

VERBALE DI INTESA 1 ottobre 2002

In attuazione di quanto convenuto con il Protocollo di intenti 9 aprile 2002 e con Protocollo d'intesa 11 luglio 2002, ai fini della definizione dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. igiene ambientale 2/8/1995, la Federazione imprese di servizi (FISE) e le OO.SS. nazionali F.P.-CGIL, FIT-CISL, Ultrasporti, Fiadel-Cisal, esprimono piena condivisione del documento contrattuale allegato n. 1.

Il predetto documento regola il sistema di relazioni sindacali, gli assetti contrattuali nazionale e aziendale, il campo di applicazione, l'esternalizzazione dei servizi, la cessione e il trasferimento d'azienda, il passaggio di gestione per scadenza del contratto di appalto, la ristrutturazione e la riorganizzazione aziendale.

In relazione all'acquisizione del presente documento ai fini del rinnovo in parola, le parti riconfermano il principio di reciproca garanzia di cui al punto n. 3) del Protocollo d'intesa 11 luglio 2002.

Conseguentemente il documento concordato resta di per sé privo di validità ed efficacia applicativa fino a quando non recepito dalle parti nel contesto dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. 2/8/1995.

- Documento contrattuale allegato 1

FISE

F.P.-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL-CISAL

Rinnovo CCNL FISE Igiene ambientale 2/8/1995 1° ottobre 2002

IL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E GLI ASSETTI CONTRATTUALI

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

Premessa

Il sistema di relazioni sindacali recepisce ed attua i contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche dei redditi e sul sostegno del sistema produttivo" del 23.7.1993, confermato dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998, nonché dell'Accordo interconfederale sulle rappresentanze sindacali unitarie.

Il sistema di relazioni delineato dal presente contratto, rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore dell'igiene ambientale, è finalizzato a favorire: le trasformazioni del settore attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità

offerte dal mercato; il mantenimento dell'integrità del ciclo dei rifiuti; il conseguimento della unicità della tutela contrattuale per i lavoratori impiegati in tale ciclo.

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

Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che - al fine di accrescere una reciproca consapevolezza e un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sottoindicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.

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 della L. n. 327/2000 in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto.

Livello regionale o territoriale

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

- esaminare le esigenze in materia di smaltimento dei rifiuti, di depurazione delle acque, di disinfestazione e disinfezione, con riferimento ai provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale per la tutela dell'ambiente, al fine di promuovere opportuni interventi; - esaminare le problematiche, con particolare riguardo a quelle relative alle politiche occupazionali, connesse ai processi di trasformazione, anche societaria, delle imprese che investano uno o più ambiti territoriali.

- esaminare gli orientamenti delle aziende in riferimento alla Carta e/o al Contratto dei servizi adottati;

- promuovere iniziative anche comuni atte a favorire la formazione e/o la

riqualificazione professionale sulla base dei provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale;

- analizzare le problematiche relative alla applicazione della Legge 626 (tutela della salute e sicurezza; formazione) e i dati relativi alla morbidità nel settore per sollecitare adeguate iniziative delle A.S.L. in materia di controllo e prevenzione malattie;

- verificare i riflessi sulle condizioni di lavoro in caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che interessino significative realtà territoriali e che comportino sostanziali modifiche nella gestione dei servizi (es. introduzione di nuove tecnologie o processi di ristrutturazione dei servizi). In tale occasione saranno esaminati programmi di formazione e/o riqualificazione professionale individuati, nel quadro delle iniziative della regione e/o degli enti locali, a sostegno delle innovazioni tecnico organizzative e saranno esaminate le possibilità di concreto utilizzo del personale.

Livello aziendale

Informazione

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

Costituiscono oggetto di informazione:

- l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi e relativa programmazione ed ai risultati di gestione; - il volume degli investimenti effettuati e 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 ed al numero dei lavoratori da queste interessati; - la situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9 della legge 10.4.1991 n. 125 in tema di pari opportunità occupazionali; - l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Leg. 626/94.

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. o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL, costituiranno oggetto di esame preventivo:

- le linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali;

- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti - anche attinenti all'attivazione di nuovi

servizi e/o segmenti di mercato - le quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici;

- i programmi operativi definiti dall'azienda, derivanti dallo standard dei servizi, anche ai fini dell'attuazione della Carta e/o del Contratto dei Servizi;

- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione ed 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 o di formazione e lavoro nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;

-i contratti di appalto in scadenza;

- le modalità di attuazione della flessibilità, di cui alla relativa norma del c.c.n.l. "Orario normale in regime di flessibilità";

- le eventuali discipline di carattere applicativo del telelavoro, di cui all'art. ...;

- le eventuali nuove posizioni di lavoro, conseguenti a innovazioni tecnologiche o modificazioni organizzative, da sottoporre alle parti nazionali stipulanti ai sensi dell'art.

Art. 2 - La contrattazione di primo e secondo livello

Le parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di economicità ed efficienza dei servizi forniti, in attuazione del Protocollo 23.7.1993, riconfermato dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 22.12.1998, individuano due livelli di contrattazione:

- la contrattazione di primo livello: il contratto collettivo nazionale di lavoro;

- la contrattazione di secondo livello a contenuto economico e a contenuto normativo, attuativo del rinvio ad opera del CCNL.

Art. 3 - Il contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti e i doveri delle imprese e dei lavoratori.

Il contratto nazionale è formato da una parte normativa, la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale

La disdetta del CCNL in scadenza e la piattaforma contrattuale per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né

procederanno ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza, ovvero dalla data di presentazione delle richieste se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmata, applicato alle retribuzioni parametrali e all'ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

La violazione del periodo di raffreddamento, come definito dal quarto comma del presente articolo, comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale.

Art. 4 - La contrattazione di secondo livello

Titolarità

Sono titolari della contrattazione di secondo livello, a contenuto economico ai sensi del Protocollo 23/7/1993 nonché a contenuto normativo attuativo del rinvio ad opera del c.c.n.l., da un lato le imprese e dall'altro la R.S.U. o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL.

Finalità e requisiti

La contrattazione di secondo livello a contenuto economico persegue le finalità e ha i contenuti di cui al presente articolo, e riguarda in via esclusiva materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tale contrattazione è effettuata in conformità alle inderogabili condizioni e modalità previste dal presente articolo.

Le parti convengono che la contrattazione di secondo livello a contenuto economico debba perseguire, a fronte del miglioramento delle correlate condizioni di produttività, di competitività, di efficienza, di qualità e di redditività, anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati

all'andamento economico dell'impresa.

Conseguentemente, il premio, derivante dal raggiungimento degli obiettivi sopra fissati dalla contrattazione aziendale, avrà caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del suo collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Idonei indicatori saranno individuati per determinare l'incidenza ed il concorso del fattore lavoro alla realizzazione di efficienza ed economicità i cui risultati economici complessivamente raggiunti individuano le risorse da destinare in quota parte al premio di produttività, la cui entità non potrà essere superiore al 33% del beneficio conseguito.

Il premio, per sua natura, non potrà essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi aziendali. La relativa entità e la corrispondente erogazione sono pertanto determinate a consuntivo annuale, una volta che si siano verificati in concreto gli incrementi di cui al 4° comma.

La natura collettiva del premio non esclude che gli importi da erogare possano essere differenziati, anche all'interno della stessa unità produttiva, in funzione dei diversi livelli di professionalità e della prestazione lavorativa effettivamente resa.

Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

L'accordo di secondo livello a contenuto economico ha durata quadriennale e la relativa contrattazione avviene nel rispetto dei cicli negoziali. In tale premessa, tale contrattazione non può essere attivata nel periodo decorrente da tre mesi prima della scadenza del contratto nazionale o del biennio economico sino a quattro mesi dopo la predetta scadenza.

Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali ai sensi del Protocollo 23.7.1993, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 46 del c.c.n.l. Fise 26.10.1991, il cui importo complessivo annuo viene aumentato da € 93 a € ... ai fini della corresponsione nel primo trimestre dell'anno 2003 e degli anni seguenti. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali definiti ai sensi del citato Protocollo e stipulati a partire dal medesimo anno 2003 sono comprensive, fino a concorrenza, del nuovo importo determinato agli effetti dell'art. 46 predetto.

Restano ferme le condizioni di miglior favore definite a livello aziendale a tutto il

Procedura di informazione, verifica e trattativa

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle

prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e la effettuazione delle verifiche.

La trattativa aziendale si svolgerà in condizioni di normalità, con esclusione di iniziative unilaterali, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dall'inizio della trattativa medesima.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento.

Art. ... - La contrattazione aziendale a contenuto normativo, attuativa delle clausole di rinvio del ccnl

Costituiscono oggetto di intesa con la RSU o, in mancanza, la RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., la definizione, l'attuazione e/o l'integrazione dei contenuti dei soli istituti e materie espressamente previste da specifiche clausole di rinvio del presente c.c.n.l. .

Conseguentemente, le materie e gli istituti sui quali si realizza tale contrattazione sono esclusivamente i seguenti:

- nell'ambito del sistema degli orari definito dal c.c.n.l.: la programmazione del periodo feriale in attuazione della relativa norma del c.c.n.l.; l'adozione di orari flessibili, anche per particolari categorie di personale, con soluzioni integrative di quelle previste dalla relativa norma del c.c.n.l.; la definizione di nastri giornalieri differenziati, nell'ambito dei quali attuare l'articolazione delle prestazioni lavorative; il superamento del monte ore annuo individuale per l'effettuazione di prestazioni lavorative oltre la durata settimanale dell'orario di lavoro; - la fornitura degli indumenti di lavoro; - le possibili soluzioni in materia di mobilità tra unità produttive diverse, nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
-
-

Entro sette giorni dalla richiesta di una delle parti di attivazione del primo incontro, l'azienda avvia la contrattazione di cui al presente articolo. Decorso trenta giorni dal primo incontro - fatte salve le eventuali proroghe temporali convenute tra le parti - senza che sia stata raggiunta l'intesa, le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprio ruolo e delle proprie competenze.

ARTICOLATI NORMATIVI VARI

Art. ... - Campo di applicazione

Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro degli addetti ai servizi di igiene ambientale, anche in caso di affidamento, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente dal quale dipendono, intendendosi per tali servizi quelli relativi

a:

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 anche con recupero energetico; d) impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica; e) i servizi di supporto a quelli di igiene ambientale, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnici-amministrativi.

Il presente CCNL è applicabile altresì alle seguenti attività accessorie e complementari:

derattizzazione; disinfestazione; disinfezione; demuscazione; diserbo chimico; cura e manutenzione verde pubblico; pubbliche affissioni; deaffissioni; cancellazione scritte; pozzetti stradali; manutenzione strade/segnaletica/semafori; servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi; piscine. Secondo quanto stabilito della legge n. 327/2000, ai fini della partecipazione alle gare di appalto, i costi del lavoro e della sicurezza sono determinati e aggiornati periodicamente dal Ministro del Lavoro, mediante apposite tabelle, sulla base dei valori economici stabiliti dal presente CCNL.

Art. - Esternalizzazione dei servizi e/o delle attività aziendali

In caso di esternalizzazione dei servizi e/o delle attività aziendali di cui all'art. "Campo di applicazione" - mediante la costituzione di apposite società oppure per effetto di specifici affidamenti o contratti di committenza - l'impresa è tenuta a dare preventiva informazione scritta alla RSU o, in mancanza, alle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.. Tale informazione deve riguardare: a) le condizioni generali di svolgimento delle attività (natura delle attività, forma e durata della gestione, impegno organizzativo); b) eventuale coinvolgimento dei lavoratori in servizio.

Entro sette giorni dal ricevimento della informazione scritta, la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., possono richiedere per iscritto uno specifico incontro. L'impresa è tenuta a fissare l'incontro predetto entro sette giorni dal ricevimento della richiesta. Decorso sessanta giorni dal primo incontro la presente procedura si intende comunque esaurita.

Qualora l'esternalizzazione di cui al comma 1 comporti il passaggio ad altra società controllata di personale in servizio, allo stesso viene garantita, a parità di mansioni, l'applicazione del presente c.c.n.l..

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che in caso di attribuzione all'esterno di attività con l'utilizzo di personale dipendente vengano inserite clausole che garantiscano allo stesso personale il mantenimento del presente c.c.n.l. Le parti si danno atto che per assicurare quanto sopra previsto possono essere utilizzati istituti quali il comando e il

distacco di personale.

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

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.

Il trasferimento d'azienda è disciplinato dalle norme di legge vigenti.

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.

Art. ... - Passaggio di gestione

Nei casi di passaggio di gestione per scadenza di contratto di appalto, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro e la corresponsione di quanto dovuto per effetto della risoluzione stessa da parte dell'impresa cessante, il subentrante e le Organizzazioni Sindacali territoriali e aziendali si incontreranno in tempo utile per avviare la procedura relativa al passaggio diretto ed immediato del personale dell'impresa cessante, nei limiti del numero dei dipendenti in forza 6 mesi prima della scadenza dell'appalto.

A detto personale l'azienda subentrante riconoscerà il trattamento economico contrattuale già corrisposto dall'impresa cessante, ivi compresi gli aumenti periodici di anzianità corrispondenti all'effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle precedenti imprese operanti nel settore, nonché quanto percepito in base all'art. 43 del CCNL 18.12.80. L'eventuale differenza retributiva per effetto del nuovo inquadramento sarà assorbita in caso di passaggio a livello superiore.

A detto personale è altresì riconosciuto il periodo di tempo maturato nella posizione parametrica B ai fini del passaggio alla posizione parametrica, A, nel medesimo livello, come previsto dal nuovo sistema di inquadramento.

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, esplicano i loro effetti anche nei confronti della nuova azienda.

Le iscrizioni dei lavoratori al Fondo Previambiente mantengono la loro validità e dispiegano la loro efficacia nei confronti degli obblighi della azienda subentrante. La relativa documentazione è consegnata all'azienda stessa.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Le parti stipulanti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto ed immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante - ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 - e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante. Le parti assumono

l'impegno di realizzare iniziative anche congiunte nei confronti del Ministero del Lavoro al fine di confermare, anche per il settore dell'igiene ambientale, il riconoscimento delle direttive impartite:

a) con 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 n. 68/1999, nel senso di non considerare, ai fini della predetta normativa, come aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti; b) con le note 14 marzo 1992 prot. n. 5/25316/70/APT e 28 maggio 2001 prot.n. 5/26514/70/APT, concernenti la risoluzione del rapporto di lavoro per fine appalto di servizio.

Art. ... - Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale

L'impresa, anche aggiudicataria, in caso di innovazioni tecnologiche o ristrutturazioni organizzative del servizio che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, si incontrerà con la R.S.U. o, in mancanza, con le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL, per la ricerca di soluzioni atte a garantire l'occupazione dei lavoratori, anche assunti in base al 1° comma dell'articolo precedente ("Passaggio di gestione").

Art. ... - Decorrenza e durata del CCNL

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.

Fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite per i singoli istituti contrattuali, il presente contratto decorre dal e scadrà il

Per la parte economica il primo biennio scadrà il

Dalla data di stipulazione del presente CCNL sono integralmente sostituiti gli articoli del CCNL 2 agosto 1995 nonché le norme dell'Accordo nazionale 20 dicembre 1999, con esclusione di quelle concernenti il fondo di previdenza complementare Previambiente. Gli accordi e le intese che prevedono l'assorbimento continuano ad esplicare la loro efficacia.

Il presente contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.

Copia del presente contratto è consegnata dalle aziende al personale dipendente.

Art. ... - Inscindibilità delle norme contrattuali

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.