dal versamento trimestrale del 16 ottobre 2023, il predetto contributo ordinario trimestrale, al netto del contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del fondo, è aumentato alla misura complessiva di € 84,50 per ogni lavoratore dipendente.

6. In caso di mancato versamento del contributo ordinario di cui ai commi precedenti 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.

7. 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.

Art. nuovo

(Misure di incentivazione della previdenza complementare)

Le Parti, in relazione all'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio ed al fine di promuovere lo sviluppo della previdenza complementare, concordano di stabilire nuove misure di sostegno previdenziale in favore del personale, in particolare dei nuovi assunti, al fine di favorirne l'iscrizione alla previdenza complementare attraverso l'incremento della posizione contributiva individuale.

1. Ai lavoratori nuovi assunti a partire dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. viene riconosciuta la possibilità di optare - entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta della destinazione per il TFR - per la conversione del trattamento degli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 30 del c.c.n.l. 10 luglio 2016 e 28 c.c.n.l. 6 dicembre 2016 in misure contributive a sostegno della previdenza complementare.

2. Nei confronti di tali lavoratori verrà versato esclusivamente al Fondo Pensione Previambiente l'importo corrispondente all'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, maturato secondo le regole previste dagli articoli contrattuali sopra citati ed alle medesime scadenze, maggiorato del 10% e riproporzionato su 12 mensilità, per gli importi unitari di seguito riportati.

Livello	*Importo*
J	€ 11,29
1°	€ 19,56
2°	€ 22,66
3°	€ 24,52
4°	€ 26,85
5°	€ 28,02
6°	€ 31,63
7°	€ 33,42
8°	€ 37,28
Q	€ 50,27

3. Il lavoratore che ha optato per la conversione degli aumenti periodici di anzianità in misure contributive alla previdenza complementare ha diritto a maturare misure contributive o frazioni di esse fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente.

Livello	*Importo*

1°	€ 195,60
2°	€ 226,60
3°	€ 245,20
4°	€ 268,50
5°	€ 280,20
6°	€ 316,34
7°	€ 334,20
8°	€ 372,80
Q	€ 502,70

4. In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra relativo al livello di appartenenza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo importo.

5. Tali importi costituiscono contribuzione aggiuntiva corrisposta per 12 mensilità a carico del datore di lavoro nella posizione individuale del singolo lavoratore optante presso il Fondo Previambiente e non sono pertanto computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il t.f.r.

6. I lavoratori già in servizio alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., che non hanno ancora compiuto la piena maturazione degli aumenti periodici di anzianità a norma degli artt. 30 e 28 sopra citati possono chiedere, in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione, l'applicazione delle regole di cui ai precedenti commi per l'attribuzione delle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare.

In tal caso, sono conservati in cifra fissa non assorbibile gli importi già percepiti a titolo di aumenti periodici di anzianità maturati alla data di presentazione della richiesta.

7. Resta fermo che non spettano le misure periodiche per gli anni di anzianità di servizio che hanno già dato titolo alla percezione degli aumenti triennali.

8. In considerazione delle finalità della previdenza complementare e delle esigenze di continuità della contribuzione, la richiesta di applicazione delle sopracitate misure periodiche a sostegno della previdenza complementare è irrevocabile.

Nota a verbale

Per i dipendenti delle cooperative aderenti a Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi è valido quanto sottoscritto con le OO.SS. in data 18 giugno 2018 in materia di riconoscimento degli strumenti bilaterali della cooperazione.

Art. 66 (Doveri e divieti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza; in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo deve:

a) rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

b) svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'azienda;

c) osservare e far osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente normativa, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'azienda stessa;

d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;

e) astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;

e-bis) astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;

f) aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, eccetera);

g) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale;

h) mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;

i) osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;

l) comunicare tempestivamente all'azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione.

2. Il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge e contrattazione collettiva.

Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.

3. Il lavoratore, a richiesta dell'azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

4. Il lavoratore non deve svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa.

5. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 66

(Doveri dei lavoratori)

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza e porre in essere una condotta conforme alle prescrizioni del presente contratto ed alle norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge.

2. I doveri dei lavoratori, come di seguito esemplificati non esaustivamente, corrispondono al rispetto dei valori fondamentali che le parti condividono essere caratteristici del rapporto di lavoro presso imprese che gestiscono servizi pubblici essenziali.

3. In particolare tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- rispettare l'orario di ervizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;

- svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;

- osservare e far osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente normativa, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa;

- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;

- astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;

- astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;

- aver cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.);

- tenere, nell'espletamento delle funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale;

- mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;

- osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;

- comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione;

- astenersi dallo svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa;

- fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità;

- in caso di incidenti, avvertire immediatamente il proprio responsabile diretto e provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro in azienda.

4. Il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere adottate dall'Azienda secondo legge e contrattazione collettiva.

5. Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.

6. Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. ll rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

7. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da sua colpa.

Art. 67 (Doveri e responsabilità dei conducenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente art. 66, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in corretto stato di funzionamento: in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.

2. Il conducente deve assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.

3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.

4. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126-bis del codice della strada - di cui al D.Lgs. 15 gennaio 2002, n. 9, modificato dal D.L. 27 giugno 2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1° agosto 2003, n. 214 - in caso di decurtazione di punti della patente di guida - attestata da specifico verbale di contestazione e/o accertamento - per effetto di infrazioni al codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente Ministero, avviene a carico dell'azienda.

5. Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa la patente dall'autorità competente,

deve darne immediata comunicazione alla Direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche di livello inferiore ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all'art. 16, comma 5.

6. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche inferiori 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.

7. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria.

8. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 67

(Doveri e responsabilità dei conducenti)

1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente articolo 66, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.

2. li conducente deve assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.

3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.

4. Il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, lett. f).

5. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada - di cui al D.Lgs. 15 gennaio 2002, n. 9, modificato dal D.L. 27 giugno 2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1° agosto 2003, n. 214 - in caso di decurtazione di punti della patente di guida - attestata da specifico Verbale di contestazione e/o accertamento - per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda.

6. Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa la patente dall'Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche inquadrate in livello inferiore ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all'art. 16, comma 5.

7. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche inquadrate in un livello inferiore 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.

8. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reimpiegato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria.

9. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

Art. 68 (Provvedimenti disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 di retribuzione di cui all'art. 27 del presente c.c.n.l.;

d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;

e. licenziamento con preavviso;

f. licenziamento senza preavviso.

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 mancanza 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. 66.

3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non espressamente 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 e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi; condanne per reati riferiti a comportamenti contrari all'etica e al vivere comune, quali i reati associativi, i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica ed i reati per i quali è prevista la pena della reclusione non inferiore a 5 anni; danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi; è fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4 del presente c.c.n.l.

4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5. Nel caso in cui la permanenza del lavoratore in azienda sia incompatibile con l'esigenza del procedimento l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 30 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 dalla lett. d) e seguenti del 1° comma 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 esser 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.

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 malattia 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).

Nei casi particolarmente complessi, oggettivamente comprovabili da parte dell’azienda, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni.

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 6, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

12. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltogli 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.

15. Il codice disciplinare aziendale deve essere coerente con le norme del presente articolo.

16. Il presente articolo ed il codice disciplinare aziendale emesso con ordine di servizio devono essere affissi permanentemente nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a valutare congiuntamente la possibilità di concordare uno specifico codice disciplinare, contenente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i relativi provvedimenti disciplinari, da inserire nel prossimo rinnovo del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2022 prevede quanto segue:

Art. 68

(Sanzioni disciplinari)

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, tra cui quelli indicati ai precedenti art. 66 e 67, potrà dar luogo, secondo la gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale o scritto;

b) multa non superiore a 4 ore di retribuzione di cui all'art. 27 del presente c.c.n.l.;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale da 3 a 5 giorni;

e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

2. SANZIONI CONSERVATIVE

A) Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa, inosservanza delle prescrizioni e violazioni dei doveri di corretto comportamento di lieve entità, quali ritardo o anticipata cessazione del lavoro superiori ai limiti di tolleranza eventualmente previsti e definiti in azienda, lieve inosservanza delle disposizioni sulle pause, uso improprio del vestiario aziendale, ecc. in assenza di pregiudizio ai beni aziendali o agli utenti.

B) Mancanze punibili con la multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi, quali:

a) in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;

b) ritardo colposo nella consegna della documentazione aziendale, ove richiesta;

c) mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumits delle persone o alla sicurezza degli impianti;

d) per assenza dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie di reperibilità per il controllo delle assenze per infermità previsto dalle norme di legge;

e) inosservanza delle norme che regolano gli accessi ai luoghi di lavoro;

f) negligenza nell'esecuzione del servizio assegnato rispetto alle istruzioni impartite;

L'importo delle eventuali multe viene devoluto entro il mese di dicembre di ogni anno a beneficio di istituzioni benefiche e/o assistenziali interne o esterne.

C) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 2 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio fino a 2 giorni nelle seguenti ipotesi:

a. in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione o di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett B), entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;

b. per non aver eseguito la prestazione richiesta adducendo impedimenti non verificabili;

c. inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro come ad esempio l'utilizzo dei DPI, salvo che per la gravità della mancanza la stessa non sia perseguibile diversamente;

d. rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a controlli aziendali disposti a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato.

D) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 3 a 5 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio da 3 a 5 giorni nelle seguenti ipotesi:

a. in caso di una seconda mancanza tra quelle previste nella precedente lett. C o di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett B), entro 2 anni dall'applicazione della prima sanzione;

b. inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone, ove l'evento non si sia verificato;

c. rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni relative al servizio impartite dai superiori o dai preposti;

d. volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'impresa;

e. assenza ingiustificata fino ad un massimo di 2 giorni anche non consecutivi nell'arco di 12 mesi.

E) Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 a 10 giorni nelle seguenti ipotesi:

a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. D) o di una terza tra quelle previste nella precedente lett. C, entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

b. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti nei locali di pertinenza dell'azienda ma non in servizio, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda;

c. contegno non rispettoso o offensivo nei confronti della clientela/utenza o della committenza;

d. diverbio litigioso o oltraggioso nei confronti di altri dipendenti dell'azienda nei locali di pertinenza aziendale senza turbamento della vita aziendale;

e. negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ove l'effetto voluto non si sia verificato e sempre he la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;

f. utilizza durante il servizio strumenti, mezzi e dispositivi aziendali per fini personali, salvo che, per la particolare gravità della mancanza o per il pregiudizio arrecato all'impresa, la stessa non sia diversamente perseguibile;

g. per assenza ingiustificata nel terzo giorno, anche non consecutivo, nell' nell'arco di 12 mesi, oltre i due giorni di cui alla precedente lettera D).

3. SANZIONI ESPULSIVE

F) Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso in ipotesi quali:

a. in caso di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett. E) entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione;

b. alterazione o aver contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi, attrezzature, macchinari o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali;

c. irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale aziendale o a cose di terzi, o anche con danni alle persone;

d. assenza ingiustificata dal servizio pari o superiore a 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi;

e. rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge;

f. volontario abbandono, durante l'orario giornaliero prestabilito, del proprio posto di lavoro che abbia causato grave danno all'impresa;

g. inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi che abbia comunque procurato danno all'azienda;

h. comprovate minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'impresa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 66 sull'esercizio del diritto di critica sindacale; i. ogni altra mancanza di equivalente gravità.

G) Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'impresa, relativa a doveri anche non espressamente richiamati dal presente c.c.n.l. di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come di seguito riportato a titolo indicativo e non esaustivo:

a. illecito uso, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci, carburante, rifiuti o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati.

b. percezione di somme indebite a danno della clientela o di un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio e comunque uso del rapporto di lavoro per trarre illecito profitto per sé o per altri;

c. violazione deliberata di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi;

d. alterazione, falsificazione, sottrazione di documenti di trasporto, registri o atti dell'impresa;

e. vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i collaboratori ovvero risse fra colleghi nel luogo di lavoro;

f. induzione o partecipazione a disordini, tumulti, violenze durante il servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso all'utenza;

g. trasgressione al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

h. quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;

i. gravi atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

j. connivente tolleranza o occultamento di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati o altri abusi, commessi da dipendenti o da terzi;

k. assenza senza giustificazione per quattro o più giorni consecutivi;

l. condanna passata in giudicato per reati non colposi;

m. condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni;

n. condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale, quali i reati associativi ed i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale;

o. irregolare timbratura delle presenze sul lavoro o alterazione dei documenti dei rimborsi per trasferta o dei documenti inerenti alle certificazioni di malattia;

p. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti durante l'orario di lavoro causando o potendo causare un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda o alle persone;

q. danneggiamento volontario o sabotaggio di beni aziendali o di terzi;

r. falsa dichiarazione relativa alla situazione personale in merito ai carichi pendenti ed al casellario giudiziali, nei casi ove sia rilevante ai fini dell'espletamento della mansione.

4. NORME PROCEDURALI

Il presente articolo ed il codice disciplinare aziendale devono essere affissi permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

Le aziende sono tenute ad adottare il proprio codice disciplinare in conformità a quanto disposto dal presente articolo, i codici disciplinari aziendali già esistenti alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. saranno oggetto di armonizzazione con la normativa di cui al presente articolo, sub 1-3, entro la vigenza del presente contratto. Sono fatti salvi i codici disciplinari derivanti da accordi aziendali conformi ai principi di progressione e proporzionalità previsti dal presente articolo.

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa o aver ricevuto per iscritto le sue giustificazioni.

Per provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, che si intende svolto in forma tale da contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, la Direzione aziendale effettua la contestazione per iscritto.

La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.

Il lavoratore entro il termine di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta può presentare le proprie giustificazioni scritte o richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione e può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Ove non provveda nel suddetto termine, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare in relazione all'addebito. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente comma a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, di gravità tale da impedire l'esercizio del diritto di difesa, 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 ricevimento.

La Direzione, completata l'istruttoria - la quale, salvo casi di particolari complessità oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore, deve esaurirsi entro trenta giorni lavorativi dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la sanzione irrogata. Nel caso in cui il lavoratore chieda di essere sentito per fornire le giustificazioni ovvero produca giustificazioni scritte, i trenta

giorni decorrono dalla data dell'audizione o del ricevimento delle giustificazioni. Nei casi particolarmente complessi, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorso tale termine senza l'emissione di alcun provvedimento, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, le procedure di conciliazione previste dall'art. 7, commi 6 e 7 della legge n. 300/1970. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltogli dall'ispettorato territoriale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

4. Sospensione cautelare non disciplinare

Nel caso di mancanze di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Direzione può disporre, a titolo di cautela, l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo non risulti accertata una sua colpa passibile di provvedimento disciplinare dalla lett. C e seguenti del presente articolo.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per aver commesso un reato il cui accertamento costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando i! diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, può disporre la sospensione cautelativa dal servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Ove venga irrogata la sanzione del licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.

Art. 69 (Estinzione del rapporto di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro si estingue nei casi previsti dalla legislazione vigente ed in particolare per i seguenti motivi:

a) collocamento a riposo del lavoratore per raggiunti limiti di età secondo le vigenti disposizioni di legge;

b) morte del lavoratore;

c) dimissioni del lavoratore;

d) superamento dei limiti massimi di conservazione del posto per malattia ed aspettativa ai sensi dell'art. 42, lett. E);

e) comprovata incapacità lavorativa del lavoratore;

f) motivi disciplinari ai sensi dell'art. 68, lett. e) ed f);

g) giusta causa e giustificato motivo, ai sensi delle leggi n. 604/1966, n. 300/1970, n. 223/1991, n. 108/1990, n. 92/2012 e successive modifiche ed integrazioni.

%%HEADRisoluzione del rapporto

Art. 70 (Preavviso di licenziamento - Indennità sostitutiva - Dimissioni)

1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi elencati nell'art. 69, escluse le ipotesi di recesso per giusta causa di cui alle lettere f) e g), ai lavoratori compete il preavviso nella seguente misura:

a) per coloro i quali hanno superato il periodo di prova e non i 2 anni di servizio: 30 giorni;

b) per coloro i quali hanno superato i 2 anni di servizio e non i 5: 60 giorni;

c) per coloro i quali hanno superato i 5 anni di servizio e non i 15: 90 giorni;

d) per coloro i quali hanno superato i 15 anni di servizio: 120 giorni.

2. Il preavviso nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia di cui alla lett. a) del precedente art. 69 è pari a 8 giorni di calendario.

3. Il lavoratore avrà diritto all'eventuale maggiore termine di preavviso stabilito da disposizioni di legge.

4. Durante il periodo di preavviso l'azienda concederà al lavoratore permessi per ricerca di nuova occupazione.

5. Il periodo di preavviso dovrà decorrere dal primo giorno della quindicina successiva alla data di comunicazione del collocamento a riposo o del licenziamento.

6. I periodi di preavviso sopraindicati, ridotti a metà, dovranno essere osservati a favore dell'azienda anche dai lavoratori in caso di dimissioni.

7. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dall'indennità di cui all'articolo seguente, sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine lavoro, laddove previsto.

8. E' facoltà dell'azienda esonerare dal servizio il lavoratore collocato a riposo o licenziato, dietro pagamento di un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

9. In ogni caso l'azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso qualora l'estinzione del rapporto di lavoro avvenga per motivi di cui alle lettere b), d), e) dell'art. 69.

10. L'indennità sostitutiva del preavviso, in caso di morte del lavoratore, verrà corrisposta alle persone e con le modalità previste dall'art. 2122 del codice civile.

11. L'azienda ha facoltà di ritenere a titolo di indennità sostitutiva del preavviso su quanto da essa dovuto al lavoratore dimissionario, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso che questi non abbia dato.

12. L'azienda, nel caso di dimissioni del lavoratore, previa definizione con accordo sindacale dei relativi tempi e modalità, potrà risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, dietro pagamento di una indennità minima equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

Art. 71 (Trattamento fine rapporto di lavoro)

1. Al lavoratore il cui rapporto di lavoro si estingua per motivi previsti dal presente contratto sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto di lavoro previsto dalla legge n. 297 del 29 maggio 1982.

2. Per il personale assunto dal 1° maggio 2008 la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto comprende le seguenti voci:

1) retribuzione base parametrale mensile;

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) 14ª mensilità;

6) indennità di funzione per i quadri;

7) compenso per il lavoro notturno qualora la relativa prestazione sia stata resa per almeno il 50% dei giorni effettivamente lavorati nel singolo mese;

8) indennità sgombero neve.

3. Per il personale in servizio al 30 aprile 2008 la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto comprende le seguenti voci:

1) retribuzione base parametrale mensile;

2) aumenti periodici di anzianità;

3) 14ª mensilità;

4) eventuale assegno "ad personam";

5) eventuale aumento di merito o superminimo a carattere individuale;

6) indennità mezzo di trasporto;

7) compenso per il lavoro notturno qualora la relativa prestazione sia stata resa per almeno il 50% dei giorni effettivamente lavorati nel singolo mese;

8) indennità sgombero neve;

9) E.d.r. individuale produttività;

10) compenso relativo alla giornata di Pasqua;

11) differenza sui minimi tabellari per mutamento temporaneo di mansioni;

12) compenso giornaliero per festività coincidenti con la domenica o con giornate di riposo;

13) indennità sostitutiva del preavviso;

14) indennità di funzione corrisposta ai lavoratori cui è stata attribuita la qualifica di quadro;

15) indennità speciale aziendale;

16) aumenti di anzianità convenzionale;

17) compenso giornaliero per ex festività non godute;

18) indennità turni continui avvicendati;

19) compenso per lavoro festivo;

20) indennità lavoro domenicale;

21) compenso per lavoro compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni festivi infrasettimanali.

4. L'elencazione di cui ai precedenti commi 2 e 3 è tassativa e, di conseguenza, restano esclusi dalla predetta base di calcolo tutti gli altri elementi economico-retributivi previsti nella normativa del c.c.n.l. che non sono compresi nell'elencazione stessa.

Eventuali modifiche all'elencazione possono intervenire solo se concordate in sede nazionale.

5. In caso di morte del lavoratore, il t.f.r. è corrisposto secondo le disposizioni di cui all'art. 2122 del codice civile.

Nota a verbale

1) Per quanto riguarda il computo dell'indennità di anzianità maturata al 31 maggio 1982, si fa rinvio a quanto stabilito dall'art. 46, par. A), punto 1, del c.c.n.l. 31 ottobre 1995.

2) Secondo quanto disposto dal Verbale di accordo 25 giugno 1997, punto 1, lett. B) - con il quale le parti stipulanti hanno convenuto di costituire il Fondo Previambiente - la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r., a far data dal 1° gennaio 1998.

Art. 72 (Decorrenza e durata)

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale sia per la parte normativa che economica.

2. Fatte salve le diverse decorrenze specificatamente stabilite per i singoli istituti contrattuali, il presente contratto decorre dal 1° luglio 2016 e scadrà il 30 dicembre 2019.

Art. 73 (Disdetta)

1. Il presente contratto si intenderà rinnovato se non disdettato 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. 74 (Abrogazione-inscindibilità)

1. Il presente c.c.n.l. annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti cc.cc.nn.l. nazionali, nonché degli accordi nazionali interfederali, fatti salvi gli espliciti richiami.

2. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito dei singoli istituti e nel loro insieme, sono correlative e inscindibili e, pertanto i soggetti che osservino, anche in termini parziali, tali previsioni sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

Art. 75 (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. 76 (Esclusiva di stampa - Distribuzione del c.c.n.l.)

1. L'edizione a stampa del presente c.c.n.l. è di competenza delle parti stipulanti UTILITALIA, FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, che ne hanno unitamente 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. ai 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.

Allegato 1 Contratto di apprendistato professionalizzante N.B.

[N.B.]

Profili professionali

Disposizioni generali

1. In coerenza con quanto previsto dall’art. 14, commi 19 e 20, del vigente c.c.n.l. - anche i profili formativi - così come i profili professionali ai quali si riferiscono - hanno carattere esemplificativo e pertanto non esauriscono le mansioni della qualifica attribuite dall’azienda con riguardo alla specifica organizzazione e alle specifiche attività del servizio di competenza.

2. In tale premessa, il piano formativo individuale, relativo allo specifico contratto di apprendistato professionalizzante da stipulare, sarà adeguato e conformato da parte dell’azienda ai contenuti della specifica qualificazione professionale che dovrà essere conseguita dall’apprendista.

3. Le parti stipulanti, le imprese e le Rappresentanze sindacali aziendali possono concordare ulteriori profili professionali, al fine di promuovere il più esteso ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante.

Area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio

Livello 2 - Addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali (pulizia/raccolta materiale a rischio igienico; pulizia/gestione aree cani; diserbo; pulizia fontane/laghetti; bagnatura pavimentazione; spalatura neve/ghiaccio all'interno aree verdi; ecc.)

Attività principali del ruolo

- Provvedere allo spazzamento e/o raccolta (di materiale a rischio igienico) secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Regolamento di igiene urbana

- Schede tecniche dei prodotti utilizzati

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Usare correttamente le attrezzature per ogni tipologia di servizio (soffiatori, pinze, decespugliatore, irroratori motorizzati e manuali, ecc.)

- Usare correttamente i prodotti per il diserbo, la disinfezione, ecc.

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Usare correttamente i prodotti chimici e le attrezzature meccaniche/manuali

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare i DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo

- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno

- Propositività

- Flessibilità

- Precisione, qualità, sicurezza

Livello 2 - Addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'ausilio di veicoli (patente B)

Attività principali del ruolo

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio

- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari, la sostituzione delle ruote (piccola manutenzione)

- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo

- Provvedere alle attività di spazzamento e/o raccolta secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio

- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza

- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Codice della strada

- Diritti e doveri del conducente

- Regolamento di igiene urbana

- Mezzi di trasporto aziendali di competenza e tecniche di guida a risparmio energetico

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare il veicolo di competenza e provvedere alle attività di spazzamento e/o raccolta

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare i DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo

- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno

- Propositività

- Flessibilità

- Precisione, qualità, sicurezza

Livello 3 - Addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta e/o pulizia strade con l'ausilio di spazzatrici, innaffiatrici, compattatori (patente B)

Attività principali del ruolo

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio

- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari, (piccola manutenzione)

- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo

- Provvedere alle attività di spazzamento e/o raccolta e/o pulizia strade secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio

- Coordinare l'attività degli addetti al servizio

- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza

- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Codice della strada

- Diritti e doveri del conducente

- Regolamento di igiene urbana

- Mezzi di trasporto aziendali di competenza e tecniche di guida a risparmio energetico

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare il veicolo di competenza e provvedere alle attività di spazzamento e/o raccolta

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare i DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo

- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno

- Propositività

- Flessibilità

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

Area conduzione

Livello 3 - Addetto alle attività di raccolta, carico, scarico e attività accessorie con l'ausilio di veicoli (patente C), in concorso di uno o più addetti o in singolo

Attività principali del ruolo

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio

- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari, (piccola manutenzione)

- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo

- Provvedere alle attività di raccolta, carico/scarico e accessorie secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio

- Coordinare l'attività degli addetti al servizio

- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza

- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Codice della strada

- Diritti e doveri del conducente

- Regolamento di igiene urbana

- Mezzi di trasporto aziendali di competenza e tecniche di guida a risparmio energetico

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare il veicolo di competenza (autocompattatore, autolavacassonetti, autocarri per trasporto rifiuti, autoinnaffiatrici, autospazzatrici di massa complessiva a pieno carico fino a 6 tonnellate) e provvedere alle attività di raccolta, carico, scarico e accessorie

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare i DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo

- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

- Flessibilità

Livello 3 - Conducente di pale, ruspe, trattori, escavatori di peso fino a 10 tonnellate

Attività principali del ruolo

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio

- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari, (piccola manutenzione)

- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo

- Provvedere alle attività di carico/scarico, rimozione/movimentazione dei rifiuti

- Coordinare l'attività degli addetti al servizio

- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio

- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Codice della strada

- Diritti e doveri del conducente

- Regolamento di igiene urbana

- Mezzi d'opera di competenza

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare il mezzo d'opera di competenza

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare i DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo

- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

- Flessibilità

Livello 4 - Addetto alle attività di raccolta, carico, scarico e attività accessorie con l'ausilio di veicoli (patente C e superiore), come operatore unico

Attività principali del ruolo

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio

- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari, (piccola manutenzione)

- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo

- Provvedere alle attività di carico/scarico e accessorie secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio

- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza

- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Codice della strada

- Diritti e doveri del conducente

- Regolamento di igiene urbana

- Mezzi di trasporto aziendali di competenza e tecniche di guida a risparmio energetico

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare il veicolo di competenza (autocompattatore con dispositivo automatizzato di caricamento assistito da apparecchiature videocomputerizzate, autolavacassonetti, autospazzatrici di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 tonnellate) e provvedere alle attività di carico/scarico e accessorie

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare i DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo

- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

- Flessibilità

Livello 4 - Conducente di pale, ruspe, trattori, escavatori di peso superiore a 10 tonnellate, anche per la manutenzione di cassoni

Attività principali del ruolo

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio

- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari, (piccola manutenzione)

- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo

- Provvedere alle attività di carico/scarico, rimozione, movimentazione dei rifiuti

- Coordinare l'attività degli addetti al servizio

- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio

- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Codice della strada

- Diritti e doveri del conducente

- Regolamento di igiene urbana

- Mezzi d'opera di competenza

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare il mezzo d'opera di competenza

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare i DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità
- Gestione collaboratori

Area impianti e laboratori

Livello 2 - Operaio comune addetto agli impianti

Attività principali del ruolo

- Provvedere alle attività di pulizia della linea di produzione
- Provvedere all'eliminazione di eventuali intasamenti di materiale lungo la linea
- Svolgere attività di cernita dei rifiuti
- Provvedere ad attività di piccola manutenzione delle apparecchiature (es. ingrassaggio)
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare tempestivamente guasti/malfunzionamenti

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Conoscenze generiche dei processi di selezione e trattamento dei rifiuti

- Norme di comportamento aziendale

- Regolamento di igiene urbana

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Elementi base della tecnologia applicata alle macchine

- Conoscenza del ciclo di lavorazione e in generale dei processi di selezione e trattamento dei rifiuti

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Eseguire operazioni semplici di pulizia, manutenzione e di cernita, anche con uso di macchinari

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo

- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

- Flessibilità

Livello 3 - Operaio qualificato addetto agli impianti

Capacità tecnico-professionali

- Monitorare le caratteristiche del rifiuto in ingresso e la qualità dei rifiuti in uscita

- Registrare i dati tecnici e i risultati del processo lavorativo con aggiornamento della relativa modulistica

- Effettuare interventi di riordino del posto di lavoro e di prima manutenzione ordinaria per il ripristino della linea

- Ottenere informazioni necessarie all'avvio e monitoraggio della linea

- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Segnalare tempestivamente guasti/malfunzionamenti

Conoscenze

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Regolamento di igiene urbana

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Elementi base della tecnologia applicata alle macchine

- Principali caratteristiche della componentistica e dei sistemi di supervisione e controllo automatici della linea di produzione

- Conoscenza del ciclo di lavorazione e in generale dei processi di selezione e trattamento dei rifiuti

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

Abilità

- Eseguire le attività di competenza della linea assegnata

- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di riferimento (il ciclo di lavorazione, schede tecniche apparecchiature, schemi elettrici), per riconoscere e segnalare eventuali anomalie di funzionamento

- Essere in grado di monitorare la qualità dei rifiuti in uscita

- Sapere utilizzare le più comuni attrezzature di lavorazione

- Utilizzare il computer a livello utente

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo

- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

- Flessibilità

Livello 3 - Carropontista/gruista

Attività principali del ruolo

- Provvedere alla cernita dei materiali valorizzabili e alla successiva disposizione dei medesimi nelle aree di stoccaggio dedicate

- Registrare i dati tecnici e i risultati del processo lavorativo, con aggiornamento della relativa modulistica

- Eseguire un controllo regolare del corretto funzionamento dell'apparecchiatura sotto la sua responsabilità

- Segnalare tempestivamente al capo impianto/capoturno le anomalie che richiedono interventi specialistici

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Regolamento di igiene urbana

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Mezzi d'opera di competenza

- Conoscenza degli azionamenti e dei circuiti idraulici ed elettrici

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare i mezzi d'opera di competenza
- Assicurare la corretta gestione operativa delle aree di stoccaggio dei rifiuti
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di riferimento, per riconoscere e segnalare eventuali anomalie di funzionamento
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare DPI
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti interni)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità

Livello 3 - Addetto alla movimentazione/trasporto rifiuti con mezzi d'opera di peso totale a terra fino a 10 tonnellate

Attività principali del ruolo

- Presa in carico del veicolo di competenza
- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari (piccola manutenzione)

- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo

- Provvedere alle attività di carico/scarico, rimozione, movimentazione dei rifiuti

- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale - Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Codice della strada

- Regolamento di igiene urbana

- Mezzi d'opera di competenza

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare mezzo d'opera di competenza

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare i DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti interni)

- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo

- Orientamento all'utente/cliente interno

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

- Flessibilità

Livello 4 - Carropontista/gruista/conduttore

Attività principali del ruolo

- Preparare il materiale da caricare nei forni miscelandolo in fossa

- Disporre il materiale nelle fosse di accumulo (scorie e RSU)

- Eseguire il caricamento delle linee di combustione e dei mezzi di asporto scorie

- Eseguire un controllo regolare del corretto funzionamento delle macchine sotto la sua responsabilità

- Controllare l'accesso nel bunker rifiuti/scorie secondo procedure

- Segnalare tempestivamente al capoturno le anomalie che richiedono interventi specialistici

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale - Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Regolamento di igiene urbana

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Mezzi d'opera di competenza

- Conoscenza degli azionamenti e circuiti idraulici e del ciclo completo di lavorazione

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare i mezzi d'opera di competenza svolgendo compiutamente anche mansioni di conduttore

- Assicurare la corretta gestione operativa della fossa di stoccaggio RSU e scorie

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare i DPI

- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti interni)

- Comunicazione verbale

- Gestione dei collaboratori

- Orientamento all'utente/cliente interno

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

- Flessibilità

- Impegno verso l'organizzazione

Livello 4 - Operaio specializzato addetto agli impianti

Attività principali del ruolo

- Monitorare le caratteristiche del rifiuto in ingresso e la qualità dei rifiuti in uscita

- Registrare i dati tecnici e i risultati del processo lavorativo con aggiornamento della relativa modulistica

- Effettuare interventi di riordino del posto di lavoro e di manutenzione ordinaria anche complessa e straordinaria per il ripristino della linea

- Dare informazioni necessarie all'avvio e monitoraggio della linea

- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Segnalare tempestivamente guasti/malfunzionamenti, effettuando diagnosi e interventi di primo ripristino

- Coordinare gli addetti al servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale - Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Regolamento di igiene urbana

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Elementi base della tecnologia applicata alle macchine

- Principali caratteristiche della componentistica e dei sistemi di supervisione e controllo automatici della linea di produzione

- Conoscenza del ciclo di lavorazione e in generale dei processi di selezione e trattamento dei rifiuti

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Eseguire le attività di competenza della linea assegnata, comprese le attività di manutenzione

- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di riferimento (il ciclo di lavorazione, schede tecniche apparecchiature, schemi elettrici), per la diagnosi e il primo intervento su eventuali anomalie di funzionamento

- Essere in grado di monitorare la qualità dei rifiuti in uscita

- Sapere utilizzare le più comuni attrezzature di lavorazione

- Utilizzare il computer a livello utente, per la registrazione dei dati tecnici e il carico/scarico dei rifiuti

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Utilizzare DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti interni)

- Comunicazione verbale

- Gestione dei collaboratori

- Orientamento all'utente/cliente interno

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

- Flessibilità

- Impegno verso l'organizzazione

Livello 4 - Addetto alla movimentazione/trasporto rifiuti con mezzi d'opera di peso totale a terra oltre 10 tonnellate

Attività principali del ruolo

- Presa in carico del veicolo di competenza

- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari (piccola manutenzione)

- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo

- Provvedere alle attività di carico/scarico, rimozione, movimentazione dei rifiuti

- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale - Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Codice della strada

- Regolamento di igiene urbana

- Mezzi d'opera di competenza

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare il mezzo d'opera di competenza

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare i DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti interni)

- Comunicazione verbale

- Orientamento all'utente/cliente interno

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

- Flessibilità

- Impegno verso l'organizzazione

Livello 5 - Conduttore/elettrostrumentista/turbinista con patente di 1° grado - Operatore esterno di termovalorizzatore

Capacità tecnico-professionali

- Relazionarsi direttamente al capoturno e/o conduttore DCS

- Eseguire un controllo regolare del corretto funzionamento in campo delle macchine e dei sistemi d'impianto rilevandone i parametri operativi

- Eseguire le manovre necessarie per la conduzione dell'impianto all'esterno della sala controllo

- Eseguire le verifiche ispettive pianificate

- Eseguire interventi di ripristino della funzionalità delle apparecchiature e dei sistemi qualora si rendessero necessari (es: rabbocchi olio, piccole perdite, pulizia, ecc.)

- Segnala al capoturno le anomalie che richiedono interventi specialistici

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale e del servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Regolamento di igiene urbana

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure sulla qualità

- Conoscenze/esperienze di conduzione di centrali termoelettriche, preferibilmente di termovalorizzazione

- Conoscenza della componentistica e i sistemi d'impianto (sistemi di movimentazione, circuiti di lubrificazione, azionamenti e circuiti idraulici/pneumatici, valvole, strumentazione di campo).

Competenze tecnico-professionali

- Isolare i componenti o le aree di impianto sotto la direzione del capoturno o del conduttore DCS e ne esegue la messa in sicurezza (secondo le procedure) per consentirne la manutenzione

- Effettua manovre in campo che capoturno e/o conduttore DCS richiedono durante la normale marcia dell'impianto

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Orientamento all'utente/cliente

- Orientamento ai risultati

- Analisi e sintesi

- Propositività operativa

- Flessibilità

- Impegno verso l'organizzazione

Livello 5 - Conduttore/elettrostrumentista/turbinista con patente di 1° grado - Conduttore DCS di termovalorizzatore con patentino di 1° grado

Capacità tecnico-professionali

- Relazionarsi direttamente al capoturno

- Eseguire la conduzione dell'impianto secondo gli standard qualitativi e quantitativi stabiliti

- Interpretare e riconoscere le variabili indicate dalla strumentazione, decodificando il normale funzionamento dell'impianto dalle anomalie/guasti

- Partecipare all’esecuzione delle verifiche ispettive pianificate

- Riconoscere mediante il sistema SME le anomalie nelle emissioni secondo le procedure SGA

- Eseguire regolari verifiche di funzionalità dei componenti e dei sistemi d’impianto in accordo alle procedure di esercizio

- Segnalare al capoturno le anomalie che richiedono interventi specialistici

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Disciplina dell’apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale e del servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Regolamento di igiene urbana

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure sulla qualità

- Patentino di 1° grado conduzione generatori di vapore

- Conoscenze/esperienze di conduzione di centrali termoelettriche, preferibilmente di termovalorizzazione

- Conoscenze/esperienza nel controllo di processo mediante PLC e familiarità con i sistemi DCS

Competenze tecnico-professionali

- Intervenire durante tutte le fasi operative scegliendo ed effettuando le manovre atte al corretto mantenimento in esercizio dell’impianto per rispettare i parametri qualitativi e quantitativi prescritti

- In accordo con il capoturno eseguire le manovre per le fermate in emergenza delle macchine o dei sistemi/linee di combustione

- Isolare i componenti o le aree di impianto sotto la direzione del capoturno ed eseguirne la messa in sicurezza (secondo le procedure) per consentire la manutenzione

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti e fornitori)

- Comunicazione verbale

- Gestione dei collaboratori

- Orientamento all'utente/cliente

- Propositività

- Autocontrollo e capacità reattiva in caso di emergenza

- Flessibilità

- Impegno verso l'organizzazione

Livello 6 - Capo turno impianti di smaltimento - Capo turno termovalorizzatore

Capacità tecnico-professionali

- Verificare e controllare l'esecuzione della conduzione dell'impianto secondo i programmi di produzione stabiliti

- Rilasciare e controllare l'esecuzione dei piani di ispezione pianificati per il reparto di esercizio

- Eseguire la messa in sicurezza, secondo le procedure, delle macchine/impianti per consentirne la manutenzione

- Compilare il registro informatico di esercizio (note di conduzione)

- Verificare il buon andamento delle emissioni secondo le procedure SGA

- Emettere gli ordini di lavoro per manutenzione non pianificata (segnalazione di guasto, richieste di intervento)

- Rilevare ed aggiornare i consumi energetici della centrale

- Assicurare la copertura dei turni di lavoro in caso di emergenze improvvise

- Partecipare attivamente alle attività della squadra di emergenza

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale e del servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Regolamento di igiene urbana

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure sulla qualità

- Patentino di 1° grado conduzione generatori di vapore

- Conoscenze/esperienze di conduzione di centrali termoelettriche, preferibilmente di termovalorizzazione

- Conoscenze/esperienza nel controllo di processo mediante PLC e familiarità con i sistemi DCS

- Capacità di gestione degli uomini

Competenze tecnico-professionali

- In accordo con il responsabile esercizio procede alle fermate in emergenza delle linee di combustione

- Interviene durante le fasi operative coordinando e facendo eseguire le manovre atte al corretto funzionamento dell'impianto

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Orientamento all'utente/cliente

- Orientamento ai risultati
- Gestione sviluppo dei collaboratori
- Analisi e sintesi
- Propositività strategico-operativa
- Flessibilità
- Impegno verso l’organizzazione

Area tecnica e amministrativa

Livello 3 - Addetto ad attività di segreteria e/o ad attività tecniche, amministrative/contabili

Attività principali del ruolo

- Acquisire, registrare e protocollare la corrispondenza in entrata e in uscita
- Gestire la comunicazione telefonica in entrata e in uscita
- Utilizzare i mezzi per il ricevimento e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'ufficio: telefono, fax, e-mail
- Distinguere gli elementi identificativi delle comunicazioni in entrata ed uscita per lo smistamento
- Individuare ed applicare modalità manuali ed informatiche di protocollo, classificazione ed archiviazione dei documenti d'ufficio
- Redigere comunicazioni formali, report, presentazioni, statistiche, utilizzando applicativi informatici

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Legge sulla tutela della privacy

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Procedure aziendali sulla qualità

- Modulistica aziendale

- Elementi di amministrazione aziendale

- Sistema di archiviazione dati

- Norme redazionali della corrispondenza commerciale

Competenze tecnico-professionali

- Applicare procedure di archiviazione

- Utilizzare principali sistemi di office automation

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Utilizzare strumentazione a supporto dell'attività d'ufficio (fax, fotocopiatrice)

- Applicare procedure di registrazione documenti contabili

- Utilizzare modalità di smistamento della posta

- Applicare procedure di protocollazione documenti

- Applicare tecniche di scrittura di testi commerciali

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti e fornitori)

- Comunicazione verbale

- Orientamento agli utenti/clienti

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Flessibilità

- Impegno verso l'organizzazione

Livello 4 - Addetto ad attività amministrativo/contabili

Attività principali del ruolo

- Controllare documentazione relativa alla gestione/amministrazione del personale

- Controllare la metodologia applicativa della tariffa rifiuti

- Elaborare i dati acquisiti con l'utilizzo dell'informatica

- Monitorare il sistema informativo e segnalare eventuali anomalie

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Legge sulla tutela della privacy

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Normativa ambientale

- Tariffa rifiuti

- D.Lgs. n. 231/2001

- Procedure aziendali sulla qualità

- Modulistica aziendale

- Elementi di gestione/amministrazione del personale

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare principali sistemi di office automation

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di gestione/amministrazione del personale

- Gestire le pratiche relative all'applicazione della tariffa rifiuti

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti e fornitori)

- Comunicazione verbale

- Orientamento agli utenti/clienti

- Propositività

- Precisione, qualità, sicurezza

- Flessibilità

- Impegno verso l'organizzazione

Livello 5 - Addetto ad attività amministrative/contabili/finanziarie

Attività principali del ruolo

- Predisporre la documentazione relativa alla gestione amministrativa/contabile

- Operare, secondo le procedure e i dettami normativi, nella gestione del personale

- Relazionare internamente ed esternamente all'azienda relativamente a pratiche non standard

- Verifica e controllo del rispetto delle normative ambientali

- Attivare un processo tecnico-operativo

- Individuare eventuali emergenze del sistema informativo in merito ad aspetti tecnico-amministrativi

- Coordinare l'attività degli addetti

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Legge sulla tutela della privacy

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- D.Lgs. n. 231/2001

- Sistema di comunicazione interna aziendale

- Procedure aziendali sulla qualità

- Modulistica aziendale

- Elementi di gestione/amministrazione aziendale

Competenze tecnico-professionali

- Applicare tematiche, tecnologie e processi operativi relativi alle attività di competenza

- Utilizzare principali sistemi di office automation

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di registrazione documenti contabili

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Orientamento all'utente/cliente

- Orientamento ai risultati

- Gestione e sviluppo dei collaboratori

- Propositività

- Flessibilità

- Impegno verso l'organizzazione

Livello 6 - Capo ufficio

Attività principali del ruolo

- Gestire con specifica competenza attività di natura contabile/finanziaria e di amministrazione del personale

- Coordinare gli addetti

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale - Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Legge sulla tutela della privacy

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Normativa ambientale

- D.Lgs. n. 231/2001

- Elementi di diritto amministrativo

- Elementi di finanza

- Procedure aziendali sulla qualità

- Modulistica aziendale

- Elementi di gestione/amministrazione aziendale

Competenze tecnico-professionali

- Applicare tecniche, tecnologie e processi operativi relativi alle attività di competenza

- Utilizzare principali sistemi di office automation

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Orientamento all'utente/cliente

- Orientamento ai risultati

- Gestione e sviluppo dei collaboratori

- Analisi e sintesi

- Propositività strategico-operativa

- Flessibilità

- Impegno verso l'organizzazione

Livello 6 - Addetto a laboratorio chimico

Attività principali del ruolo

- Operare nei laboratori di impianti

- Coordinare l'attività degli addetti al servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale - Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza

- Norme di comportamento aziendale

- Legge sulla tutela della privacy

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Normativa ambientale

- Competenze di chimica a livello di laurea breve o equivalenti

- Documentazione tecnica di riferimento

- Attrezzature, macchine, strumenti relativi alle attività di competenza

- Procedure aziendali sulla qualità

- Modulistica aziendale

Competenze tecnico-professionali

- Utilizzare tecniche, tecnologie e processi operativi relativi alle attività di competenza

- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di riferimento

- Utilizzare attrezzature, macchine, strumenti relative alle attività di competenza, con individuazione delle relative anomalie di funzionamento

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Utilizzare DPI

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Applicare procedure di richiesta intervento

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Orientamento all'utente/cliente

- Orientamento ai risultati

- Gestione e sviluppo dei collaboratori

- Analisi e sintesi

- Propositività strategico-operativa

- Flessibilità

- Impegno verso l'organizzazione

Area officina e servizi generali

Livello 4 - Operaio specializzato addetto alle officine di riparazione e manutenzione veicoli e mezzi

Attività principali del ruolo

- Localizzare e diagnosticare le anomalie e difettosità nel funzionamento di veicoli e mezzi, leggendo ed interpretando la documentazione tecnica relativa

- Diagnosticare il tempo di fermo macchina previsto
- Ripristinare il funzionamento di veicoli e mezzi, effettuando riparazioni meccaniche, elettriche o elettroniche e sostituzioni di parti usurate
- Assicurarsi sulla disponibilità dei pezzi di ricambio
- Segnalare la necessità di intervento esterno in caso di guasti di maggiore portata
- Aggiornare il libretto di manutenzione di veicoli e mezzi
- Rispettare le scadenze della manutenzione programmata
- Coordinare l'attività degli addetti al servizio

Conoscenze/competenze di base

- C.c.n.l. di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale - Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Codice della strada
- Veicoli e mezzi di competenza
- Processi di lavorazione e certificazione della qualità
- Meccanica applicata a veicoli e mezzi
- Elettrotecnica applicata a veicoli e mezzi
- Oleodinamica applicata a veicoli e mezzi
- Caratteristiche e funzionamento di veicoli e mezzi
- Procedure di manutenzione di veicoli e mezzi

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali

- Modulistica aziendale

- Procedure sulla qualità

Competenze tecnico-professionali

- Applicare tecniche diagnostiche per ripristino guasti su componenti meccaniche, elettriche, oleodinamiche di veicoli e mezzi

- Applicare tecniche di individuazione anomalie funzionamento di veicoli e mezzi

- Applicare procedure di controllo su veicoli e mezzi

- Applicare procedure di sostituzione di parti usurate

- Applicare procedure di ripristino funzionalità di veicoli e mezzi

- Applicare procedure operative sulla qualità

- Applicare procedure di richiesta intervento

- Utilizzare strumenti per la manutenzione meccanica, elettrica/elettronica

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

- Utilizzare DPI

Competenze trasversali

- Disponibilità e capacità relazionali interne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo

- Gestione collaboratori

- Orientamento all'utente/cliente interno

- Propositività

- Flessibilità

- Analisi e sintesi

- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

Note:

[N.B.:] I profili professionali descritti costituiscono l'Allegato ... all'art. 14 del c.c.n.l. che disciplina il contratto di apprendistato professionalizzante.

Allegato 2 Schema di piano formativo individuale (PFI) per il contratto di apprendistato professionalizzante

PFI relativo all'assunzione dell'apprendista sig.: .....

1. Azienda

Ragione sociale ....

Sede legale (indirizzo) .... CAP (comune) ....

Partita IVA .... codice fiscale ....

Telefono .... e-mail .... fax ....

Unità operativa interessata/sede di lavoro ....

Telefono .... fax .... e-mail ....

Per l'azienda

(amministratore unico, delegato, Direttore, ecc.)

....

(cognome e nome)

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome .... nome ....

Luogo e data di nascita ....

Residenza/domicilio .... cittadinanza ....

Cod. fisc. ....

Telefono e/o cellulare .... e-mail ....

Titolo di studio:

[ ] Nessun titolo di studio/Licenza elementare

[ ] Licenza media

[ ] Qualifica professionale (2 o 3 anni) (specificare) ....

[ ] Diploma di maturità/scuola secondaria superiore (specificare) ....

[ ] Laurea o altro titolo universitario (specificare) ....

Altre esperienze formative

Altri corsi frequentati e conclusi (corsi regionali, finanziati dal Fondo sociale europeo, scuole di specializzazione, centri privati, altro) con rilascio di attestato e/o certificazione

(denominazione) .... durata in ore .....

(denominazione) .... durata in ore .....

Precedenti esperienze lavorative (a partire dalla più recente)

(qualifica di assunzione) ....

durata del rapporto di lavoro (in mesi) ....

contratto di apprendistato Sì [ ] No [ ]

(qualifica di assunzione) ....

durata del rapporto di lavoro (in mesi) ....

contratto di apprendistato Sì [ ] No [ ]

Dati contrattuali

Contratto collettivo nazionale applicato ....

Contratto di apprendistato:

a) data inizio rapporto di lavoro ....

b) durata (in mesi) ....

[ ] A tempo pieno

[ ] A tempo parziale:

- n. ore: ..... settimanali [ ] mensili [ ] annue [ ]

Livello d'inquadramento iniziale ....

Qualifica/qualificazione da conseguire:

....

3. Tutore

Cognome .... nome ....

Luogo e data di nascita ....

Residenza/domicilio .... cittadinanza ....

Cod. fisc. .... telefono e/o cellulare .... e-mail ....

Rapporto con l'azienda:

[ ] titolare o socio dell'azienda

[ ] dipendente - specificare:

- livello di inquadramento ....

- anni di esperienza nella qualifica ....

[ ] Altro (specificare) ....

Titolo di studio:

[ ] Nessun titolo di studio/Licenza elementare

[ ] Licenza media

[ ] Qualifica professionale (2 o 3 anni) (specificare) ....

[ ] Diploma di maturità/scuola secondaria superiore (specificare) ....

[ ] Laurea o altro titolo universitario (specificare) ....

Ha frequentato il corso per tutore?

[ ] Sì per quante ore? .....

[ ] No sede dove frequenterà il corso: ....

N. apprendisti seguiti (max 5) ....

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali

Totale ..... ore

Competenze relazionali .... ore ....

Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale

Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna)

Analizzare e risolvere situazioni problematiche

Disciplina del rapporto di lavoro .... ore ....

Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali

Conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori

Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro

Sicurezza sul lavoro .... ore ....

Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro

Conoscere i principali fattori di rischio

Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione

Aree tematiche aziendali/professionali

Totale ..... ore

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito sono sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale.

1) ....

2) ....

3) ....

4) ....

5) ....

6) ....

Su ... ore delle aree tematiche aziendali/professionali ... ore saranno svolte presso l'impresa con il coordinamento del tutore aziendale ai fini dell'applicazione pratica della formazione impartita in aula (modalità on the job).

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

(è possibile barrare più opzioni)

Interna	*Esterna*
[ ] Aula	.....
[ ] On the job	.....
[ ] Affiancamento	.....
[ ] E-learning	.....
[ ] Seminari	.....
[ ] Esercitazioni di gruppo	.....
[ ] Testimonianze	.....
[ ] Action learning	.....
[ ] Visite aziendali	.....
[ ] Altro	.....

.....

(Luogo e data)

.....

(Timbro e firma del legale rappresentante dell'azienda)

.....

(Firma del tutore)

.....

(Firma dell'apprendista)

Allegato 3 Linee-guida per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione N.B.

[N.B.]

Schema 1

1. Tematiche trasversali comuni a tutte le aree operativo-funzionali del settore della gestione RU

Ore	*Area delle tematiche di base e trasversali*	*1° anno Contenuti*	*2° anno Contenuti*	*3° anno Contenuti*
22 ore	Competenze relazionali	Fondamenti di comunicazione: 8 ore	Comunicazione con il cliente: 6 ore	Lavoro in squadra Rapporto con il proprio responsabile: 8 ore
38 ore	Organizzazione del lavoro	Contesto di lavoro di inserimento: struttura organizzativa della propria azienda, i processi lavorativi, le figure professionali, le relazioni del proprio ruolo con gli altri: 16 ore	Specificità del ruolo: conoscere abilità ed atteggiamenti, il regolamento di igiene urbana: 12 ore	Ambiente ed organizzazione: le ISO 9001, 14001, 18001 I processi di lavoro

				Le procedure di qualità, ambientali e di sicurezza: 10 ore
16 ore	Disciplina del rapporto di lavoro	Il mercato del lavoro L'apprendistato Conoscenza c.c.n.l. di riferimento: 4 ore	Diritti e doveri Il codice disciplinare Legge sulla privacy: 8 ore	Normativa previdenziale: 4 ore
44 ore	Sicurezza sul lavoro	Legge n. 123/2007 - D.Lgs. n. 81/2008 I fattori di rischio - Assunzione alcol e sostanze stupefacenti I DPI Aspetti psicologici e cognitivi dei comportamenti sicuri: 14 ore	Primo soccorso La gestione delle emergenze: 18	Antincendio (rischio medio): 12
		42 ore	ore 44 ore	ore 34 ore

Schema 2

Tematiche comuni a tutte le aree operativo-funzionali del settore della gestione RSU

Ore	*Area delle tematiche aziendali/ Professionali comuni*	*1° anno* *Contenuti*	*2° anno* *Contenuti*	*3° anno* *Contenuti*
24 ore	Legislazione rifiuti	Il processo di gestione RSU in Italia: dalla raccolta allo smaltimento Le modalità di smaltimento dei RSU: discariche ed impianti: 8 ore	La normativa: identificazione e classificazione rifiuti La raccolta differenziata: il percorso degli RSU, da rifiuto a risorsa: 8 ore	Il sistema delle responsabilità: gli adempimenti e i documenti relativi: 8 ore

22 ore	Tecniche di guida sicura ed ecosostenibile	Elementi di codice della strada: 8 ore	Tecniche di guida sicura: 8 ore	Tecniche di guida ecosostenibile: 6 ore
32 ore	Informatica: anche per operatori ed autisti, soprattutto come cultura generale e per uso eventuale "e-learning"	Conoscenza ed uso del PC Pacchetto Office: la videoscrittura: 16 ore	Pacchetto Office: Internet: 8 ore	Applicazioni aziendali: 8 ore
		32 ore	24 ore	22 ore

Schema 3

Area delle tematiche aziendali/professionali per famiglie professionali: raccolta - conduzione

Ore	*Competenze tecnico-professionali legate al profilo*	*1° anno* *Contenuti*	*2° anno* *Contenuti*	*3° anno* *Contenuti*
52 ore	Area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio Qualifica da conseguire: conducente di 2° e 3° livello	I mezzi aziendali: una panoramica dei principali: 8 ore Istruzioni operative: 2 ore	Conoscenza specifica automezzo assegnato: 8 ore Istruzioni operative: 8 ore	Gestione e coordinamento addetti: elementi base: 8 ore Stage in officina per manutenzione automezzi: 18 ore
52 ore	Area conduzione Qualifica da conseguire: conducente 3° e 4° livello	Guida ecosostenibile e il codice della strada: 8 ore Istruzioni operative: 2 ore	Conoscenza specifica automezzo assegnato (soprattutto per mezzi particolari): 8 ore Istruzioni operative: 8 ore	Gestione e coordinamento addetti elementi base: 8 ore Stage in officina per piccola manutenzione automezzi:

				18 ore
(potrebbe essere il 37% di formazione on the job) 110 ore	Conoscenza del territorio e dei relativi servizi (comune a tutti i conducenti)	36 ore	36 ore	38 ore
		46 ore: - cond. 2/3 liv. - cond. 3/4 liv.	52 ore: - cond. 2/3 liv. - cond. 3/4 liv.	64 ore: - cond. 2/3 liv. - cond. 3/4 liv.

Totale ore aree raccolta - conduzione

Ore		*1° anno*	*2° anno*	*3° anno*
120 ore	Totale ore delle tematiche di base e trasversali	42 ore	44 ore	34 ore
78 ore	Totale ore competenze specifiche del settore servizi ambientali e comuni a tutti i profili/famiglie professionali	32 ore	24 ore	22 ore
52 ore	Totale ore competenze tecnico-professionali legate al profilo	10 ore	16 ore	26 ore
110 ore	Totale ore per la conoscenza del territorio e dei relativi servizi (potrebbe essere il 37% di formazione on the job)	36 ore	36 ore	38 ore
	Totale ore/anno	120	120	120

Schema 4

Area delle tematiche aziendali/professionali per famiglie professionali: conduzione - impianti e laboratori

Ore	*Competenze tecnico-professionali legate al profilo*	*1° anno* *Contenuti*	*2° anno* *Contenuti*	*3° anno* *Contenuti*
52 ore	Qualifica da conseguire: addetto conduzione/ movimentazione/ trasporto rifiuti con mezzi d'opera oltre 10 t di liv. 4	Conoscenza specifica automezzo assegnato (soprattutto per mezzi particolari): 8 ore Istruzioni operative: 2 ore 10 ore	Guida ecosostenibile e il codice della strada: 8 ore Elementi di meccanica e oleodinamica: 8 ore 16 ore	Il processo di gestione del mezzo: rimessaggio, attività di pulizia, rifornimento: 4 ore Conoscenza attrezzature automezzo: 4 ore Stage in officina per manutenzione automezzi: 18 ore 26 ore
37% di formazione on the job	Conoscenza dei processi di caricamento dei rifiuti	36 ore	36 ore	38 ore
		46 ore	52 ore	64 ore

Schema 5

Area delle tematiche aziendali/professionali per famiglie professionali: impianti e laboratori

Ore	*Competenze tecnico-professionali legate al profilo*	*1° anno* *Contenuti*	*2° anno* *Contenuti*	*3° anno* *Contenuti*
100		Formazione tecnica:	Formazione tecnica: elementi di base di	Formazione tecnica:

ore		Conoscenza base impianti elettrici: 24 ore	meccanica ed oleodinamica: 32 ore Esercitazioni pratiche di base sugli impianti elettrici: 12 ore	strumentazione e controllo impianti di produzione: 32 ore
60 ore	Area impianti e laboratori Qualifica da conseguire: - operaio comune addetto agli impianti di 2° livello operaio qualificato addetto agli impianti di livello 3°	Caratteristiche e funzionamento delle apparecchiature a servizio degli impianti (trituratore, vagliatore, presidi ambientali, ecc.): 6 ore L'esercizio degli impianti in condizioni di sicurezza Qualità e sicurezza nell'esercizio degli impianti elettrici: 16 ore	I processi di trattamento dei rifiuti. Gli impianti di valorizzazione dei rifiuti provenienti dalla raccolta differenziata: 8 ore	La manutenzione delle macchine: 24 ore La reportistica tecnica: 6 ore
		46 ore	52 ore	62 ore

Schema 6

Area delle tematiche aziendali/professionali per famiglie professionali: officine e servizi generali

Ore	*Competenze tecnico-professionali legate al profilo*	*1° anno* *Contenuti*	*2° anno* *Contenuti*	*3° anno* *Contenuti*
44 ore		Il parco automezzi del settore RSU per la raccolta e i servizi di pulizia: 8 ore	Formazione tecnica: oleodinamica avanzata: 16 ore	Formazione tecnica: elettronica base: 20 ore

72 ore	Area officine e servizi generali Qualifica da conseguire: operaio specializzato addetto alla manutenzione automezzi	Formazione tecnica: i principali impianti oleodinamico, idraulico, pneumatico, circuito aria, circuito idrico, impianto elettrico, elettronica applicata al veicolo, strumenti di misura su mezzi specifici raccolta e spazzamento: 32 ore	Formazione tecnica: meccanica base: 16 ore	Formazione tecnica: meccanica avanzata: 24 ore
44 ore		Sicurezze passive ed attive sugli automezzi: 6 ore	Misure elettriche e schemi elettrici: 20 ore	Ricerca guasti: 18 ore
	Totale ore	46 ore	52 ore	62 ore

Totale ore aree operativo-funzionali dallo schema 4 allo schema 6

	1° anno	*2° anno*	*3° anno*
Totale ore delle tematiche di base e trasversali: 120 ore	42 ore	44 ore	34 ore
Totale ore competenze specifiche del settore servizi ambientali e comuni a tutti i profili/famiglie professionali: 78 ore	32 ore	24 ore	22 ore
Totale ore per formazione tecnica e degli impianti, attrezzature e di manutenzione: 160 ore	46 ore	52 ore	62 ore
Totale ore/anno	120 ore	120 ore	120 ore

Note:

[N.B.:] Le presenti linee-guida sono orientative e non vincolanti.

Gli stessi contenuti specifici delle aree tematiche sono meramente esemplificativi.

La programmazione della formazione per alcune qualifiche tipo è distribuita secondo un'ipotesi rigida di 120 ore annue (non medie) per 36 mesi: altre ipotesi possono prevedere una distribuzione della formazione su 120 ore medie annue nel triennio di apprendistato professionalizzante.

Allegato 4 Linee-guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il c.c.n.l. UTILITALIA *(Art. 2, c.c.n.l. 10 luglio 2016)*

Nel considerare la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di considerare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, in applicazione di quanto da ultimo disposto dall'accordo interconfederale - Testo unico sulla rappresentanza [(1)] ; tenuto conto di quanto dispone l'art. 2 del presente c.c.n.l.

le parti concordano

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e che siano in grado di dare nuova centralità al ruolo stesso della responsabilità sociale d’impresa;

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale a contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni;

- di perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto del PdR che è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell’azienda.

Le presenti linee-guida intendono essere uno strumento utile ad estendere e semplificare l’esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati su salario variabile per obiettivi tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i premi di risultato (PdR).

Il PdR - che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell’andamento dell’impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività - deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l’andamento economico ed i risultati dell’azienda (redditività aziendale);

- incentivazione della produttività/qualità/competitività.

Le linee-guida non hanno carattere di obbligatorietà per le parti né sostituiscono o surrogano il ruolo degli attori aziendali della contrattazione ma costituiscono uno strumento utile alla condivisione ed attivazione del Premio di risultato per le aziende che ne sono prive e che intendano volontariamente adottarlo.

A tal fine, le linee guida forniscono uno schema condiviso di accordo tipo che può essere adottato e/o riadattato, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

1. Metodologia per la definizione del PdR

Al fine della predisposizione del Premio di risultato gli indicatori ed i parametri che possono essere presi in considerazione sono molteplici e la loro scelta deve essere effettuata in funzione degli obiettivi che si intendono raggiungere.

Le indicazioni di seguito riportate non hanno, quindi, la pretesa di essere esaustive ma hanno solo lo scopo di fornire suggerimenti atti a facilitare la definizione del PdR con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni.

Ciò, ovviamente, non preclude la possibilità da parte delle singole imprese di costruire un premio di risultato con parametri, da concordare, anche diversi da quelli indicati e più rispondenti agli obiettivi che l'impresa si prefigge di raggiungere.

L'ammontare del premio è desumibile dai valori dei bilanci aziendali e può essere correlato a specifici obiettivi che l'azienda intende di volta in volta perseguire.

A) Indicatore comune a tutte le imprese

Il valore di bilancio preso a riferimento è il MOL (Margine Operativo Lordo).

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale, ecc.

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

$$VA = VdP - CedP$$

$$MOL = VA - CdP - ACdS$$

Dove:

- VA = valore aggiunto

- VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici, e variazione delle rimanenze)

- CEdP = costi esterni di produzione

- CdP = costo del personale

- ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)

- MOL = Margine operativo (o EBITDA)

B) Obiettivi correlabili

- Il premio di risultato può essere correlato di ulteriori obiettivi i quali potranno confermare, incrementare o diminuire l'ammontare del premio determinato dal MOL. Si indicano di seguito alcuni obiettivi specifici.

B.1.) Impianti

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:

1. ore funzionamento/anno;

2. tonnellate/anno rifiuti trattati;

3. kWh/anno prodotte

B.2.) Conducenti

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:

1. numero cassonetti per turno svuotati;

2. tonnellate anno rifiuti trasportati/capacità automezzo;

3. riduzione sinistri

B.3.) Servizi esterni (raccolta, spazzamento, ecc.)

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:

1. mq spazzati/anno per zona;

2. soddisfazione dei cittadini/clienti

Determinazione del premio

A - Premio di Risultato correlato unicamente al MOL

Il calcolo dell'ammontare del premio è determinato dalla seguente formula

$$P = K x \Delta MOL$$

Dove:

P è il premio di risultato;

K è un coefficiente che può assumere valori diversi a seconda dei servizi erogati dall'azienda. Nel caso di servizi ad alto impiego di mano d'opera come ad esempio la raccolta differenziata dei rifiuti con il metodo porta a porta e lo spazzamento può raggiungere il valore limite massimo di 1/3 del MOL, mentre nel caso di servizi a bassa intensità di mano d'opera, come ad esempio gli impianti di trattamento e smaltimento dei rifiuti, oppure impianti di recupero sia di materiali che di energia, può raggiungere il valore minimo pari ad 1/10. Per le aziende che erogano il servizio integrato: raccolta, spazzamento e gestione di impianti di trattamento dei rifiuti, possono attribuirgli un valore intermedio tra 1/3 e 1/10;

Δ MOL è la differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premio di risultato e il MOL dell'anno precedente;

B - Il Premio di Risultato correlato al MOL e ad obiettivi

Le aziende possono correlare il premio di risultato ad obiettivi strategici, ad esempio il grado di soddisfazione dei clienti/cittadini, nei confronti dei servizi erogati (Customer Satisfaction). Il grado di soddisfazione deve essere misurato annualmente da una società esterna totalmente indipendente dall'azienda che eroga i servizi. Altri obiettivi possono essere la riduzione dei sinistri, la riduzione degli infortuni, la riduzione degli straordinari o altri ancora.

I suddetti obiettivi possono concorrere congiuntamente alla determinazione del premio di risultato complessivo aziendale con pesi diversi.

Per ogni obiettivo occorre prestabilire il valore atteso. Qualora il valore raggiunto a fine esercizio si discosta dal valore atteso si applicano moltiplicatori inferiori o superiori a 100% a seconda che lo scostamento sia negativo o positivo.

Al di sotto di un valore soglia prestabilito il moltiplicatore può anche essere zero.

Il modello di calcolo per la determinazione dell'entità del premio in questo caso può essere il seguente:

Obiettivo	*Peso %*	*Target*
1	X	Valore Obiettivo
2	Y	Valore Obiettivo
3	Z	Valore Obiettivo
Totale	100	

Pesi in funzione dei valori raggiunti rispetto al target

Obiettivo annuo 1	<	100% del Target	=	< 100% del peso
Obiettivo annuo 1	=	100% del Target	=	= 100% del peso
Obiettivo annuo 1	>	100% del Target	=	> 100% del peso

Obiettivo annuo 2	<	100% del Target	=	< 100% del peso
Obiettivo annuo 2	=	100% del Target	=	= 100% del peso
Obiettivo annuo 2	>	100% del Target	=	> 100% del peso

Obiettivo annuo 3	<	100% del Target	=	< 100% del peso
Obiettivo annuo 3	=	100% del Target	=	= 100% del peso
Obiettivo annuo 3	>	100% del Target	=	> 100% del peso

L'ammontare del premio è espresso dalla seguente formula:

$$P = K \times (X \times Ris.X + Y \times Ris.\ Y + Z \times Ris.Z)\ \Delta\ MOL$$

Dove:

P è il premio di risultato

K è il coefficiente che può variare da 1/3 a 1/10 come detto sopra

X è il peso dell'obiettivo 1; Ris.X è il risultato raggiunto rispetto al Target dell'obiettivo 1

Y è il peso dell'obiettivo 2; Ris.Y è il risultato raggiunto rispetto al Target dell'obiettivo 2

Z è il peso dell'obiettivo 3; Ris.Z è il risultato raggiunto rispetto al Target dell'obiettivo 3

Esempio di applicazione simulata

N.	*Obiettivo*	*Peso %*	*Target*
1	Soddisfazione dei cittadini/clienti	50	8 [2](*)
2	Riduzione dei sinistri	30	20%
3	Riduzione dello straordinario	20	2.000 ore
	Totale	100	

Valori raggiunti rispetto al target

Obiettivo	*Valore raggiunto*	*% obiettivo*	*Peso*
Soddisfazione dei cittadini/clienti	8	100%	1
Riduzione dei sinistri	16%	80%	0,8
Riduzione straordinari	2.200 ore	110%	1,1

Supponendo che il Δ MOL sia pari a € 300,00 e K = 1/3

P = 1/3 (0,50 x 1 + 0,30 x 0,8 + 0,20 x 1,1) 300.000

P = 1/3 x (0,50 + 0,24 + 0,22) 300.000

P = 1/3 x 0,96 x 300.000 = 96.000 euro

2. Distribuzione del premio di risultato

La distribuzione del premio ai singoli dipendenti, deve essere correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale.

Può essere attuato un sistema misto composto dai seguenti indicatori: presenza, sinistri, provvedimenti disciplinari, valutazione individuale, ecc., oppure si può optare per un sistema di distribuzione basato sulla sola valutazione della prestazione individuale.

Il cosiddetto “modello misto” può essere attuato applicando la metodologia di seguito illustrata:

Parametro	*Peso %*	*Punteggio individuale*
1	W	p 1

2	X	p 2
3	Y	p 3
4	Z	p 4
Totale	100	

Il premio di risultato individuale per ciascun parametro di valutazione è così determinato:

P1 = P/fm x W x p1 ind.

P2 = P/fm x X x p2 ind.

P3 = P/fm x Y x p3 ind.

P4 = P/fm x Z x p4 ind.

Dove:

P = ammontare del Premio di risultato aziendale

fm = Forza media dell'anno di riferimento del premio

p1, p2, p3, p4 rappresentano il punteggio individuale per ogni singolo parametro le cui modalità di calcolo sono previste dall'accordo aziendale

Il premio totale individuale è così determinato:

Pind = P1 + P2 + P3 + P4 = P/fm (W x fp1 ind. + X x p2 ind + Y x p3 ind. + Z x p4 ind).

Esempio di applicazione simulata

Supponiamo che un'azienda stabilisca di valutare individualmente i seguenti parametri e che il dipendente abbia raggiunto per ciascuno di essi i punteggi sotto riportati.

	Parametro	*Peso %*	*Punteggio individuale*

1	Presenza	65	0,8
2	Provvedimenti disciplinari	5	1
3	Sinistri	15	0,7
4	Valutazione prestazione individuale	15	0,9
	Totale	100	

La fm sia pari a 100

Pind = 96000/100 (0,65 x 0,8 + 0,05 x 1 + 0,15 x 0,7 + 0,15 x 0,9)= 960 (0,52 + 0,05 + 0,105 + 0,135)

Pind = 960 x 0,81 = 771,6

Il modello descritto per un anno, è ripetibile per ogni anno di validità del contratto che deve essere di tre anni come previsto dal c.c.n.l.

Anno	*Parametro*	*Peso %*	*Punteggio individuale*
I	Obiettivo 1	X	Valore obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore obiettivo
II	Obiettivo 1	X	Valore obiettivo

	Obiettivo 2	Y	Valore obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore obiettivo
III	Obiettivo 1	X	Valore obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore obiettivo

Gli obiettivi possono essere diversi negli anni così come i pesi e i target dei valori obiettivo.

Valutazione della prestazione individuale

Per la valutazione della prestazione individuale si riporta di seguito un modello di riferimento.

Esempio di indicatori di valutazione

Per valutare la prestazione lavorativa di ogni dipendente occorre adottare una serie di indicatori di valutazione, possibilmente diversi fra loro in relazione al ruolo ricoperto ed alle mansioni svolte all'interno della società. Se volessimo percorrere una metodologia rivolta alla ricerca della massima omogeneità di giudizio, i vari indicatori adottati dovrebbero essere scomposti nei cosiddetti comportamenti osservabili, utili ai valutatori ad effettuare una valutazione non personale ma guidata.

Servizi esterni (raccolta, spazzamento, ecc)	*Peso %*
Indicatore 1 Rispetto delle procedure indicate nei manuali operativi della società (qualità, sicurezza)	20
Indicatore 2 Rispetto norme di sicurezza	15

Indicatore 3 Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	15
Indicatore 4 Cura del mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro	10
Indicatore 5 Saper lavorare in squadra ed in gruppo	10
Indicatore 6 Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	15
Indicatore 7 Saturazione dell'orario di lavoro	15
Totale	100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascuno degli indicatori della tabella precedente

Servizi esterni (raccolta, spazzamento, ecc)	
1 - Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata	
2 - Operare nel rispetto delle norme di sicurezza della società e nel rispetto del codice della strada	
3 - Approccio positivo alle imprevedibilità del servizio anche in riferimento al territorio	
4 - Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti	

Attenzione nell'utilizzo del mezzo (es. incidenti, danneggiamenti), attrezzature e strumenti di lavoro Tenuta della cabina 5 - Conoscere il mezzo assegnato ai colleghi Rispettare il punto di partenza del settore assegnato In caso di ritardi od imprevisti avvertire prontamente la squadra Confrontarsi con i propri colleghi per far fronte a problemi imprevisti Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo 6 - Approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro 7 - Puntualità in ingresso Evitare pause prolungate e non autorizzate Evitare rientri anticipati o non giustificati Mettersi a disposizione del coordinatore alla fine del lavoro assegnato	

Impiegati esecutivi	*Peso %*
Indicatore 1 Capacità organizzative	30
Indicatore 2 Capacità di relazione con clienti interni/esterni	15
Indicatore 3 Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	10
Indicatore 4 Flessibilità operativa	10

Indicatore 5 Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10
Indicatore 6 Visione d'insieme del processo lavorativo	10
Indicatore 7 Capacità di elaborare proposte	15
Totale	100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascuno degli indicatori della tabella precedente

Impiegati esecutivi	
1 - Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato Rispetto dei tempi di scadenza Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità Discrezione 2 - Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo Capacità di confronto Rispetto/riconoscimento ruoli 3 - Condivisione obiettivi comuni Capacità di integrazione Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio	

4 - Approccio costruttivo a: modifiche organizzative formazione nuovi strumenti di lavoro nuove procedure 5 - Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (pro positività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto) 6 - Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni 7 - Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento	

Il premio relativo alla valutazione della prestazione individuale è così determinato:

Totale premio destinato alla valutazione: totale dipendenti x valutazione del singolo dipendente

Il residuo del premio non assegnato, poiché non tutti i dipendenti avranno una valutazione di 100/100, sarà ripartito fra coloro che avranno conseguito una valutazione di almeno ..... (es. 80/100, 85/110, 90/100).

Schema di accordo tipo

Verbale di accordo

In data ..... tra l'azienda/società ..... e le Organizzazioni sindacali/R.S.U. .....

Premesso che:

- Il PdR è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;

- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;

- Il c.c.n.l. Federambiente prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;

- in un contesto economico caratterizzato da un'importante tendenza recessiva le parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;

Le parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il premio di risultato per il triennio compreso tra .... nell'azienda/società/società del gruppo ...

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;

2. il Premio è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente;

3. le parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo le seguenti metodologie:

a) Determinazione dell'ammontare aziendale del premio

.....

.....

b) Distribuzione del premio .....

.....

.....

4. le parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il t.f.r. (trattamento di fine rapporto);

5. in relazione a quanto previsto all'art. 2 del c.c.n.l. ....., per gli anni ....., il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili da bilancio, che verranno definiti dalle parti entro il prossimo mese di

.... per l’esercizio .....;

6. la quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro tre mesi dal consuntivo annuale o ....., dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell’accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto;

7. le parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostituiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia;

8. le parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;

9. le parti, con riferimento al Premio di risultato per il ...., ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza semestrale, l’andamento degli indicatori di redditività;

10. l’erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di .... di ciascun anno;

11. ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall’inizio del secondo periodo di cui all’art. 14 del vigente c.c.n.l.;

12. ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato;

13. il premio potrà essere riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell’anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà computata come mese intero;

14. a coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell’anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Il Premio, determinato secondo quanto di seguito definito, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio di valore positivo misurato da ....

Fermo restando che la durata dei contratti aziendali è triennale, le parti possono valutare se inserire nel contratto una “clausola di salvaguardia” secondo la quale in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, azienda ed Organizzazioni sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal c.c.n.l.

Con il presente accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodi applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

Note:

[(1)]Accordo Confservizi-CGIL-CISL-UIL 10 febbraio 2014 e Confservizi-CISAL 10 marzo 2014 per le aziende associate ad UTILITALIA; accordo Confindustria-CGIL-CISL-UIL 10 gennaio 2014 per le aziende associate a CISAMBIENTE.

[(*)] In una scala di valori da 1 a 10.

Allegato 5 Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A.

Premessa

La Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) è l'Organismo di rappresentanza sindacale di tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro siano essi iscritti o meno alle Organizzazioni sindacali.

La R.S.U. risponde alle esigenze di:

- dotare i lavoratori e le lavoratrici di uno strumento generale e unitario di rappresentanza, su base elettiva;

- determinare un maggiore coinvolgimento degli stessi lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte sindacali che li riguardano;

- garantire la indispensabile coesione del sistema contrattuale;

- evitare, pur nel rispetto del pluralismo delle posizioni, la polverizzazione della rappresentanza.

Nelle aziende si darà luogo alla costituzione e al rinnovo su base elettiva della R.S.U., chiamando al voto a scrutinio segreto e su liste di Organizzazione concorrenti tutti le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, non in prova.

In tale premessa, in attuazione dell'accordo interconfederale - Testo unico sulla rappresentanza [(1)] , le parti stipulanti il c.c.n.l. concordano il seguente regolamento che disciplina la costituzione e il rinnovo della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.), a integrazione di quanto stabilito al riguardo dall'art. 57 del vigente c.c.n.l.

Art. 1

(Indizione e attivazione della procedura delle elezioni per la costituzione e il rinnovo della R.S.U. e dei R.L.S.S.A.)

1. Nelle aziende aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti sono indette in un'unica data le elezioni della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.) a iniziativa delle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

La data delle elezioni è comunicata per iscritto dalle predette Segreterie nazionali alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti nonché ad UTILITALIA, CISAMBIENTE e LEGACOOP produzione e servizi con un preavviso di almeno quattro mesi.

UTILITALIA, CISAMBIENTE e LEGACOOP produzione e servizi, oltre a darne comunicazione alle aziende associate, provvederanno conseguentemente a indicare, per iscritto, alle predette Segreterie nazionali, le eventuali altre Associazioni sindacali nazionali firmatarie del c.c.n.l.

2. Alla conseguente attivazione della procedura per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. provvedono, con un preavviso di almeno tre mesi rispetto alla data delle elezioni, le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, con comunicazione scritta, anche non congiunta, alle R.S.U. in scadenza ed alla Direzione aziendale, da affiggere anche nell'apposita bacheca aziendale.

3. Entro 45 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 2, in ogni azienda le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie che partecipano alle elezioni, depositando in busta chiusa le liste elettorali presso l'azienda, designano i propri rappresentanti per la costituzione della Commissione elettorale, dandone formale comunicazione scritta alla Direzione aziendale.

4. Entro 5 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 3, la Direzione aziendale convoca i rappresentanti della Commissione elettorale come sopra comunicati, ai quali trasmette formalmente le buste contenenti le liste elettorali in ordine di presentazione e l'elenco dei dipendenti, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto; l'azienda provvede a quanto necessario per permettere il lavoro della Commissione elettorale e il normale svolgimento delle operazioni elettorali (utilizzo di locale, di fotocopiatrice per riproduzione di materiale elettorale nonché di telefono/fax, secondo le disposizioni aziendali).

5. Le elezioni della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. si svolgono ogni tre anni.

6. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 63 del c.c.n.l. 10 luglio 2016, l'indizione delle elezioni, l'attivazione e Io svolgimento della procedura per l'elezione dei R.L.S.S.A. sono regolati dal presente regolamento, fatta eccezione per gli artt. 3, 15, 18, 19, 20, 22.

7. La Commissione elettorale in ogni azienda è unica per entrambe le elezioni.

8. In ogni caso, ivi compreso quello di ritardo nel rinnovo di cui al successivo art. 21, la R.S.U. e i R.L.S.S.A. eletti o subentrati (in ordine di preferenza tra i non eletti nella lista del dimissionario) nel corso del triennio di vigenza della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. restano in carica sino al termine del triennio stesso, dopo il quale hanno corso le nuove elezioni nazionali triennali.

Art. 2

(Presentazione delle liste elettorali)

1. Nella composizione delle liste elettorali si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione dei principi di non discriminazione.

2. Per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. è necessaria la presentazione di due liste elettorali distinte, una per ogni singola elezione.

Le liste elettorali sono presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Associazioni sindacali di cui alle seguenti lettere a) e b):

a) Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente c.c.n.l.;

b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto e atto costitutivo pubblico, a condizione che, preliminarmente, accettino espressamente e formalmente: i vigenti accordi interconfederali; il vigente c.c.n.l.; il presente regolamento; il regolamento R.S.U. aziendale di cui all'art. 20; l'accordo di settore 1° marzo 2001 sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero, stipulato ai sensi della legge n. 146/1990 e succ. modificazioni; e, inoltre, a condizione che all'atto della presentazione della lista presentino un numero di firme di lavoratori dipendenti almeno pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Ogni Associazione sindacale che presenta una propria lista elettorale ha diritto a designare il proprio rappresentante nella Commissione elettorale di cui all'art. 5, dandone comunicazione all'azienda.

Le firme dei presentatori delle liste sono autenticate dalla Commissione elettorale di cui all'art. 5.

Il termine per la presentazione delle liste elettorali da parte delle Associazioni sindacali di cui al precedente comma 2, lett. b) è fissato nella mezzanotte del settantesimo giorno dalla data della comunicazione scritta di cui all'art. 1, comma 2.

3. L'abilitazione a presentare le liste elettorali è attestata dal possesso dei requisiti di cui alla lettera a) ovvero di cui alla lettera b) del comma 2.

Il possesso dei requisiti di cui al comma 2 è accertato dalla Commissione elettorale con riguardo alla singola azienda nella quale si svolgono le elezioni.

La presentazione di liste elettorali è consentita anche qualora, nell'azienda, siano assenti iscritti alle Associazioni sindacali di cui al presente art. 2, comma 2.

4. Il possesso dei requisiti è comprovato dai seguenti documenti allegati alla presentazione della lista:

- nel caso di cui al comma 2, lett. a): da una dichiarazione sottoscritta dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie;

- nel caso di cui al comma 2, lett. b): dallo Statuto e dall'atto costitutivo notarile; dalla dichiarazione di accettazione espressa degli accordi interconfederali, del vigente c.c.n.l., del presente regolamento e del regolamento aziendale di cui all'art. 20, e dell'accordo 1° marzo 2001 sull'esercizio del diritto di sciopero sottoscritta dal rappresentante legale nazionale e/o territoriale dell'O.S. e corredata della copia dei relativi atti di accettazione nei confronti dei soggetti stipulanti; da un elenco, controfirmato dai presentatori della lista, di dipendenti aventi diritto al voto, debitamente firmato dagli stessi con indicazione del relativo documento di identità, in numero almeno pari al 5% degli aventi diritto al voto, a termini dell'art. 7.

5. Ogni Associazione sindacale non può presentare più di una lista in ciascun Collegio elettorale.

6. Non possono presentare proprie liste elettorali le Organizzazioni sindacali affiliate a quelle di cui al presente articolo, comma 2, lettera a).

Inoltre, non possono essere presentate liste congiunte da parte di più Organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative, salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi di cui al presente articolo, comma 2, lettera b), avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.

7. Non possono essere candidati coloro che abbiano sottoscritto la lista elettorale per la sua presentazione, il firmatario presentatore della lista e i membri della Commissione elettorale.

8. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista elettorale. Qualora un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 6, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la decadenza della sua candidatura.

9. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel Collegio.

Art. 3

(Criteri per la determinazione della R.S.U. e dei Collegi elettorali)

1. Nella definizione dei Collegi elettorali al fine della distribuzione dei seggi, le Associazioni sindacali terranno conto delle articolazioni organizzative dell'azienda e delle categorie professionali di significativa incidenza in essa operanti, al fine di garantire una adeguata composizione della rappresentanza.

2. I criteri per la determinazione della R.S.U. e degli eventuali Collegi elettorali sono così stabiliti:

a) la giurisdizione della R.S.U. è in corrispondenza dell'azienda definita in ambito comunale/territoriale;

b) all'interno della giurisdizione della R.S.U. il Collegio elettorale, di norma, è unico, potendo esso comprendere in ciascuna lista rappresentanti dei vari settori dell'attività lavorativa presenti;

c) in relazione ai settori di attività e all'ampiezza dei punti operativi, è possibile suddividere l'elezione di un'unica R.S.U. in più Collegi. I Collegi elettorali interni vanno definiti di comune accordo dalle strutture territoriali di settore delle Associazioni sindacali di cui all'art. 2, comma 2;

d) se l'azienda opera in territorio extra comunale è obbligo suddividere, per valorizzare la vicinanza dei rappresentanti con i rappresentati, l'elezione della R.S.U. in più Collegi elettorali corrispondenti ai siti produttivi o alle aree vaste, mantenendo obbligatoriamente inalterato il criterio di rappresentanza proporzionale tra numero di dipendenti e il numero dei componenti delle R.S.U. da eleggere.

Art. 4

(Modalità per l'esercizio del diritto di voto)

1. Il luogo e l'orario delle votazioni sono stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze del servizio.

2. Almeno 8 giorni prima della data fissata per le votazioni, la Commissione elettorale, mediante comunicazione affissa nelle bacheche messe a disposizione dall'azienda, informa i lavoratori circa il luogo e l'orario delle votazioni.

3. Qualora l'ubicazione delle strutture operative, amministrative e degli impianti e il numero dei votanti lo richiedano, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto e garantendo, di norma, la contestualità della votazione.

Art. 5

(Commissione elettorale: composizione e compiti)

1. Entro 5 giorni dalla comunicazione di cui all'art. 1, comma 3, in azienda viene costituita la Commissione elettorale a termini dell'art. 1, comma 4.

Il giorno successivo al termine per la presentazione delle liste elettorali di cui all'art. 2, comma 2, la Commissione elettorale è integrata, in via definitiva, dai componenti designati da tutte le Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, con comunicazione scritta alla Direzione aziendale firmata dal Presidente della Commissione.

2. La Commissione elettorale è composta da lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato e/o da rappresentanti delle Associazioni sindacali - con esclusione dei loro rappresentanti legali - le quali, in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 2, partecipino alle elezioni.

Ognuna delle Associazioni sindacali di cui sopra nomina, pariteticamente, fino a un massimo di due rappresentanti, i quali non possono essere candidati alle elezioni.

3. La Commissione, una volta definitivamente costituita, elegge al suo interno il Presidente, a maggioranza di tutti i suoi componenti.

4. In particolare, la Commissione elettorale ha il compito di:

- acquisire dall'azienda l'elenco generale degli elettori;

- autenticare le firme dei presentatori delle liste;

- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente regolamento;

- verificare il posesso dei requisiti e la valida presentazione delle liste, a termini dell'art. 2;

- verificare preventivamente - tramite autocertificazione - le incompatibilità di cui all'articolo 18 del presente regolamento;

- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

- affiggere le liste elettorali, a termini dell'art. 6;

- comunicare ai lavoratori la data, il luogo e l'orario delle votazioni;

- distribuire il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;

- predisporre l'elenco degli aventi diritto al voto per ciascun seggio, sulla base dell'elenco fornito dalla Direzione aziendale, a termini dell'art. 1, comma 4;

- nominare per ogni seggio il Presidente e gli scrutatori;

- vigilare sulla correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente regolamento entro 2 giorni dalla loro presentazione;

- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste e la Direzione aziendale.

5. I componenti della Commissione elettorale hanno diritto alla corresponsione della retribuzione globale per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività di competenza.

Art. 6

(Affissione delle liste elettorali)

Le liste elettorali sono affisse dalla Commissione elettorale nelle bacheche messe a disposizione dall'azienda almeno 18 giorni prima della data fissata per la votazione.

Art. 7

(Elettorato attivo e passivo)

1. Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto. I lavoratori comandati votano nell'azienda dove prestano servizio al momento delle elezioni. Possono essere eletti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, in forza presso l'azienda.

Art. 8

(Composizione del seggio elettorale)

1. Ogni seggio è composto, di norma, da un Presidente e da due scrutatori, tutti nominati dalla Commissione elettorale. Ne fanno parte lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato e/o rappresentanti territoriali delle Associazioni sindacali - con esclusione dei loro rappresentanti legali - che, in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 2, partecipano alle elezioni. E' facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. Nel caso di un unico seggio, la Commissione elettorale espleta i compiti propri del seggio elettorale.

2. In ogni caso, la designazione degli scrutatori - anche componente della Commissione elettorale - deve essere effettuata non oltre le 48 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

3. Per i Presidenti e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, dà luogo alla corresponsione della retribuzione globale.

Art. 9

(Apertura e allestimento dei seggi elettorali)

1. Allo scopo di garantire l'esercizio del diritto di voto, i seggi sono tenuti aperti obbligatoriamente due giorni consecutivi negli orari stabiliti dalla Commissione elettorale, secondo le modalità di cui all'art. 5.

2. E' possibile tenere aperti i seggi elettorali per un periodo di tempo minore, secondo quanto previsto dal comma 1, solo quando tutti i lavoratori aventi diritto nelle liste avranno espresso il proprio voto.

3. A cura della Commissione elettorale, ogni seggio viene munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio e dispone di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, predisposto dall'azienda ed aggiornato con le modifiche dell'organico (licenziamenti, dimissioni, lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, ecc.).

Art. 10

(Schede elettorali)

1. La votazione ha luogo a mezzo di un'unica scheda elettorale, firmata dal Presidente e dagli scrutatori, che comprende tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

2. In caso di contemporaneità della presentazione delle liste elettorali, l'ordine di precedenza nella scheda elettorale viene estratto a sorte.

3. La preparazione delle schede elettorali avviene in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

4. Le schede elettorali sono comunque due di colore diverso: una per le elezione della R.S.U. e l'altra per l'elezione dei R.L.S.S.A.

Art. 11

(Riconoscimento degli elettori e modalità della votazione)

1. La votazione deve avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

2. Per essere ammessi al voto, gli elettori devono esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi devono essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

3. Nel consegnare la scheda all'elettore, il Presidente gli fa apporre la firma accanto al suo nominativo nell'elenco di cui all'art. 9, comma 2.

4. Il voto è segreto e diretto e non può essere espresso né per lettera né per interposta persona.

5. L'elettore può esprimere il voto di preferenza fino a un massimo di due candidati della lista da lui prescelta. Il voto preferenziale viene espresso mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato o dei candidati ovvero trascrivendo il nome del candidato o dei candidati nell'apposito spazio della scheda elettorale.

6. Il voto di lista viene espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione o sul logo della lista.

L'indicazione di oltre due preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.

7. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidato di altra lista, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

8. Il voto è altresì nullo se la scheda elettorale non è quella predisposta, se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione, se il voto è apposto a più di una lista o se sono indicate più preferenze a liste diverse senza indicare il voto di lista.

Art. 12

("Quorum" per la validità delle elezioni)

1. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori promotrici e le aziende sono impegnate a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte la metà più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, conteggiati nel collegio elettorale complessivo della R.S.U.

Qualora tale "quorum" non sia raggiunto, le Organizzazioni sindacali promotrici, sulla base di tale esito certificato dalla Commissione elettorale, reiterano la procedura elettorale per la sua conclusione entro i 30 giorni successivi alla prima votazione.

3. Nel caso che il "quorum" non sia raggiunto, nonostante la reiterazione della procedura, la rappresentanza e la titolarità negoziale è esercitata momentaneamente in forma esclusiva delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l.

4. L'elezione, reiterata per la terza volta, è valida ove alla stessa abbia preso parte almeno il 33% più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, conteggiati nel Collegio elettorale complessivo della R.S.U.

Art. 13

(Operazioni di scrutinio)

1. Le operazioni di scrutinio sono pubbliche. Lo scrutinio inizia immediatamente dopo la chiusura del seggio elettorale nel seguente ordine: prima vengono scrutinati i voti di lista, successivamente quelli di preferenza. Lo stesso avviene per i seggi chiusi dopo la prima giornata.

2. Al termine dello scrutinio, il Presidente del seggio consegna alla Commissione elettorale il verbale delle operazioni con indicazione dei voti di lista e dei voti di preferenza dello scrutinio stesso, su cui deve essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede elettorali, elenchi, ecc.).

3. In caso di più seggi, la Commissione elettorale procede alle operazioni di verifica riepilogativa, dandone atto nel proprio verbale.

4. Al termine delle operazioni di cui al comma precedente, la Commissione elettorale provvede a sigillare in un unico plico tutto il materiale trasmesso dai seggi, esclusi i verbali.

5. Dopo la definitiva convalida della R.S.U., il plico sigillato viene conservato, per almeno tre mesi, secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità.

Successivamente, è distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione aziendale.

6. l verbali di scrutinio sono conservati dalla R.S.U. e, in copia, dall'amministrazione del personale dell'azienda.

Art. 14

(Attribuzione dei seggi)

1. Il numero dei seggi viene ripartito secondo il criterio proporzionale puro, in relazione ai voti riportati dalle singole liste concorrenti.

2. Nell'ambito delle liste che hanno conseguito i voti, i seggi sono attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati.

A parità di voti di preferenza, vale l'ordine di inserimento nella lista.

3. I seggi sono attribuiti, secondo il criterio proporzionale puro, prima alle liste che avranno ottenuto il "quorum" ottenuto dividendo il numero dei voti validi per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.

4. Nel caso in cui una o più liste rappresentative delle Organizzazioni nazionali stipulanti FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, nelle R.S.U. con più di cinque componenti, non raggiunga il "quorum" necessario per l'assegnazione di un seggio e tuttavia abbia ottenuto un numero di voti pari alla metà del "quorum" ottenuto dividendo il numero degli aventi diritto per il numero dei seggi previsti, dai seggi complessivamente attribuiti alle liste delle predette OO.SS. stipulanti sarà assegnato un seggio a una o più delle Organizzazioni sindacali stipulanti, in virtù del "patto di solidarietà sindacale".

Qualora il numero dei seggi complessivamente a disposizione delle OO.SS. stipulanti non sia sufficiente a realizzare la finalità di cui sopra, da tali seggi sarà assegnato un seggio a una o più delle OO.SS. stipulanti, che non abbia raggiunto il "quorum" necessario per l'assegnazione di un seggio, in funzione della più elevata percentuale di voti ottenuta.

Fermo restando quanto stabilito dai commi 1 e 2 del presente articolo, qualora una o più O.S. stipulante non abbia ottenuto alcun seggio ma abbia comunque raggiunto almeno la metà del "quorum" elettorale, alla stessa verrà attribuito un seggio - in virtù del "Patto di solidarietà sindacale" - da parte della O.S. stipulante che avrà ottenuto il maggior numero di seggi ovvero da parte della O.S. che, a parità di seggi assegnati, abbia ottenuto il minor numero di voti.

Art. 15

(Ricorsi alla Commissione elettorale)

1. Sulla base dei risultati dello scrutinio, la Commissione elettorale procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

2. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati delle elezioni senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma diviene definitiva e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

3. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve decidere entro 48 ore dalla loro ricezione, trascrivendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta

4. Entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui ai commi 2 e 3, copia del verbale di cui al comma 1 e dei verbali di seggio deve essere notificata, da parte della Commissione elettorale a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, e altresì, a mezzo raccomandata A/R o PEC, all'Associazione datoriale di categoria che, a sua volta, ne dà pronta comunicazione all'azienda e al Comitato dei garanti.

Art. 16

(Ricorsi al Comitato dei Garanti)

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso al Comitato dei garanti, entro 10 giorni dallo scadere dei termini di cui all'art. 15, commi 2 e 3.

2. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali presentatrici di liste, da un rappresentante dell'Associazione datoriale ove presente sul territorio ed è presieduto dal Direttore dell'ispettorato territoriale del lavoro o da un suo delegato.

3. Il Comitato si pronuncia entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento del ricorso.

Art. 17

(Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.)

1. Definiti gli eventuali ricorsi, la nomina dei componenti della R.S.U. viene comunicata per iscritto, a firma del Presidente, dalla Commissione elettorale alle Organizzazioni sindacali che hanno presentato la lista e alla Direzione aziendale.

Art. 18

(Durata e sostituzione nell'incarico di componente della R.S.U.)

1. I componenti della R.S.U. restano in carica 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

2. Tre assenze ingiustificate e consecutive alle riunioni della R.S.U. o, per chi ne fa parte, del Coordinamento di cui all'art. 20 determinano la decadenza automatica dalla carica di componente della R.S.U. Il Coordinamento o/e l'Assemblea sono tenuti a notificare la decadenza all'interessato quando ricorrono le condizioni di cui sopra.

3. La carica di componente della R.S.U. è incompatibile con qualsiasi altra carica in Organismi istituzionali o con cariche esecutive in partiti e/o movimenti politici, nel caso in cui la carica confligga, nell'ambito territoriale di competenza, per interessi economici o politici.

Per altri tipi di incompatibilità valgono le disposizioni previste dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Il verificarsi di situazioni di incompatibilità determina l'immediata decadenza dalla carica di componente della R.S.U., formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U. con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti.

Avverso la mancata formalizzazione di incompatibilità della carica di componente R.S.U. e/o l'esclusione formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U., con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti, si può ricorrere al Comitato dei garanti di cui all'art. 16, comma 2.

4. Qualora un componente della R.S.U., nel periodo di vigenza triennale, sia trasferito in altri collegi o aziende secondo le procedure di legge, ovvero sia dimissionario o decaduto, lo stesso è sostituito dal primo dei non eletti della medesima lista elettorale. Il trasferimento, le dimissioni, la decadenza, anche per incompatibilità a termini del presente regolamento, sono rese note per iscritto dall'interessato alla R.S.U. e dalla R.S.U. all'azienda, unitamente al nome del subentrante, nonché ai lavoratori mediante comunicato affisso in bacheca.

5. Le dimissioni dei componenti della R.S.U., intervenute nel periodo di vigenza triennale in misura superiore al 50% del totale degli stessi, con la possibilità di una sostituzione del singolo componente, determinano l'automatica decadenza della R.S.U, con conseguente obbligo di procedere tempestivamente al suo rinnovo per la durata del residuo periodo del triennio in corso.

Il singolo e/o la totalità delle R.S.U. non decadono in caso di avvicendamento tra imprese nei casi di cui all'articolo 6 del c.c.n.l. e nei processi di fusione, aggregazione e ristrutturazione aziendale o di gruppo che comporta il passaggio di personale anche nelle previsioni di cui all'articolo 2112 cod. civ.

Nei casi di cui al precedente capoverso si verifichi la fusione di due o più R.S.U., il voto del singolo componente R.S.U., per l'esercizio delle prerogative previste dalla norma transitoria dell'art. 2, lettera B), integrato in una R.S.U. già preesistente sarà commisurato in misura proporzionale al numero dei dipendenti soggetti al trasferimento in relazione al rapporto tra R.S.U./numero dipendenti dell'unità produttiva acquirente.

6. Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. o la revoca dell'iscrizione all'Organizzazione sindacale nella cui lista il delegato R.S.U. era stato eletto, ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza, dal momento in cui la Direzione aziendale, avendone avuto conoscenza, ne dà comunicazione alla lista di originaria appartenenza a cui il componente risultava iscritto al momento delle elezioni.

Art. 19

(Assemblea della R.S.U.)

L'Assemblea della R.S.U. è costituita dagli eletti nella R.S.U. e si riunisce, di norma, due volte all'anno e comunque ogni qualvolta il 30% più uno ne faccia richiesta. La riunione è valida con la presenza del 50% più uno degli eletti. Le decisioni dell'Assemblea sono valide se approvate dalla maggioranza dei partecipanti. Al fine di agevolare le comunicazioni con l'azienda, la R.S.U. si doterà di un indirizzo di posta elettronica.

Art. 20

(Regolamento e coordinamento della R.S.U.)

1. Ogni R.S.U. si dota obbligatoriamente di un regolamento per istruire le proprie attività interne e prevedendo nello stesso le modalità di consultazione dei lavoratori.

2. Qualora il numero complessivo dei componenti della R.S.U. sia uguale o superiore a sette, viene costituito un Coordinamento, eletto dall'assemblea della R.S.U., che rappresenta formalmente la R.S.U. nelle varie modalità di interlocuzione con l'azienda e nella contrattazione aziendale. Esso è composto da almeno un membro per ogni Organizzazione sindacale che abbia ottenuto almeno un seggio.

3. Il coordinamento può nominare un coordinatore.

Art. 21

(Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione e il rinnovo della R.S.U. e dei R.L.S.S.A.)

1. La data delle elezioni deve essere fissata entro i tre mesi precedenti la scadenza del mandato della R.S.U.

2. In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. di cui agli artt. 1, 2 e 5, le Associazioni sindacali nazionali stipulanti svolgono i necessari interventi atti a rimuovere le cause, allo scopo di garantire la piena attuazione di quanto previsto dal presente Regolamento, al fine di mantenere la consecutività triennale delle elezioni, secondo le scadenze nazionali stabilite dalle parti stipulanti.

3. Per quanto di loro competenza, le aziende sono tenute a segnalare tempestivamente a UTILITALIA, gli eventuali ritardi nell'espletamento degli adempimenti di cui sopra.

4. Qualora, nelle aziende, il ritardo nell'espletamento degli adempimenti comporti il mancato rinnovo nei termini della R.S.U. scaduta, mentre i R.L.S.S.L.A. continuano ad operare in regime di proroga, per il tempo necessario a promuovere le nuove elezioni, la rappresentanza e la titolarità negoziale è esercitata momentaneamente in forma esclusiva dalle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l.

Art. 22

(Disposizioni finali)

1. Nelle aziende dove è in carica la R.S.U., ovvero dove se ne promuove la costituzione, le Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del vigente c.c.n.l., quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 nonché quelle di cui all'art. 2, comma 2, lett. b) del presente regolamento sono tenute a ottemperare a quanto previsto dall'art. 57, lett. A), comma 3 dei vigente c.c.n.l.

Le predette Associazioni sindacali sono altresì impegnate ad assicurare che le proprie strutture, nei loro ambiti di competenza, diano attuazione alla presente intesa per i lavoratori delle società e delle imprese esercenti servizi di igiene ambientale, in conformità ai contenuti del presente regolamento e nel rispetto dei tempi fissati sia per la costituzione che per il rinnovo della R.S.U.

2. Qualora siano emanate disposizioni di legge o sottoscritti accordi interconfederali che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente regolamento, le parti stipulanti si impegnano a incontrarsi tempestivamente onde provvedere agli adeguamenti delle relative disposizioni.

Il presente regolamento entra in vigore a partire dal 7 giugno 2017.

Dichiarazione delle parti stipulanti sull'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.)

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 47, comma 5, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni nonché dall'art. 63 del vigente c.c.n.l., le parti si danno atto che i Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.) sono eletti, nel numero specificamente fissato dall'art. 63 del vigente c.c.n.l., in concomitanza dell'elezione della R.S.U.

Chiarimento a verbale

Ai diversi fini di cui al presente regolamento, con l'espressione "lavoratori" si intendono i lavoratori e le lavoratrici, non in prova, in forza all'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché quelli con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Note:

[(1)] Accordo Confservizi-CGIL-CISL-UIL 10 febbraio 2014 e Confservizi-CISAL 10 marzo 2014 per le aziende associate ad UTILITALIA; accordo Confindustria-CGIL-CISL-UIL 10 gennaio 2014 per le aziende associate a CISAMBIENTE.

Allegato 6 Tabella indennità di contingenza al 31 dicembre 1991

Livello	*Indennità di contingenza*
1°	514,19
2°	518,63
3°	521,12
4°	524,24
5°	529,02
6°	534,58
7°	541,03
8°	548,22

Allegato 7 Accordo nazionale interfederale 12 maggio 1987 per i lavoratori delle città lagunari

Le parti concordano che l'ordinamento classificato del prossimo c.c.n.l. dovrà comprendere al proprio interno anche l'individuazione e la collocazione delle figure professionali, peculiari delle città, legate alla navigazione.

Nell'immediato, le parti convengono, in merito all'inquadramento contrattuale delle sottoindicate figure, quanto segue:

Barcaiolo abilitato o marinaio

Sarà inquadrato in secondo livello super; il lavoratore con anzianità a dodici mesi, sarà inquadrato in secondo livello. Trascorso tale periodo, avrà acquisito il titolo ad essere inquadrato in secondo livello super.

Marinaio aiuto motorista

Sarà inquadrato in terzo livello super.

Declaratoria: lavoratore addetto alla condotta e sorveglianza degli apparati motopropulsori e degli impianti di bordo per i quali sia richiesto il possesso della qualifica di marinaio motorista.

Fanno eccezione i lavoratori che svolgono la stessa mansione, sono in possesso del titolo professionale di motorista di motonave i quali saranno inquadrati al quarto livello.

Pilota motorista

Sarà inquadrato in quarto livello.

Declaratoria: lavoratore preposto alla condotta di natante, dei relativi apparati motore, delle attrezzature di bordo quali: compattatori, gru od altri impianti, addetto altresì a compiti di piccola manutenzione ripartita dei mezzi affidati.

La mansione di pilota motorista (conducente di motobarca) sarà oggetto di attento e comparato esame da parte della Commissione appositamente costituita per realizzare un nuovo disegno dell'ordinamento classificatorio.

Capotimoniere

Sarà inquadrato in quinto livello.

Declaratoria: lavoratore addetto al comando di natante per il quale sia richiesto il possesso del titolo professionale di capotimoniere, in possesso anche del titolo professionale di motorista di motonave.

Relativamente ai lavoratori inquadrati in secondo livello super ed in terzo super, le parti concordano sull'opportunità che l'azienda predisponga appositi corsi di qualificazione professionale allo scopo di far loro acquisire i titoli o le qualifiche professionali di:

a) marinaio aiuto motorista per i lavoratori inquadrati in secondo livello super;

b) motorista di motonave per i lavoratori inquadrati in terzo livello super.

Allegato 8 Allegato per i lavoratori dei servizi funerari e cimiteriali

Premessa

Le parti, con il presente articolato, integrativo del c.c.n.l. UTILITALIA 10 luglio 2016, intendono predisporre, per le aziende che applicano il suddetto c.c.n.l., o di nuova costituzione, uno strumento idoneo ad inquadrare il personale addetto ai servizi funerari e cimiteriali.

Le parti non intendono modificare gli assetti contrattuali in atto presso aziende associate ad UTILITALIA, o che ne applicano il c.c.n.l., le quali già assicurano servizi cimiteriali e funerari.

Resta ferma la possibilità per queste ultime di procedere alla utilizzazione del presente articolato, sulla base di specifiche intese definite in ambito aziendale.

Avuto riguardo a quanto precisato nei precedenti commi, il rapporto di lavoro del personale addetto ai servizi cimiteriali e funerari è regolato, in via generale, dagli istituti del c.c.n.l. UTILITALIA, con esclusione di quanto disciplinato dal presente allegato, tenuto conto della specificità delle attività espletate in tale settore merceologico.

Per quanto attiene alle figure professionali degli addetti ai servizi funerari e cimiteriali, previste nella classificazione del personale, tra i profili esemplificativi come "operatore tecnico cimiteriale, operatore di polizia mortuaria", le parti convengono quanto segue:

- per quanto attiene al trattamento economico, si farà riferimento al c.c.n.l. Federutility, per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario, adeguandone automaticamente gli incrementi retributivi a decorrere dalla retribuzione di maggio 2008, avuto riguardo alle decorrenze e quantità;

- per quanto attiene alla parte normativa, si farà riferimento al c.c.n.l. UTILITALIA, prevedendone una sezione speciale per i seguenti istituti contrattuali:

a) scatti di anzianità;

b) sistema indennitario;

c) maggiorazioni;

d) orario di lavoro settimanale;

e) pronto intervento e reperibilità;

f) divisore;

g) definizione trattamento economico;

h) alloggio;

i) t.f.r.;

l) regolamentazione esercizio diritto di sciopero.

1. Anzianità

- L'anzianità di servizio del dipendente, che non produce effetti economici riguardanti gli aumenti periodici, si computa con riferimento ai periodi di effettiva prestazione lavorativa o equivalenti.

- Il computo avviene a mesi interi; le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

2. Orario di lavoro

La durata dell'orario normale settimanale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali distribuite, di norma, su cinque o sei giorni della settimana.

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 52 (cinquantadue) ore.

Sono escluse dal computo del suddetto limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro le seguenti prestazioni, benché retribuite:

- ore di lavoro trascorse in attesa durante le funzioni religiose e/o civili;

- ore di viaggio in trasferta non alla guida;

- ore impiegate in attività di formazione professionale;

- prestazioni del personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio indicato nell'art. 16, lett. n), n. 4 del D.Lgs. n. 66/2003.

3. Servizio di pronto intervento - Servizio di reperibilità

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del servizio le aziende, avendo l'obbligo di garantire alcuni servizi di pubblica utilità previsti dalla vigente legislazione o in caso di attivazione di particolari servizi di onoranze funebri, sono impegnate ad organizzare un servizio di pronto intervento 24 ore su 24.

Le modalità attuative del pronto intervento sono definite dalla Direzione aziendale, previa consultazione con la R.S.U., tenendo conto delle caratteristiche delle aziende e della tipologia dei servizi da garantire.

Laddove in sede locale sussistano esigenze obiettive, l'azienda istituisce un servizio di reperibilità.

In particolare l'azienda ricorre per il servizio di reperibilità inerente i trasporti e le onoranze funebri a personale dei rispettivi settori, soggetti all'obbligo della reperibilità.

Per il predetto servizio, fermo restando quanto stabilito dal presente contratto in materia di orario di lavoro, si conviene quanto segue:

a) nel servizio di reperibilità si deve avvicendare il maggior numero di lavoratori in possesso delle necessarie qualificazioni professionali;

b) l'impegno di reperibilità riguarda di norma 7 giorni al mese, fatta salva l'individuazione da parte dell'azienda, previa consultazione della R.S.U., di limiti superiori in relazione al numero degli addetti utilizzabili nel servizio.

Il servizio di reperibilità comporta l'obbligo per il dipendente di essere reperibile presso la propria abitazione o in località compatibile con l'esigenza di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile, per rispondere alle chiamate degli utenti o del centralino aziendale o del presidio tecnico-aziendale o direttamente dell'autorità esterna ed effettuare gli interventi necessari.

Il personale in reperibilità viene dotato, ai soli fini del servizio, di telefono cellulare aziendale o di altro mezzo idoneo.

Per località compatibile si intende un luogo che consenta l'effettuazione dell'intervento richiesto entro 30 minuti dalla chiamata.

Il turno di reperibilità di norma va limitato ai periodi fuori del normale orario di lavoro e non può eccedere le 24 ore.

Il servizio di reperibilità viene compensato come segue:

a) reperibilità in giorno feriale: euro 17,50;

b) reperibilità in giorno domenicale o festivo infrasettimanale: euro 20,50.

Il compenso per reperibilità in giorno feriale prestato in misura inferiore alle 24 viene ridotto proporzionalmente in funzione del numero delle ore prestate, fermo il minimo di 1/3.

Gli interventi effettuati su chiamata nel corso del servizio di reperibilità sono retribuiti secondo le norme sul lavoro straordinario; per ogni intervento vengono riconosciute convenzionalmente almeno due ore di lavoro straordinario, comprensive dei tempi di andata e ritorno dal luogo di presentazione.

I compensi per il servizio di reperibilità sono corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente prestati.

In presenza di specifiche necessità organizzative, derivanti dall'opportunità di garantire la tempestività di intervento nei servizi aziendali, possono essere previste a livello aziendale, previa consultazione/confronto della R.S.U., ulteriori fattispecie di utilizzo del servizio di reperibilità.

Nei confronti dei lavoratori impegnati nel servizio di reperibilità, il periodo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, in presenza di prestazioni rese su chiamata, può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno della durata di 4 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo non risulti comunque pari alle 11 ore complessive, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle suddette 11 ore, da godersi entro le 24 ore successive, salvo casi eccezionali; resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dal successivo punto 5, comma 2.

4. *Lavoro straordinario e notturno*

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto dal lavoratore oltre la durata dell'orario normale di lavoro.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata:

- del 32% per prestazioni straordinarie feriali diurne;

- del 45% per prestazioni feriali notturne e festive (diurne e notturne).

3. Le prestazioni di lavoro notturno, siano esse in turni avvicendati che in turni non avvicendati, sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%.

5. Lavoro festivo

1) Lavoratori non addetti a turni avvicendati

Il lavoratore che viene chiamato a prestare servizio in un giorno festivo viene compensato con altra giornata di riposo e con la sola maggiorazione della retribuzione individuale oraria del 45%.

Qualora in casi eccezionali la giornata di lavoro festivo non possa essere compensata con altra giornata di riposo, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione individuale oraria maggiorata del 45%.

2) Lavoratori addetti a turni avvicendati

Il lavoratore addetto a turni avvicendati che viene chiamato a prestare servizio nel giorno prestabilito di riposo od in un giorno festivo infrasettimanale anche se coincide con una domenica, viene compensato come precisato al 2° comma del precedente par. 1.

6. Retribuzione

A) Retribuzione e sue definizioni

La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente in un giorno stabilito dall'azienda.

Con l'espressione "retribuzione base" si intendono i minimi determinati per i vari gruppi dei lavoratori nelle tabelle allegate al presente contratto.

Con l'espressione "retribuzione individuale" s'intende la somma della retribuzione base, dell'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 in avanti, di cui al successivo punto C), degli eventuali importi già maturati ai sensi dell'art. 13 del precedente c.c.n.l. funerari 28 luglio 1992 "Aumenti periodici di anzianità" e degli aumenti di merito, nonché degli eventuali assegni "ad personam".

Con l'espressione "retribuzione globale" si intende la somma della retribuzione individuale, delle indennità a carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfetizzato, nonché, salvo diversamente disposto, degli eventuali assegni "ad personam" sostitutivi di indennità e/o voci retributive soppresse dal presente c.c.n.l.

Norma transitoria

Continua, altresì, ad essere corrisposto l'E.d.r. di cui al Protocollo Governo-parti sociali 31 luglio 1992; lo stesso è utile ai soli fini della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, dell'indennità di preavviso, del t.f.r. e dei permessi retribuiti.

B) Calcolo della retribuzione giornaliera ed oraria

La retribuzione oraria, nei suoi vari aspetti come definiti nell'articolo precedente, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 165 (centosessantacinque).

La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore settimanali di lavoro diviso per il numero dei giorni lavorativi della settimana.

C) Retribuzione base - Indennità di contingenza

- Retribuzioni base mensili

Le retribuzioni base mensili (comprendenti i valori di tutti i punti della scala mobile delle retribuzioni, detta anche indennità di contingenza, maturati fino al 31 gennaio 1977) e le relative decorrenze sono quelle determinate nella tabella allegata:

Gruppo		*Parametro*	*1° ottobre 2006*	*1° dicembre 2006*	*1° agosto 2007*	*1° ottobre 2008*
Q	(ex QS)	350	€ 1.813,34	€ 1.853,34	€ 1.929,34	€ 1.999,34
Q	(ex Q parametro 305)	305	€ 1.579,86	€ 1.614,72	€ 1.680,95	€ 1.741,95
8°	(ex A.1)	260	€ 1.346,76	€ 1.376,47	€ 1.432,93	€ 1.484,93
7°	(ex A.2)	230	€ 1.191,39	€ 1.217,68	€ 1.267,62	€ 1.313,62
6°	(ex B.1)	208	€ 1.077,44	€ 1.101,21	€ 1.146,38	€ 1.187,98
5°	(ex B.2)	190	€ 984,20	€ 1.005,91	€ 1.047,17	€ 1.085,17
4° super	(ex C.1 parametro 172)	172	€ 890,98	€ 910,64	€ 947,99	€ 982,39
4°	(ex C.2 parametro 159)	159	€ 823,63	€ 841,80	€ 876,33	€ 908,13
3° super	(ex C.3 parametro 152)	152	€ 787,38	€ 804,75	€ 837,76	€ 868,16
3°	(ex D.1 parametro 145)	145	€ 751,13	€ 767,70	€ 799,19	€ 828,19
2°	(ex D.2)	133	€ 688,93	€ 704,13	€ 733,01	€ 759,61

1°	(ex D.3)	100	€ 518,02	€ 529,45	€ 551,16	€ 571,16

- Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza - scala mobile delle retribuzioni, regolata dalle norme e modalità stabilite in sede interconfederale (accordo interconfederale 12 aprile 1957, integrato dall'accordo interconfederale 7 maggio 1975 e dall'adesione della CISPEL al punto 4.2 dell'accordo intercompartimentale sul pubblico impiego 18 dicembre 1985, poi generalizzato con la legge 26 febbraio 1986, n. 38), per effetto della intervenuta cessazione del sistema di indicizzazione dei salari in forza del Protocollo Governo-parti sociali 31 luglio 1992, resta determinata nell'importo in vigore all'1 novembre 1991.

Gli importi mensili dell'indennità di contingenza sono pertanto i seguenti:

Gruppo		*Importi in euro*
Q	(ex QS)	551,92
Q	(ex Q parametro 305)	546,29
8°	(ex A.1)	545,17
7°	(ex A.2)	538,67
6°	(ex B.1)	529,75
5°	(ex B.2)	526,85
4° super	(ex C.1 parametro 172)	523,98

4°	(ex C.2 parametro 159)	521,95
3° super	(ex C.3 parametro 152)	520,87
3°	(ex D.1 parametro 145)	519,80
2°	(ex D.2)	517,97
1°	(ex D.3)	516,23

D) "Una tantum"

Le parti convengono la corresponsione a titolo di "una tantum", pari a euro 2.572,00 riferita al 3° livello, parametro 145, non utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, compreso il t.f.r.

Il suddetto importo di euro 2.572,00, da parametrare per tutti i livelli, come da tabella sotto riportata, è relativo al periodo pregresso 1° gennaio 2007 - 30 aprile 2008 e va corrisposto in proporzione ai mesi di servizio prestati nel sopraccitato periodo pregresso, con assorbimento dell'eventuale I.v.c. erogata, secondo le seguenti scansioni:

- euro 450,00 con le competenze del mese di luglio 2008 per il personale in forza all'1 luglio 2008;

- euro 450,00 con le competenze del mese di settembre 2008 per il personale in forza all'1 settembre 2008;

- euro 1.000,00 con le competenze del mese di novembre 2008 per il personale in forza all'1 novembre 2008;

- euro 672,00 con le competenze del mese di febbraio 2009 per il personale in forza all'1 gennaio 2009.

Il totale degli importi che le imprese abbiano eventualmente corrisposto a titolo di acconto o ad altro titolo, dovrà essere detratto, fino a concorrenza, dagli importi economici fissati nella sotto riportata tabella.

Gruppo	*Param.*	*Importo "una tantum"*	*1ª tranche*	*2ª tranche*	*3ª tranche*	*4ª tranche*

Q (ex QS)	350	€ 6.208,28	€ 1.086,21	€ 1.086,38	€ 2.413,79	€ 1.621,90
Q (ex Q parametro 305)	306	€ 5.410,07	€ 946,55	€ 946,49	€ 2.103,45	€ 1.413,58
8° (ex A.1)	260	€ 4.611,86	€ 806,90	€ 806,84	€ 1.793,10	€ 1.205,03
7° (ex A.2)	230	€ 4.079,72	€ 713,79	€ 713,76	€ 1.586,21	€ 1.065,96
6° (ex B.1)	208	€ 3.689,49	€ 645,52	€ 645,49	€ 1.434,48	€ 964,00
5° (ex B.2)	190	€ 3.370,21	€ 589,66	€ 589,63	€ 1.310,34	€ 880,58
4° super (ex C.1 parametro 172)	172	€ 3.050,92	€ 533,79	€ 533,79	€ 1.186,21	€ 797,14
4° (ex C.2 parametro 159)	159	€ 2.820,33	€ 493,45	€ 493,43	€ 1.096,55	€ 736,90
3° super (ex C.3 parametro 152)	152	€ 2.696,17	€ 471,72	€ 471,72	€ 1.048,28	€ 704,45
3° (ex D.1 parametro 145)	145	€ 2.572,00	€ 450,00	€ 450,00	€ 1.000,00	€ 672,00
2° (ex D.2)	133	€ 2.359,14	€ 412,76	€ 412,74	€ 917,24	€ 616,41
1° (ex D.3)	100	€ 1.773,79	€ 310,34	€ 310,35	€ 689,66	€ 463,45

7. Indennità

Indennità per prestazioni disagiate

Di norma, salvo che per le aziende delle aree metropolitane, in relazione alla cui specifica diversa organizzazione del lavoro è possibile definire differenti criteri e modalità applicative, si riconoscono per prestazioni particolarmente disagiate per il settore funerario quelle connesse ai trattamenti tanatologici sulla salma e alle esumazioni ed estumulazioni programmate nei cimiteri.

1) Indennità per operazioni tanatologiche: euro 7,75 per l'addetto, a turno, alla camera mortuaria per l'esecuzione di operazioni tanatologiche, ivi comprendendovi i trattamenti conservativi, di ricomposizione e cosmesi sulla salma.

Nelle realtà aziendali in cui le camere mortuarie sono dislocate in diverse zone del territorio, le parti aziendali possono ricercare e definire diverse modalità di corresponsione dell'indennità.

2) Indennità per trattamenti conservativi: euro 10,33 per ogni trattamento conservativo di cui agli artt. 32 e 48 del D.P.R. 10 settembre 1990, n. 285.

3) Indennità per esumazioni ed estumulazioni programmate: l'indennità per ogni salma esumata o estumulata è da attribuirsi complessivamente alla squadra operativamente impegnata. L'indennità è stabilita in:

- euro 10,33 per esumazione effettuata con mezzi meccanici e per estumulazione;

- euro 15,49 per esumazione effettuata senza ausilio di mezzi meccanici.

8. Alloggio

Quando l'alloggio venga concesso a discrezione dell'azienda in relazione alle esigenze del servizio, la concessione è gratuita, fatte salve le disposizioni di legge in materia contributiva e fiscale.

Tale concessione e le eventuali concessioni di alloggio a prezzo ridotto hanno termine di diritto con la risoluzione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro, o quando cambi la natura o il luogo delle prestazioni per le quali l'azienda ha provveduto all'assegnazione dell'alloggio stesso.

Qualora nella località isolata ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano alloggi né mezzi pubblici di trasporto che colleghino tale località con centri abitati l'azienda, ove non provveda direttamente al trasporto, corrisponderà un indennizzo.

Le concessioni di cui sopra non possono essere computate ad alcun effetto salvo il disposto dell'ultimo comma dell'art. 2121 del codice civile per i casi in cui l'alloggio sia dovuto al prestatore di lavoro.

9. Trattamento di fine rapporto

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge n. 297 del 29 maggio 1982.

In virtù del 2° comma del nuovo art. 2120 del codice civile, introdotto dall'art. 1 della legge n. 297 del 29 maggio 1982, la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro (t.f.r.) comprende le seguenti voci:

a) retribuzione globale;

b) E.d.r. ex Protocollo Governo-parti sociali 31 luglio 1992;

c) indennità di reperibilità;

d) trattamento economico per mutamento di mansioni per durata di almeno 185 giorni nell'arco dell'anno solare;

e) indennità per mancato preavviso;

f) festività soppresse non godute.

Le eventuali anticipazioni di t.f.r. sono disciplinate dall'apposito regolamento allegato.

10. Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero

La regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero è quella validata dalla Commissione di garanzia con deliberazione n. 04/80 del 4 marzo 2004 e pubblicata su G.U. n. 70 del 24 marzo 2004.

11. Disposizioni sull'apprendistato professionalizzante

Profili formativi

1. Aree professionali di riferimento, in relazione ai più comuni processi e/o funzioni aziendali del settore, con le relative competenze richieste per la qualifica di operaio:

1) gestione servizi funebri;

2) gestione servizi cimiteriali.

2. Le qualifiche professionali possono essere conseguite acquisendo le competenze di base, trasversali e tecnico-professionali definite nei profili formativi individuali.

I singoli profili formativi individuali, nei quali le competenze devono essere modulate in relazione alla qualifica professionale da conseguire, comprendono:

a) le competenze di base e trasversali indicate nel "Repertorio delle competenze di base e trasversali" (Allegato 1);

b) le competenze tecnico-professionali dell'area professionale di riferimento indicate nel "Repertorio delle competenze tecnico-professionali" (Allegato 2).

Nei profili formativi individuali, in relazione alla articolazione organizzativa aziendale, possono essere combinate competenze tecnico-professionali afferenti anche aree diverse.

3. Con riguardo alle posizioni organizzative di maggiore rilevanza nel settore, vengono di seguito definiti (Allegato 3) i profili formativi individuali relativi al conseguimento delle qualifiche di:

a) operatore funebre (qualifica operaio);

b) operatore cimiteriale (qualifica operaio);

4. In attesa che venga diffuso il libretto formativo approvato con il D.M. 10 ottobre 2005, la formazione svolta dovrà essere certificata attraverso la compilazione della "Scheda attività formative" (Allegato 4).

Allegato 1

Repertorio delle competenze di base e trasversali

		Competenze su:
1	Igiene e sicurezza del lavoro/prevenzione infortuni	- normative di legge - sistema aziendale ambiente e sicurezza - piani di emergenza, pronto soccorso e antincendio - rischi specifici, misure di prevenzione e uso dispositivi di protezione
2	Diritti e doveri nel rapporto di lavoro	- nozioni generali sul rapporto di lavoro - nozioni su principali istituti disciplinati dal c.c.n.l. - sistema normativo aziendale (codice di comportamento, procedure, ecc.)
3	Organizzazione aziendale	- storia e attività dell'azienda - mercato di riferimento e principali norme dello stesso - struttura organizzativa e principali processi aziendali

		- carta dei servizi
4	Tutela dei dati personali	- normativa di legge e aziendale - gestione delle informazioni e protezione dei dati personali - comportamenti richiesti nella posizione di appartenenza

Allegato 2

Repertorio delle competenze tecnico-professionali

Area professionale di riferimento	*Competenze tecnico-professionali su*
1 - Gestione servizi funebri	- normative di polizia mortuaria; - tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza; - procedure di trasferimento, trasporto e onoranza funebre e servizi complementari; - mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti; - tecniche di controllo materiali e attrezzature e inventario; - materiali, attrezzature e veicoli da utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature; - conoscenze delle operazioni e procedure cimiteriali;
2 - Gestione servizi cimiteriali	- normative di polizia mortuaria; - tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza; - procedure e metodologie di sepoltura; - servizi complementari; - mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti; - tecniche di controllo materiali e attrezzature e inventario; - materiali, attrezzature e veicoli da utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature; - conoscenze delle operazioni e procedure funebri.

Allegato 3

Profili formativi

Profilo 1: operatore funebre

Area professionale di riferimento	*Livello di inquadramento finale*	*Competenze tecnico-professionali su:*	*Contenuti principali della formazione*
Gestione servizi funebri	Non inferiore al 3° livello	Normative di polizia mortuaria	- D.P.R. 10 settembre 1990, n. 285 - Regolamento di Polizia mortuaria; - Circolare Ministero della salute 24 giugno 1993, n. 24 - Disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. n. 285/1990 su tutto il territorio nazionale; Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia mortuaria
		Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza	- movimentazione manuale dei carichi e rischi per la salute; - valutazione del rischio connesso alle operazioni di movimentazione dei carichi
		Procedure di trasferimento, trasporto ed onoranza funebre e servizi complementari, in particolare: 1. trasferimenti	- ritiri d'urgenza su richiesta dell'autorità giudiziaria; - trasferimenti su richiesta delle autorità sanitarie competenti; - trasferimenti in convenzione.
		2. Osservazione, vestizione e composizione delle salme	- periodo di osservazione dei cadaveri; - trattamenti per la conservazione dei cadaveri, vestizione e composizione delle salme, con particolare riferimento a quelle decedute al di fuori dei presidi ospedalieri; - salme infette.

		3. Attività di allestimento feretri e delle componenti del servizio funebre	- tipologie delle componenti del servizio funebre; - nozioni sulla preparazione di feretri, urne, fasciamenti e sulla predisposizione delle targhe identificative e del materiale grafico.
		4. Recapito feretri e incassamento	- controllo conformità del feretro; - trasporto del feretro, con particolare riferimento ai recapiti in abitazione e istituti; - incassamento della salma e sua composizione all'interno del feretro.
		5. Riconoscimento delle salme	- documentazione attinente; - accertamento dell'identità del cadavere; - chiusura del feretro.
		6. Trasporto ed onoranza funebre	- organizzazione del servizio funebre dal luogo del decesso al luogo di sepoltura; - pratiche di guida di auto funebri nell'esecuzione dell'onoranza; - affissioni; - allestimento, verifica e corretta tenuta dei mezzi di trasporto assegnati; - controllo conformità delle componenti del servizio funebre.
		Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti	- organizzazione dei magazzini; - forniture materiali; - gestione informatizzata dei materiali; - gestione scorte, carico-scarico e stivaggio merci; - conduzione carrelli elevatori
		Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario	- schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso
		Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di	- schede di attrezzatura e schede di sicurezza dei dispositivi in uso;

		manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature	- modalità di esecuzione della manutenzione e della pulizia; - manuali d'uso; - modalità e frequenza di pulizia e sanificazione
		Conoscenza delle operazioni e procedure cimiteriali	- procedure operative di seppellimento, inumazione, tumulazione e cremazione

Profilo 2: operatore cimiteriale

Area professionale di riferimento	*Livello di inquadramento finale*	*Competenze tecnico-professionali su:*	*Contenuti principali della formazione*
Gestione servizi cimiteriali	Non inferiore al 3° livello	Normative di polizia mortuaria	- D.P.R. 10 settembre 1990, n. 285 - Regolamento di Polizia mortuaria; - Circolare Ministero della salute 24 giugno 1993, n. 24 - Disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. n. 285/1990 su tutto il territorio nazionale; - Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia mortuaria
		Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza	- operazioni cimiteriali, movimentazione manuale dei carichi e i rischi per la salute; - operazioni di tumulazioni in manufatti sviluppati in verticale con apposita attrezzatura e mezzi meccanici; - valutazione del rischio connesso alle operazioni cimiteriali e di movimentazione dei carichi
		Procedure e metodologie di sepoltura	- ricevimento e modalità di movimentazione del feretro; - inumazioni ed esumazioni; - tumulazioni, estumulazioni e raccolta resti;

			- cremazione; - operazioni attinenti il seppellimento di animali di affezione
		Servizi complementari	- esecuzione di lavori accessori nei cimiteri; - posizionamento di decorazioni ed arredi cimiteriali; - sigillatura dei loculi; - esecuzione di fasciamenti in zinco; - esecuzioni di saldature a stagno; - manutenzione e pulizia delle strutture cimiteriali; - manutenzione dei viali, delle vie di transito e dei locali aperti al pubblico; - procedure di raccolta dei rifiuti derivanti dall'attività cimiteriale; - manutenzione del verde cimiteriale
		Mezzi e tecnologie per la movimentazione e per l'immagazzinaggio dei prodotti	- nozioni di organizzazione dei magazzini; - fornitura materiali; - conduzione carrelli elevatori; - metodologie di stoccaggio; - criteri e modalità di immagazzinamento
		Tecniche di controllo materiali ed attrezzature ed inventario	- schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso; - utilizzo dei dispositivi di protezione individuale
		Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature	- conduzione macchine operatrici (bobcat, escavatori con gru o cestello); - conduzione montaferetri, calaferetri ed altre macchine dedicate alle operazioni cimiteriali; - conduzione ed uso di mezzi ed attrezzature per la manutenzione del verde cimiteriale; - modalità e frequenza di pulizia e sanificazione; - disinfezione di locali e veicoli
		Conoscenza delle operazioni e delle procedure funebri	- procedure operative

Allegato 9 Regolamento per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto del lavoro (legge 29 maggio 1982, n. 297)

1) Beneficiari

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione i lavoratori che abbiano maturato almeno otto anni di servizio presso la stessa azienda alla data di presentazione della domanda, quale risulta dal protocollo aziendale in arrivo.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità di servizio di cui sopra si fa riferimento all'anzianità contrattuale utile per il trattamento di fine lavoro, con esclusione dell'anzianità convenzionale a qualsiasi titolo concessa.

Nel caso di passaggio di gestione, ai sensi dell'art. 6 del presente contratto, o di affidamento del servizio da parte di pubbliche amministrazioni con trasferimento del personale, l'anzianità aziendale valida ai fini dell'anticipazione del t.f.r. decorre dalla data di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro con l'azienda subentrante o affidataria. Tuttavia, in via del tutto eccezionale, quando non sia stato liquidato il t.f.r. dall'azienda cessante e, con consenso del lavoratore, ne sia stato trasferito l'ammontare all'azienda subentrante, al lavoratore stesso sarà riconosciuta - ai soli fini della maturazione di anzianità per l'accesso all'anticipazione del t.f.r. medesimo - l'anzianità di servizio maturata anche presso il precedente datore di lavoro (azienda cessante).

Nel caso di trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 cod. civ., l'anzianità aziendale valida ai fini dell'anticipazione del t.f.r. decorre dalla data di iniziale instaurazione del rapporto di lavoro con il soggetto cedente, salvo che sia intervenuta la liquidazione del t.f.r. (o equivalente) al momento del passaggio.

2) Limiti numerici

Per identificare in azienda il numero degli aventi titolo all'anticipazione entro i limiti previsti dalla legge, si fa riferimento alla situazione del personale in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

Le richieste di anticipazione vanno soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La cifra costituisce il limite annuale ed ha efficacia per l'anno in corso.

La parte di aliquota eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile in quello successivo.

Nel caso che l'applicazione delle suddette percentuali (10% e/o 4%) dia luogo a frazioni, si procede all'arrotondamento per eccesso dell'unità del contingente degli aventi diritto.

3) Misura dell'anticipazione

La misura dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del trattamento di fine rapporto maturato, escludendo la parte del trattamento stesso già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato.

L'importo dell'anticipazione non può in nessun caso essere superiore a quello risultante dalla documentazione prodotta.

4) Motivi che giustificano l'anticipazione e criteri di priorità

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata esclusivamente dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture;

b) acquisto o acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i figli documentato con atto notarile o atto sostitutivo legalmente valido;

c) spese per ristrutturazione straordinaria dell'abitazione di proprietà del lavoratore o dei figli conviventi, se questa è intestata al dipendente o ai figli;

d) congedo di maternità (art. 32, D.Lgs. n. 151/2001);

e) congedo per formazione (art. 5, legge n. 53/2000);

f) congedo per formazione continua (art. 6, legge n. 53/2000).

5) Spese sanitarie

Le spese sanitarie possono riguardare tanto il lavoratore quanto i componenti a carico del suo nucleo familiare, intendendosi per tali i familiari per i quali il lavoratore stesso percepisca gli assegni familiari o per i quali dichiari, con le modalità previste dall'art. 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, la convivenza e il fatto di provvedere al loro mantenimento.

La necessità di terapie e di interventi straordinari deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture.

Ai fini della determinazione e dell'erogazione dell'anticipazione la richiesta deve essere corredata da preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o per l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.

Ciascuna domanda viene definita con la massima urgenza e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione all'azienda. Le domande pervenute senza documentazione o con documentazione incompleta vengono definite entro 30 giorni dalla data di ricevimento della documentazione completa.

A terapia od intervento eseguiti, l'interessato è tenuto alla consegna, entro 3 mesi, delle fatture quietanzate o di documenti equivalenti, ivi compresa la dichiarazione personale delle spese complementari sostenute.

In caso di ricaduta, il lavoratore ha titolo di richiedere nuovamente l'anticipazione nel limite della quota residua non usufruita nella prima richiesta.

Ove, per qualsiasi motivo, tale consegna non abbia avuto luogo nel termine prescritto oppure entro 6 mesi, dalla data dell'erogazione dell'anticipazione la terapia o l'intervento non siano stati eseguiti, l'interessato deve prontamente restituire la somma anticipatagli, al lordo dell'imposta già versata dall'azienda.

In ogni caso, l'azienda adotta, nel rispetto delle norme di legge, le modalità più opportune atte ad evitare il doppio pagamento dell'imposta da parte del lavoratore.

6) Congedi previsti dalla legge n. 53/2000 e dal D.Lgs. n. 151/2001

L'anticipazione è concessa per consentire al dipendente di far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di congedo.

La richiesta economica deve essere commisurata alla funzione di integrazione o sostituzione della retribuzione nonché di copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita; l'onere economico deve essere documentato (es. domanda di riscatto presentata dal lavoratore all'Istituto previdenziale) contestualmente alla domanda.

Qualora il lavoratore ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, dovrà fornire idonea documentazione del maggior onere.

L'erogazione è effettuata unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo, a seguito di richiesta presentata dal dipendente tempestivamente e comunque almeno 15 giorni prima dell'erogazione stessa.

7) Acquisto o acquisizione della prima casa di abitazione

In relazione alle finalità della legge di consentire al lavoratore dipendente di procurare per sé o per i figli la proprietà dell'abitazione primaria, si considera compreso nel concetto di "acquisto", oltre l'acquisto da terzi, l'assegnazione di alloggio in cooperativa, la costruzione in proprio e il riscatto.

In ogni caso, deve trattarsi di abitazione per la quale l'acquirente abbia diritto alle agevolazioni di legge per "prima casa".

Si ritiene che il dipendente possa diventare proprietario di detta prima casa nei seguenti modi:

a) acquisto di casa di abitazione;

b) assegnazione di casa in cooperativa a proprietà divisa o indivisa;

c) riscatto di alloggio popolare;

d) costruzione in proprio di casa di abitazione.

I dipendenti che hanno diritto all'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, devono presentare domanda corredata dalla dichiarazione attestante comunque che il dipendente, sotto la propria responsabilità è consapevole delle conseguenze penali e civili previste dalle vigenti norme di legge per coloro che rendano dichiarazioni false o compiano atti fraudolenti al fine di procurare indebiti benefici per sé o per altri, richiede l'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione.

L'azienda corrisponde l'anticipazione alla presentazione dell'atto preliminare di compravendita per sé o per i figli.

In caso di anticipazione richiesta per l'acquisizione di un alloggio in cooperativa edilizia, il dipendente deve presentare la dichiarazione del Presidente della cooperativa con firma autenticata a termini di legge, da cui risulti che egli stesso o il figlio sono prenotatari di alloggio, su terreno acquisito o concesso a fini edilizi, con l'indicazione dell'entità dell'importo richiesto per la costruzione dell'alloggio stesso.

Qualora la richiesta di anticipazione sia stata giustificata dall'atto preliminare di vendita ovvero dalla partecipazione a cooperativa edilizia, il dipendente, entro 12 mesi dall'erogazione dell'anticipazione, è tenuto all'esibizione dell'atto notarile di acquisto definitivo dell'abitazione ovvero della documentazione, che giustifichi i motivi del mancato rispetto dei termini di cui sopra. Tale documentazione dev'essere ripresentata ogni 12 mesi, senza oneri economici a carico del lavoratore.

Per la costruzione in proprio di alloggio deve essere prodotta la seguente documentazione:

- la copia dell'atto di acquisto, o atto equipollente, dell'area sulla quale verrà realizzato l'immobile;

- la copia della concessione edilizia e del certificato di inizio lavori rilasciato dal comune;

- il preventivo degli oneri da sostenere per la costruzione, firmato da un professionista iscritto all'albo, o contratto di appalto.

In caso di riscatto, il richiedente deve presentare una dichiarazione richiesta agli istituti preposti all'edilizia economica e popolare e/o enti pubblici attestanti l'impegno assunto dal riscatto e l'importo da pagare.

8) Documentazione per la ristrutturazione straordinaria

Per la ristrutturazione straordinaria dell'abitazione di proprietà del lavoratore o dei figli conviventi deve essere prodotta la seguente documentazione:

- copia dell’atto di proprietà dell’abitazione;

- copia della comunicazione al comune di residenza con relazione asseverata nel caso di opere interne;

- copia dell’autorizzazione comunale nel caso di restauro, risanamento conservativo e ristrutturazione edilizia;

- stato di famiglia;

- dichiarazione ai sensi di legge attestante la convivenza dei figli, quando l’abitazione sia ad essi intestata.

Entro il termine massimo di dodici mesi dall’erogazione dell’anticipazione sul t.f.r. il richiedente dovrà far pervenire all’azienda la fattura, o le fatture o altri documenti equivalenti delle spese effettivamente sostenute, il cui importo non dovrà essere inferiore a quello erogato in anticipazione.

9) Procedure

Le aziende definiscono le richieste di anticipazione secondo l’ordine cronologico di valida presentazione delle domande e fino ad esaurimento del contingente numerico.

Le domande non soddisfatte per esaurimento del contingente annuale stabilito dal presente contratto, vengono inserite nel contingente dell’anno successivo e definite con priorità rispetto a quelle presentate in tale anno.

Agli effetti dell’individuazione della data di valida presentazione della domanda fa fede la data di ricevimento da parte dell’azienda.

Il 25% di tutte le anticipazioni concedibili nei limiti indicati al punto 2 è riservato per soddisfare le richieste relative alle spese sanitarie; l’utilizzazione della riserva è resa disponibile per le altre motivazioni per le quali può essere concessa l’anticipazione del t.f.r., quando, entro il 15 dicembre di ciascun anno, non ne sia stata chiesta l’utilizzazione.

E’ fatto obbligo ai beneficiari di anticipazione di documentare l’avvenuta utilizzazione dell’anticipazione stessa per le finalità oggetto della richiesta.

In ogni caso di decadenza per mancata presentazione della documentazione di cui al comma precedente, l’azienda recupera l’importo lordo maggiorato della somma necessaria alla ricostituzione integrale del Fondo di accantonamento individuale previsto dalla legge.

In ogni caso le aziende adottano, nel rispetto delle norme di legge, le modalità più opportune atte ad evitare il doppio pagamento dell’imposta da parte del lavoratore.

10) Disposizioni imperative di legge e finali

Non può tenersi conto delle spese sanitarie e delle spese per l’acquisto o l’acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, sostenute in adempimento di obbligazioni o impegni assunti in data anteriore all’1 giugno 1982.

L’anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro - fatta eccezione per quanto previsto dal comma 6 del precedente par. 5 - e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ai sensi dell’art. 2122 cod. civ..

Allegato 10 (Tentativo preventivo di conciliazione)

Servizi di igiene ambientale e/o servizi alla collettività

Codice di regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori addetti alle attività individuate dal campo di applicazione del c.c.n.l. unico di settore.

Individuazione e modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83.

Art. 1

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, della L. 12 giugno 1990, n. 146, prima della proclamazione dello sciopero le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione della allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione per i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale e/o servizi alla collettività.

Art. 2

(Proclamazione e preavviso)

L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa.

La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni rispetto alla data dell'effettuazione dello sciopero, sia all'impresa che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/1990.

In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle OO.SS. nazionali alle Associazioni nazionali datoriali di categoria che provvedono a trasmetterla alle imprese. In tal caso, le OO.SS. sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni.

Art. 3

(Durata)

Il primo sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di una giornata di lavoro.

Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare la durata di due giornate di lavoro.

Le astensioni dal lavoro - anche in occasione del primo sciopero - di durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgono in un unico periodo di durata continuativa e, comunque, sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.

Art. 4

(Intervallo tra successive astensioni dal lavoro)

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva - anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse - è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

Art. 5

(Periodi di franchigia ed esclusioni)

I periodi di franchigia nei quali non possono essere effettuati scioperi sono individuati come segue:

- la giornata precedente e quella seguente un giorno festivo infrasettimanale non lavorato;

- dal 15 dicembre al 6 gennaio;

- dal lunedì precedente la Pasqua fino alla domenica successiva;

- le ferie estive per un periodo di sei settimane, di norma dal 15 luglio al 31 agosto;

- dal terzo giorno precedente al terzo giorno successivo le giornate di consultazione elettorale politica nazionale, europea, referendaria nazionale, le giornate di consultazione elettorale regionale e amministrativa, nonché le giornate di consultazione politica suppletiva e le giornate di consultazione regionale e amministrativa parziale.

Il giorno iniziale e quello finale dei periodi suindicati sono compresi nella franchigia.

In occasione di manifestazioni a carattere nazionale, limitatamente alla zona interessata, o a carattere internazionale non sono effettuati scioperi nelle città in cui tali eventi si svolgono e per la durata degli stessi.

Non è consentito lo sciopero per singoli livelli, profili o categorie professionali, né lo sciopero a oltranza, o per singoli segmenti dell'intero ciclo del servizio, o a scacchiera, o lo sciopero bianco.

Art. 6

(Sospensione dello sciopero)

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali, tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio.

Art. 7

(Adempimenti dell'impresa e normalizzazione del servizio)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente art. 2, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.

In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente.

L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti.

Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'art. 4, commi 4 e seguenti, della legge n. 146/1990.

Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del c.c.n.l., la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

Art. 8

(Individuazione delle prestazioni indispensabili)

Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi dell'art. 2 della legge n. 146/1990 quelle relative a:

a. Raccolta e trasporto dei rifiuti definiti pericolosi ai sensi della normativa vigente di legge.

b. Raccolta e trasporto dei rifiuti solidi urbani ed assimilati pertinenti a:

- utenze scolastiche;

- mense pubbliche e private di enti assistenziali;

- ospedali - case di cura - comunità terapeutiche (compreso lo spazzamento della viabilità interna);

- ospizi, centri di accoglienza, orfanotrofi;

- stazioni ferroviarie, marittime, aeroportuali;

- caserme;

- carceri.

c. Pulizia (spazzamento, raccolta dei rifiuti e lavaggio): dei mercati; delle aree di sosta attrezzate; delle aree di grande interesse turistico museale in misura non superiore al 20% delle aree dei centri storici così come individuate dai piani regolatori dei comuni.

d. Trasporto, svuotamento dei mezzi di raccolta e trattamento negli impianti, comprese le discariche, dei rifiuti derivanti dalle prestazioni indispensabili e da altri mezzi eventualmente in servizio, avuto riguardo al personale strettamente necessario alla loro effettuazione e alle caratteristiche tecniche dell'impianto, con la salvaguardia della erogazione di energia elettrica e/o termica nei servizi a rete.

e. Trattamento delle acque negli impianti di potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione.

f. Raccolta delle siringhe, nonché disinfestazione, derattizzazione e disinfezione per casi urgenti e su segnalazione dell'autorità sanitaria e per ogni altro caso che sia oggetto di ordinanza emessa da parte dell'autorità sanitaria e/o di pubblica sicurezza.

g. Servizio di pronto intervento da parte delle officine per l'assistenza ai mezzi ed ai macchinari in servizio.

h. Ripristino delle condizioni di sicurezza e dell'agibilità stradale a seguito di frane, nevicate, allagamenti e ostruzioni di reti fognarie.

i. Presidio di pronto intervento.

j. Servizio di vigilanza e di pronto intervento relativamente alla sicurezza dei cantieri e alla gestione degli immobili delle ATER.

k. Attività funerarie (con riferimento all'accordo 29 luglio 1991 per gli addetti ai servizi funerari nonché al D.P.R. n. 285/1990).

l. Altre attività eventualmente svolte dalle imprese in applicazione dell'accordo regioni-enti locali 6 luglio 1995, che rientrino nel campo di applicazione dell'art. 1 della legge n. 146/1990.

Art. 9

(Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili)

A. Le prestazioni indispensabili, di cui al precedente art. 8, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.

L'impresa predispone il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma, entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente codice da parte della Commissione di garanzia.

Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dall'impresa è oggetto di informazione e di esame preventivi tra l'impresa stessa e la R.S.U. o, in mancanza, le R.S.A., entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.

In caso di rilevante dissenso le parti potranno adire il Prefetto che deciderà sulla materia.

Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'impresa reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti.

Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi alla individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.

B. Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:

a. ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;

b. individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente codice di regolamentazione.

Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.

Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili i rappresentanti delle R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. e/o delle OO.SS. proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 10.

L'impresa rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente codice di regolamentazione.

I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 8.

Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, l'impresa procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

L'impresa dà tempestiva comunicazione alle R.S.U., o in mancanza alle R.S.A., degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

Art. 10

(Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi)

Il personale di cui al precedente art. 9 garantisce la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

Art. 11

(Astensione collettiva dal lavoro straordinario)

Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di garanzia il 19 novembre 1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art. 3) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

Art. 12

(Campo di applicazione)

Il presente codice di regolamentazione si applica a tutti i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale e/o alla collettività, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente.

Il codice predetto, relativamente all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla legge n. 146/1990.

Art. 13

(Salvaguardia delle prestazioni indispensabili in atto)

Le prestazioni indispensabili ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 9 già garantite, determinate dalle specificità e dalle esigenze del territorio, possono essere erogate alla stregua dei limiti previsti dall'art. 13, comma 1, lett. A), legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000.

Art. 14

(Norme sanzionatorie)

In ottemperanza all'art. 4, comma 1, della legge n. 146/1990, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari, di cui al vigente c.c.n.l., proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di garanzia di cui agli artt. 4 e seguenti.

Allegato: Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990.

* * *

Il presente codice di regolamentazione è trasmesso a cura delle Associazioni datoriali alla Commissione di garanzia, per la valutazione di idoneità ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2, 12, 13, 19 della legge n. 146/1990.

Allegato all'accordo collettivo nazionale

Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990

Art. 1

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del c.c.n.l. e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal c.c.n.l. medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Art. 2

A) Livello aziendale

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura è riservata alla R.S.U., o in mancanza alle R.S.A., costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione, che è causa della controversia collettiva, è formulata dalla R.S.U. o, in mancanza, dalle predette R.S.A., tramite la presentazione alla Direzione aziendale di apposita domanda scritta che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del c.c.n.l. o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca la R.S.U. o, in mancanza, le predette R.S.A. per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase è ultimata entro i 5 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro i 6 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo della intera procedura.

Art. 3

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulle questioni oggetto della controversia, né da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lett. A), lett. B), lett. C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà - in coerenza con il fine di cui all'art. 1 - di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 7

Le parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Art. 8

Fatte salve le disposizioni degli accordi interconfederali CISPEL e relativi alle procedure di rinnovo del c.c.n.l., nei casi di controversia collettiva di competenza delle OO.SS. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, è la seguente:

1. entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle OO.SS. nazionali, le Associazioni nazionali datoriali convocano le relative Segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva;

2. questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.

Qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata;

3. per l'intera durata della procedura resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3;

4. qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata;

5. per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

Allegato 11 Tabelle contribuzione quote al Fondo Previambiente

Tabella contribuzione Previambiente a carico datore di lavoro

Liv.	*Retr. tab. e ind. cont. 1.1.1997 (A)* €	*1° aumento periodico anzianità (B)* €	*Totale C (A+B)* €	*2,033% di C (D)* €	*C.c.n.l. 17.7.2011 (E)* €	*C.c.n.l. 10.7.2016 (F)* €	*Totale da gennaio 2017 G (D+E+F)* €
Q [(*)]	2.038,67	39,17	2.077,84	42,24	5,00	10,00	57,24
8°	1.819,95	29,05	1.849,00	37,59	5,00	10,00	52,59
7°	1.647,92	26,04	1.673,96	34,03	5,00	10,00	49,03
6°	1.498,13	24,65	1.522,78	30,96	5,00	10,00	45,96
5°	1.365,75	21,83	1.387,58	28,21	5,00	10,00	43,21
4°	1.257,09	20,92	1.278,01	25,98	5,00	10,00	40,98
3°	1.185,07	19,11	1.204,18	24,48	5,00	10,00	39,48
2°	1.128,70	17,66	1.146,36	23,31	5,00	10,00	38,31
1°	1.023,20	15,24	1.038,44	21,11	5,00	10,00	36,11

j [(**)]	818,56	8,80	827,36	16,82	5,00	10,00	31,82

Tabella contribuzione Previambiente a carico dipendente

Liv.	*Retr. tab. e ind. cont. 1.1.1997 (A)* €	*1° aumento periodico anzianità (B)* €	*Totale C (A+B)* €	*1,3% di C (D)* €
Q [(*)]	2.038,67	39,17	2.077,84	27,01
8°	1.819,95	29,05	1.849,00	24,04
7°	1.647,92	26,04	1.673,96	21,76
6°	1.498,13	24,65	1.522,78	19,80
5°	1.365,75	21,83	1.387,58	18,04
4°	1.257,09	20,92	1.278,01	16,61
3°	1.185,07	19,11	1.204,18	15,65
2°	1.128,70	17,66	1.146,36	14,90
1°	1.023,20	15,24	1.038,44	13,50

j [(**)]	818,56	8,80	827,36	10,76

Note:

[(*)] Retribuzione colonna A determinata convenzionalmente ex accordo nazionale 22 luglio 2008.

[(**)] Retribuzione colonna A determinata convenzionalmente ex verbale di accordo 7 giugno 2017.

Allegato 12 Accordo sulla costituzione del Fondo bilaterale di solidarietà per il settore dei servizi ambientali in cui si applicano i cc.cc.nn.l. dei servizi ambientali UTILITALIA 10 luglio 2016 e FISE-ASSOAMBIENTE 6 dicembre 2016

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

22 novembre 2017

Premesso che:

- le predette parti intendono potenziare ed estendere gli strumenti di tutela dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro in connessione ai processi di riorganizzazione che interessano le imprese;

- l'art. 26 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che le Organizzazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono costituire, con riferimento a settori non rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali di cui al Titolo I del predetto decreto legislativo, fondi di solidarietà bilaterali, aventi la finalità di assicurare ai lavoratori tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché di integrare il sistema degli ammortizzatori sociali;

- l'art. 28, comma 2, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che, qualora sia stipulato un accordo costitutivo di un fondo di solidarietà ai sensi dell'art. 26 del medesimo decreto legislativo che riguardi un settore già coperto dal fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale), i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione del fondo costituito con l'accordo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo

residuale (ora fondo di integrazione salariale);

le parti

hanno stipulato il presente accordo per la costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale riservato alle imprese che applicano i cc.cc.nn.l. dei servizi ambientali UTILITALIA del 10 luglio 2016 e FISE-ASSOAMBIENTE del 6 dicembre 2016.

Art. 1

(Costituzione del Fondo)

1. In attuazione dell'art. 26, comma 1, del Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015, è costituito il "Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Imprese dei servizi ambientali" (indicato, d'ora in poi, come "il Fondo") riservato alle imprese e società esercenti servizi ambientali (in seguito "imprese"), che applicano i vigenti cc.cc.nn.l. UTILITALIA e FISE-ASSOAMBIENTE, le quali fanno parte di settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I ("Trattamenti di integrazione salariale") del predetto D.Lgs.

2. La costituzione del Fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese dei settori predetti, le quali - a termini del comma 7 del citato art. 26 - occupano mediamente più di cinque dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante. Ai fini della determinazione del numero di dipendenti si fa riferimento alla circolare INPS n. 176 del 9 settembre 2016.

3. Il Fondo è istituito presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS.

4. Gli oneri di amministrazione del Fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.

Art. 2

(Finalità e beneficiari)

1. Il Fondo, in conformità a quanto previsto dall'art. 26, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché, con riferimento agli articoli 26, comma 9, e 32 del predetto decreto legislativo, le tutele di cui al successivo art. 6.

2. Alle condizioni previste dal presente accordo, beneficiari degli interventi del Fondo sono i lavoratori dipendenti dalle imprese dei servizi ambientali per le quali è costituito il Fondo, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ed esclusi i dirigenti.

Art. 3

(Amministrazione del Fondo)

1. La gestione del Fondo è assicurata da un Comitato amministratore (in seguito "Comitato"), composto da:

- cinque componenti complessivi designati dalle Organizzazioni imprenditoriali firmatarie del presente accordo;

- cinque componenti complessivi designati dalle OO.SS. nazionali FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL;

- due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze;

ai quali non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso di spese a carico del Fondo.

2. Il Comitato è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Rimane in carica quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo. Elegge il Presidente tra i componenti designati dalle parti stipulanti, rispettivamente e a turno tra i componenti designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e unitariamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

3. Alle riunioni del Comitato partecipano, con voto consultivo, il Collegio sindacale dell'INPS e il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato.

4. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. In caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.

5. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente articolo.

6. Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fino all'insediamento dei nuovi componenti.

7. L'esecuzione delle deliberazioni del Comitato può essere sospesa da parte del Direttore generale dell'INPS, qualora se ne evidenzino profili di illegittimità. II provvedimento di sospensione è adottato nel termine di cinque giorni.

8. Detto provvedimento è sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS, nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 479/1994 e successive modificazioni. Entro tre mesi, il Presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine, la decisione diviene esecutiva.

Art. 4

(Comitato amministratore: requisiti dei componenti)

1. I componenti del Comitato sono esperti in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a Organi collegiali presso enti e Organismi associativi di rappresentanza

di categoria.

2. Detti esperti sono altresì in possesso dei requisiti di professionalità, di assenza di conflitto di interesse e di onorabilità di cui agli artt. 37 e 38 del D.Lgs. n. 148/2015.

3. A pena di ineleggibilità o decadenza, i predetti esperti non possono detenere cariche in altri Fondi bilaterali di solidarietà. La sussistenza di requisiti e l'assenza di situazioni impeditive sono accertate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. La sospensione dalle funzioni o la decadenza dalla carica sono dichiarate dal medesimo Ministero entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 5

(Compiti del Comitato amministratore)

Il Comitato amministratore ha il compito di:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo; ove necessario, predisporre, sentite le parti firmatarie del presente accordo, una normativa che favorisca la fruibilità degli interventi del Fondo da parte delle imprese e dei lavoratori ad esso aderenti, evitando fenomeni di eccessiva concentrazione delle risorse del Fondo su singole situazioni aziendali;

c) fare proposte alle parti firmatarie del presente accordo in materia di contributi, interventi e trattamenti;

d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione degli interventi nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo alle parti firmatarie del presente accordo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;

e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;

f) elaborare, sentite le parti firmatarie del presente accordo, proposte di modifica all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione da recepire in decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze;

g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti e, in particolare, dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 148/2015.

Art. 6

(Prestazioni)

1. In coerenza con le finalità di cui all'art. 2 del presente accordo, il Fondo provvede alla:

a) erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie;

b) erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI), ovvero alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro;

c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo;

d) stipula di apposite convenzioni anche con i fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali e/o nazionali o dell'Unione europea.

2. In particolare le prestazioni di cui al comma 1, lett. a) ricorrono nei casi di dipendenti sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni a orario ridotto per una delle seguenti causali:

a) Integrazione salariale ordinaria:

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;

- situazioni temporanee di mercato;

b) integrazione salariale straordinaria:

- riorganizzazione aziendale; crisi aziendale;

- ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività dell'impresa o di un ramo di essa;

- contratti di solidarietà.

3. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato l'assegno ordinario, alle condizioni previste, trova applicazione per il periodo massimo di durata residua del contratto.

4. L'assegno ordinario è pari all'ottanta per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale settimanale, comunque nel limite dei massimali previsti dalla normativa in materia di integrazioni salariali.

5. L'assegno ordinario è corrisposto per un periodo non superiore a 90 giorni in un biennio mobile.

6. Il pagamento dell'assegno ordinario, alla fine di ogni periodo di paga, è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e, comunque, a seguito della concessione dell'assegno deliberata dal Comitato amministratore. L'importo dell'assegno è rimborsato dall'INPS all'impresa o da questo conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Relativamente agli assegni ordinari erogati sulla base delle causali previste per le integrazioni salariali ordinarie, la sede locale dell'INPS territorialmente competente, su espressa richiesta dell'impresa in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie, può autorizzare il pagamento diretto degli assegni.

7. I lavoratori beneficiari di assegni ordinari, per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 150/2015. Lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario fa perdere il diritto all'assegno e, comunque, il lavoratore perde il diritto all'assegno nel caso in cui non provveda ad una preventiva comunicazione all'INPS dell'attività svolta, fermo restando che le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione sono sufficienti a far considerare adempiuto il predetto obbligo di comunicazione.

8. L'integrazione della NASPI di cui al precedente comma 1, lett. b), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7, comma 7, della L. n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40 della L. n. 92/2012, dà diritto a:

a) per tutta la durata di percezione della NASPI, un'integrazione della stessa che assicuri il mantenimento di un trattamento complessivo pari all'ammontare inizialmente liquidato dall'INPS;

b) per il periodo successivo alla cessazione della prestazione di cui alla lettera a) a causa dell'esaurimento della sua durata massima, un'integrazione pari all'importo del trattamento complessivo quale risulta dalle riduzioni di cui all'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 22/2015, nel limite di ulteriori 18 mesi.

9. Per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, trova applicazione esclusivamente la lettera a) del precedente comma.

10. Le integrazioni di cui al precedente comma sono soggette alle regole sulla sospensione, riduzione e decadenza previste per la prestazione pubblica e richiedono la persistenza dello stato di disoccupazione anche nel periodo successivo all'esaurimento della prestazione stessa.

11. Su richiesta del lavoratore, le integrazioni di cui al precedente comma 7, lettera a) possono essere erogate in unica soluzione laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'INPS con riferimento alla NASPI, ovvero alla prestazione pubblica prevista in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in attuazione dell'art. 8 del D.Lgs. n. 22/2015.

12. La misura e la durata degli assegni straordinari per il sostegno del reddito, di cui al precedente comma 1, lett. c), sono determinate dagli accordi sindacali aziendali ivi menzionati, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia o anticipata.

13. La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.

14. Ove dovessero intervenire modifiche normative che comportino il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi a prestazioni straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi istituzionali.

15. Per la realizzazione degli interventi di cui al comma 1, lett. d), il Fondo può stipulare apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni sono in ogni caso vincolate alla finalità formativa.

Art. 7

(Contribuzione correlata)

1. Per gli assegni ordinari, il Fondo versa alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione previdenziale correlata di cui all'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, per tutto il periodo di durata degli stessi.

2. Nel caso delle prestazioni integrative di cui al precedente art. 6, comma 8, lett. b), la contribuzione correlata è dovuta ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consenta di maturare il diritto al trattamento pensionistico.

Art. 8

(Procedure e accesso alle prestazioni)

1. L'accesso alle prestazioni del Fondo è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dai contratti collettivi, di cui all'art. 1 del presente accordo, e dalla legge per i processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

2. La domanda di accesso agli assegni ordinari è presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività.

3. Il Comitato amministratore del Fondo definisce criteri generali e regole che consentano un'equilibrata distribuzione degli interventi del Fondo fra le imprese aderenti nonché le tempistiche di presentazione ed esame delle richieste di intervento.

4. La facoltà di autorizzare le prestazioni è esercitabile da parte del Comitato decorsi sei mesi dalla data di nomina dello stesso.

Art. 9

(Finanziamento)

1. Per gli assegni ordinari e per le prestazioni di integrazione della NASPI ovvero delle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro nonché per la relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente, a carico delle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti, contributi ordinari dello 0,65%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante ed escluso il personale dirigente. Il contributo è calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per le imprese che occupano mediamente sino a 15 dipendenti, l'aliquota di cui sopra è pari allo 0,45 per cento.

2. I predetti contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto ministeriale di istituzione del Fondo presso l'INPS.

3. Un contributo mensile addizionale, nella misura dell'1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione degli assegni ordinari da parte dei suoi dipendenti.

4. Un contributo straordinario mensile è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle integrazioni della NASPI per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, nella misura che le parti determineranno con successiva intesa.

5. In attuazione delle previsioni dei cc.cc.nn.l. di cui all'art. 1, comma 1 e conformemente ad esse, i datori di lavoro iscritti al Fondo versano un ulteriore contributo in cifra fissa di euro 10 mensili per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova. Le somme così raccolte sono utilizzate da ciascuna azienda, per la parte dalla stessa versata, per il finanziamento delle prestazioni di cui al precedente art. 6, comma 1, lettera b).

6. l datori di lavoro possono richiedere il finanziamento delle prestazioni che interessano i propri dipendenti nel limite massimo della contribuzione da ognuno di essi dovuta, ricomprendendo in tale calcolo la contribuzione da versare a titolo di contribuzione anche addizionale e straordinaria di cui ai precedenti commi 3 e 4.

7. Per gli assegni straordinari, è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata.

Art. 10

(Equilibrio finanziario del Fondo)

1. Il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio. Non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità di risorse.

2. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

3. Il Fondo ha l'obbligo di presentazione, sin dalla sua costituzione, di bilanci di previsione a otto anni, basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di accompagnamento del Governo.

4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, l'importo delle prestazioni o la misura dell'aliquota contributiva possono essere oggetto di modifica, anche in corso d'anno, su proposta del Comitato, tramite decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, a seguito di verifica delle compatibilità finanziarie interne al Fondo.

5. La modifica dell'aliquota contributiva può essere disposta con decreto direttoriale dei predetti Ministeri anche in mancanza di proposta del Comitato, per assicurare il pareggio di bilancio, per far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, per inadempienza del Comitato in relazione a quanto previsto al precedente comma 4.

6. In relazione alle limitate conoscenze statistiche attuali relative ai fenomeni considerati, che necessitano di un periodo di monitoraggio ed alla necessità di mantenere la sostenibilità finanziaria della gestione del Fondo, le parti si impegnano, entro 12 mesi dalla data di avvio del Fondo, ad effettuare una verifica congiunta del suo andamento, per convenire eventuali adeguamenti dinamici delle aliquote di finanziamento previste dal presente accordo ovvero modifiche delle norme di funzionamento, tenendo conto delle ulteriori informazioni statistiche acquisite e degli eventuali rendimenti delle giacenze.

Art. 11

(Disposizioni finali)

1. L'attività del Fondo è disciplinata dal presente accordo, dal regolamento di funzionamento, dalle competenti disposizioni ministeriali e dell'INPS.

2. Il presente accordo è conforme alle disposizioni del D.Lgs. n. 148/2015, alle quali si fa rinvio per quanto non espressamente previsto dall'accordo medesimo.

3. Ai fini dell'istituzione del Fondo presso l'INPS, provvederà il decreto interministeriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo.

N.d.R.:

L'accordo 18 luglio 2018 prevede quanto segue:

Le parti sottoscritte:

- UTILITALIA

- CISAMBIENTE

- LEGACOOP Produzione e Servizi

- FISE-ASSOAMBIENTE

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali

- FP-CGIL

- FIT-CISL

- UILTRASPORTI-UIL

- FIADEL

sottoscrivono l'allegato accordo sulla costituzione del Fondo bilaterale di solidarietà per il settore dei servizi ambientali, che sostituisce il precedente accordo intervenuto il 22 novembre 2017 tra le stesse parti stipulanti.

Accordo sulla costituzione del Fondo bilaterale di solidarietà

per il settore dei servizi ambientali

Premesso che:

- le predette parti intendono potenziare ed estendere gli strumenti di tutela dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro in connessione ai processi di riorganizzazione che interessano le imprese;

- l'art. 26 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che le Organizzazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono costituire, con riferimento a settori non rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali di cui al Titolo I del predetto decreto legislativo, fondi di solidarietà bilaterali, aventi la finalità di assicurare ai lavoratori tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché di integrare il sistema degli ammortizzatori sociali;

- l'art. 28, comma 2, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che, qualora sia stipulato un accordo costitutivo di un fondo di solidarietà ai sensi dell'art. 26 del medesimo decreto legislativo che riguardi un settore già coperto dal fondo residuale (ora Fondo di integrazione salariale), i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione del fondo costituito con l'accordo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale);

le parti

hanno stipulato il presente accordo per la costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale per il settore dei servizi ambientali.

Art. 1

(Costituzione del Fondo)

1. In attuazione dell'art. 26, comma 1, del Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015, è costituito il "Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Imprese dei servizi ambientali" (indicato, d'ora in poi, come "il Fondo") riservato alle imprese e società esercenti servizi ambientali (in seguito "imprese"), le quali fanno parte di settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I ("Trattamenti di integrazione salariale") del predetto D.Lgs.

2. La costituzione del Fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese dei settori predetti, le quali - a termini del comma 7 del citato art. 26, occupano mediamente più di cinque dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante. Ai fini della determinazione del numero di dipendenti si fa riferimento alla circolare INPS n. 176 del 9 settembre 2016.

3. Il Fondo è istituito presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS.

4. Gli oneri di amministrazione del Fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.

Art. 2

(Finalità e beneficiari)

1. Il Fondo, in conformità a quanto previsto dall'art. 26, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché, con riferimento agli artt. 26, comma 9, e 32 del predetto decreto legislativo, le tutele di cui al successivo art. 6.

2. Alle condizioni previste dal presente accordo, beneficiari degli interventi del Fondo sono i lavoratori dipendenti dalle imprese dei servizi ambientali per le quali è costituito il Fondo, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ed esclusi i dirigenti.

Art. 3

(Amministrazione del Fondo)

1. La gestione del Fondo è assicurata da un Comitato amministratore (in seguito "Comitato"), composto da:

- cinque componenti complessivi designati dalle Organizzazioni imprenditoriali firmatarie del presente accordo;

- cinque componenti complessivi designati dalle OO.SS. - nazionali FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL;

- due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze; ai quali non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso di spese a carico del Fondo.

2. Il Comitato è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Rimane in carica quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo. Elegge il Presidente tra i componenti designati dalle parti stipulanti, rispettivamente e a turno tra i componenti designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e unitariamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

3. Alle riunioni del Comitato partecipano, con voto consultivo, il Collegio sindacale dell'INPS e il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato.

4. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. In caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.

5. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente articolo.

6. Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fino all'insediamento dei nuovi componenti.

7. L'esecuzione delle deliberazioni del Comitato può essere sospesa da parte del Direttore generale dell'INPS, qualora se ne evidenzino profili di illegittimità. Il provvedimento di sospensione è adottato nel termine di cinque giorni.

8. Detto provvedimento è sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS, nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 479/1994 e successive modificazioni. Entro tre mesi, il Presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine, la decisione diviene esecutiva.

Art. 4

(Comitato amministratore: requisiti dei componenti)

1. I componenti del Comitato sono esperti in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e Organismi associativi di rappresentanza di categoria.

2. Detti esperti sono altresì in possesso dei requisiti di professionalità, di assenza di conflitto di interesse e di onorabilità di cui agli artt. 37 e 38 del D.Lgs. n. 148/2015.

3. A pena di ineleggibilità o decadenza, i predetti esperti non possono detenere cariche in altri Fondi bilaterali di solidarietà. La sussistenza di requisiti e l'assenza di situazioni impeditive sono accertate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. La sospensione dalle funzioni o la decadenza dalla carica sono dichiarate dal medesimo Ministero entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 5

(Compiti del Comitato amministratore)

Il Comitato amministratore ha il compito di:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo; ove necessario, predisporre, sentite le parti firmatarie del presente accordo, una normativa che favorisca la fruibilità degli interventi del Fondo da parte delle imprese e dei lavoratori ad esso aderenti, evitando fenomeni di eccessiva concentrazione delle risorse del Fondo su singole situazioni aziendali;

c) fare proposte alle parti firmatarie del presente accordo in materia di contributi, interventi e trattamenti;

d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione degli interventi nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo alle parti firmatarie del presente accordo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;

e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;

f) elaborare, sentite le parti firmatarie del presente accordo, proposte di modifica all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione da recepire in decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze;

g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti e, in particolare, dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 148/2015.

Art. 6

(Prestazioni)

1. In coerenza con le finalità di cui all'art. 2 del presente accordo, il Fondo provvede alla:

a) erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie;

b) erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI), ovvero alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro;

c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo;

d) stipula di apposite convenzioni anche con i Fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali e/o nazionali o dell'Unione europea.

2. In particolare le prestazioni di cui al comma 1, lett. a) ricorrono nei casi di dipendenti sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni a orario ridotto per una delle seguenti causali:

a) Integrazione salariale ordinaria:

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;

- situazioni temporanee di mercato;

b) Integrazione salariale straordinaria:

- riorganizzazione aziendale; crisi aziendale;

- ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività dell'impresa o di un ramo di essa;

- contratti di solidarietà.

3. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato l'assegno ordinario, alle condizioni previste, trova applicazione per il periodo massimo di durata residua del contratto.

4. L'assegno ordinario è pari all'ottanta per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale settimanale, comunque nel limite dei massimali previsti dalla normativa in materia di integrazioni salariali.

5. L'assegno ordinario è corrisposto per un periodo non superiore a 90 giorni in un biennio mobile.

6. Il pagamento dell'assegno ordinario, alla fine di ogni periodo di paga, è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e, comunque, a seguito della concessione dell'assegno deliberata dal Comitato amministratore. L'importo dell'assegno è rimborsato dall'INPS all'impresa o da questo conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Relativamente agli assegni ordinari erogati sulla base delle causali previste per le integrazioni salariali ordinarie, la sede locale dell'INPS territorialmente competente, su espressa richiesta dell'impresa in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie, può autorizzare il pagamento diretto degli assegni.

7. I lavoratori beneficiari di assegni ordinari, per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 150/2015. Lo svolgimento dì attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario fa perdere il diritto all'assegno e, comunque, il lavoratore perde il diritto all'assegno nel caso in cui non provveda ad una preventiva comunicazione all'INPS dell'attività svolta, fermo restando che le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione sono sufficienti a far considerare adempiuto il predetto obbligo di comunicazione.

8. L'integrazione della NASPI di cui al precedente comma 1, lett. b), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7, comma 7, della L. n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40 della L. n. 92/2012, dà diritto a:

a) per tutta la durata di percezione della NASPI, un'integrazione della stessa che assicuri il mantenimento di un trattamento complessivo pari all'ammontare inizialmente liquidato dall'INPS;

b) per il periodo successivo alla cessazione della prestazione di cui alla lettera a) a causa dell'esaurimento della sua durata massima, un'integrazione pari all'importo del trattamento complessivo quale risulta dalle riduzioni di cui all'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 22/2015, nel limite di ulteriori 18 mesi.

9. Per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, trova applicazione esclusivamente la lettera a) del precedente comma.

10. Le integrazioni di cui al precedente comma sono soggette alle regole sulla sospensione, riduzione e decadenza previste per la prestazione pubblica e richiedono la persistenza dello stato di disoccupazione anche nel periodo successivo all'esaurimento della prestazione stessa.

11. Su richiesta del lavoratore, le integrazioni di cui al precedente comma 7, lettera a) possono essere erogate in unica soluzione laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'INPS con riferimento alla NASPI, ovvero alla prestazione pubblica prevista in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in attuazione dell'art. 8 del D.Lgs. n. 22/2015.

12. La misura e la durata degli assegni straordinari per il sostegno del reddito, di cui al precedente comma 1, lett. c), sono determinate dagli accordi sindacali aziendali ivi menzionati, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia o anticipata.

13. La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.

14. Ove dovessero intervenire modifiche normative che comportino il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi a prestazioni straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi istituzionali.

15. Per la realizzazione degli interventi di cui al comma 1, lett. d), il Fondo può stipulare apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni sono in ogni caso vincolate alla finalità formativa.

Art. 7

(Contribuzione correlata)

1. Per gli assegni ordinari, il Fondo versa alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione previdenziale correlata di cui all'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, per tutto il periodo di durata degli stessi.

2. Nel caso delle prestazioni integrative di cui al precedente art. 6, comma 8, lett. b), la contribuzione correlata è dovuta ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consenta di maturare il diritto al trattamento pensionistico.

Art. 8

(Procedure e accesso alle prestazioni)

1. L'accesso alle prestazioni del Fondo è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dai contratti collettivi, di cui all'art. 1 del presente accordo, e dalla legge per i processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

2. La domanda di accesso agli assegni ordinari è presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività.

3. Il Comitato amministratore del Fondo definisce criteri generali e regole che consentano un'equilibrata distribuzione degli interventi del Fondo fra le imprese aderenti nonché le tempistiche di presentazione ed esame delle richieste di intervento.

4. La facoltà di autorizzare le prestazioni è esercitabile da parte del Comitato decorsi sei mesi dalla data di nomina dello stesso.

Art. 9

(Finanziamento)

1. Per gli assegni ordinari e per le prestazioni di integrazione della NASPI ovvero delle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro nonché per la relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente, a carico delle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti, contributi ordinari dello 0,65%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante ed escluso il personale dirigente. Il contributo è calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per le imprese che occupano mediamente sino a 15 dipendenti, l'aliquota di cui sopra è pari allo 0,45 per cento.

2. I predetti contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto ministeriale di istituzione del Fondo presso l'INPS.

3. Un contributo mensile addizionale, nella misura dell'1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione degli assegni ordinari da parte dei suoi dipendenti.

4. Un contributo straordinario mensile addizionale è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle integrazioni della NASPI per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, nella misura del 3% calcolato in rapporto all'ultima retribuzione dovuta ai dipendenti interessati.

5. In attuazione delle previsioni dei cc.cc.nn.l. sottoscritti dalle parti stipulanti e conformemente ad esse, i datori di lavoro iscritti al Fondo versano un ulteriore contributo in cifra fissa di euro 10 mensili per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova. I datori di lavoro versano altresì il 50% delle somme trattenute ai sensi delle normative contrattuali in materia di malattia di breve durata a far data dall'avvio operativo del Fondo. Le somme così raccolte sono utilizzate da ciascuna azienda, per la parte dalla stessa versata, per il finanziamento delle prestazioni di cui al precedente art. 6, comma 1, lettera b).

6. I datori di lavoro possono richiedere il finanziamento delle prestazioni che interessano i propri dipendenti nel limite massimo della contribuzione da ognuno di essi dovuta, ricomprendendo in tale calcolo la contribuzione da versare a titolo di contribuzione anche addizionale e straordinaria di cui ai precedenti commi 3 e 4.

7. Per gli assegni straordinari, è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata.

Art. 10

(Equilibrio finanziario del Fondo)

1. Il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio. Non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità di risorse.

2. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

3. Il Fondo ha l'obbligo di presentazione, sin dalla sua costituzione, di bilanci di previsione a otto anni, basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di accompagnamento del Governo.

4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, l'importo delle prestazioni o la misura dell'aliquota contributiva possono essere oggetto di modifica, anche in corso d'anno, su proposta del Comitato, tramite decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, a seguito dì verifica delle compatibilità finanziarie interne al Fondo.

5. La modifica dell'aliquota contributiva può essere disposta con decreto direttoriale dei predetti Ministeri anche in mancanza di proposta del Comitato, per assicurare il pareggio di bilancio, per far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, per inadempienza del Comitato in relazione a quanto previsto al precedente comma 4.

6. In relazione alle limitate conoscenze statistiche attuali relative ai fenomeni considerati, che necessitano di un periodo di monitoraggio ed alla necessità di mantenere la sostenibilità finanziaria della gestione del Fondo, le parti si impegnano, entro 12 mesi dalla data di avvio del Fondo, ad effettuare una verifica congiunta del suo andamento, per convenire eventuali adeguamenti dinamici delle aliquote di finanziamento previste dal presente accordo ovvero modifiche delle norme di funzionamento, tenendo conto delle ulteriori informazioni statistiche acquisite e degli eventuali rendimenti delle giacenze.

Art. 11

(Disposizioni finali)

1. L'attività del Fondo è disciplinata dal presente accordo, dal regolamento di funzionamento, dalle competenti disposizioni ministeriali e dell'INPS.

2. Il presente accordo è conforme alle disposizioni del D.Lgs. n. 148/2015, alle quali si fa rinvio per quanto non espressamente previsto dall'accordo medesimo.

3. Ai fini dell'istituzione del Fondo presso l'INPS, provvederà il decreto interministeriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo.

4. Il presente accordo sarà inviato al Ministero integrato dal primo bilancio di previsione a otto anni, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 148/2015.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.