



**federambiente**

**CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE  
DEL LAVORO**

*Luigi...*

*[Signature]*

*dei servizi ambientali*

*[Signature]*

*Daniela...*

*[Signature]*

*[Signature]*

**30.06.2008**

*[Signature]*

*[Signature]*

Addì, 23 dicembre 2009 in Roma

Federambiente, rappresentata dal Presidente Daniele Fortini, dal Coordinatore dell' Area Risorse Umane Giuseppe Mulazzi, dal Dirigente del Servizio Lavoro Marco Pietrangelo e con l'assistenza dei Dirigenti aziendali: Sauro Agati, Roberto Celli, Luciano Cedrone, Carlo Lupoli, Loreno Mancini, Bruno Moretti, Gianpietro Penzo, Andrea Rapisardi, Stefano Salati e con la collaborazione di Michela Bari – collaboratrice del servizio lavoro

e

le Organizzazioni Sindacali nazionali

FP CGIL rappresentata da Daniele Giordano, Massimo Cenciotti, Mazzino Tamburini

FIT CISL rappresentata da Pasquale Paniccia, Angelo Curcio

UILTRASPORTI rappresentata da Claudio Tarlazzi, Paolo Modi, Gianfranco Cardoni, Luigi Chiari

FIADEL rappresentata da Francesco Garofalo, Luigi Verzicco, Vittorio D'Albero

hanno stipulato, ai sensi e per gli effetti del Protocollo 23.7.1993, il testo organico e completo del CCNL 30.6.2008 per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi ambientali, che abroga e sostituisce il CCNL 22.5.2003, fatte salve le norme espressamente richiamate.

Il testo del presente CCNL 30.6.2008, composto da 76 articoli e da 12 Allegati che ne sono parte integrante, costituisce la fonte contrattuale in caso di controversia applicativa e/o interpretativa anche nelle sedi giudiziarie.

Le Parti stipulanti si danno atto di aver provveduto con la sottoscrizione del presente testo anche a modifiche e integrazioni dell'Accordo nazionale 30.6.2008 e relativi Allegati nonché dei successivi, correlati Accordi nazionali con i quali è stato rinnovato il CCNL 22.5.2003.

Le modifiche e integrazioni introdotte con il presente testo entrano in vigore dalla data odierna, fatte salve le diverse decorrenze specificatamente stabilite per singoli istituti contrattuali.

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

## DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Nel procedere alla stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti da imprese e società che gestiscono servizi ambientali

### le Parti stipulanti

convengono di costituire un Fondo nazionale per la prevenzione, protezione e sicurezza del lavoro, alla luce dei recenti dispositivi emanati dal Governo.

Federambiente e le OO.SS. ribadiscono l'intendimento di porre al centro della propria azione il tema della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei posti di lavoro, in un quadro di garanzie che rafforzi l'informazione e la formazione sugli eventuali rischi connessi alle attività dei servizi ambientali e territoriali. Su tale progetto, le parti concordano di coinvolgere tutti gli associati, le Istituzioni e l'Anci, al fine di incrementare e rendere più efficaci le iniziative formative delle lavoratrici e dei lavoratori. A tal proposito, le aziende associate a Federambiente verseranno al Fondo un importo pari a euro 1,00 per ciascun lavoratore, per 14 mensilità, allorquando saranno formalizzate le specifiche intese.

Al fine di rendere operativo e funzionale il Fondo, le parti attiveranno una gestione bilaterale dello stesso.

Le parti, inoltre, convengono di istituire un Osservatorio nazionale sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con compiti di analisi e monitoraggio dello stato di applicazione nelle aziende della vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

Ciò premesso, le parti, con l'obiettivo di realizzare il CCNL unico di settore attraverso il superamento dei differenziali normativi ed economici esistenti, hanno convenuto di procedere al rinnovo del CCNL 22.5.2003.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid across the lower half of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the various organizations and individuals who signed the agreement.

**DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA  
PER LO SVILUPPO DEL SETTORE DEI SERVIZI AMBIENTALI**

**REGOLAZIONE DEL MERCATO – QUALITA' DEI SERVIZI –  
SALVAGUARDIA DELLE IMPRESE – TUTELA OCCUPAZIONALE**

Le Parti stipulanti reputano che una ristrutturazione del ciclo completo dei servizi ambientali (spazzamento, raccolta, smaltimento e gestione dei rifiuti urbani, impianti), al fine di trasformarli in risorsa, richieda, in particolare, una definitiva e certa determinazione legislativa insieme allo sviluppo completo e regolato del mercato.

In tale ambito, le imprese e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dichiarano che rappresentano obiettivo condiviso la sostenibilità socio-ambientale e i requisiti di qualità, efficienza ed efficacia di tali servizi.

Di qui la necessità che gli interventi legislativi in materia di regolazione del mercato mirino, nel rispetto dell'ambiente, alla industrializzazione del sistema della gestione dei rifiuti, che sia in grado: di accrescere la qualità e l'economicità dei servizi, in un quadro di collaborazione e di corretto confronto competitivo tra imprese private e imprese pubbliche, fondato anche sull'osservanza della contrattazione collettiva nazionale di settore; di sostenere politiche di valorizzazione del ruolo degli addetti, che ne accrescano la professionalità e la produttività anche attraverso adeguati processi formativi; di stimolare misure di sostegno agli investimenti.

In tale premessa, le Parti stipulanti si impegnano ad attivarsi anche congiuntamente, nei confronti delle Istituzioni competenti ai vari livelli e degli enti pubblici committenti, al fine di:

- a) sostenere il processo di evoluzione del mercato – attraverso una regolazione delle risorse ambientali demandata al potere amministrativo, nell'ambito delle forme di decentramento previste dal nostro ordinamento – orientato a promuovere la ricerca della maggiore efficienza, anche mediante la trasformazione/aggregazione, possibilmente su ambiti ottimali, delle imprese, come pure attraverso nuove opportunità di cooperazione tra comparto privato e comparto pubblico;
- b) stabilire – da parte delle Istituzioni competenti, ai vari livelli, con il coinvolgimento delle Parti sociali stipulanti il CCNL – criteri e parametri di definizione dei capitolati e di valutazione delle offerte nelle gare di appalto e/o affidamenti diretti, tenuto anche conto dei costi del lavoro determinati dalle specifiche tabelle ministeriali, al fine di contrastare i fenomeni di ingiustificato ribasso delle offerte che penalizzano qualità ed efficienza dei servizi;

- c) assicurare correlate funzioni di vigilanza e controllo atte a garantire correttezza e trasparenza nell'indizione e nell'aggiudicazione delle gare di appalto e/o affidamenti diretti;
- d) valorizzare le migliori pratiche organizzative e gestionali, favorendo una competitività fondata su elementi di reale imprenditorialità e contrastando, con la necessaria strumentazione legislativa/amministrativa, le più diverse forme di concorrenza sleale;
- e) riconoscere l'adeguamento dei costi di esercizio e del lavoro a fronte di comprovati incrementi degli stessi in corso di appalto e/o affidamento diretto, secondo criteri e modalità previsti da specifici provvedimenti legislativi/amministrativi;
- f) superare i ritardi nei pagamenti dei canoni di appalto e/o affidamento diretto, attraverso provvedimenti legislativi/amministrativi anche di natura compensativa;
- g) estendere anche alle imprese del settore, in relazione al passaggio di gestione per fine contratto di appalto e/o affidamento diretto, l'applicazione dei principi di carattere generale e le direttive rappresentati dal Ministero del Lavoro nella lettera circ.n. 77/2001 del 6/8/2001, prot.n. 1308/M35 agli Assessorati territoriali e alle Direzioni territoriali del lavoro in ordine all'applicazione della legge 12/3/1999, n. 68 (collocamento dei disabili) allo scopo di non considerare aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti.

Per la salvaguardia economica delle imprese, il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della qualità dei servizi forniti, la valorizzazione del ruolo delle professionalità impiegate, la razionalizzazione del sistema retributivo, anche nell'ottica della tutela e della possibile espansione dei livelli occupazionali.

Le Parti stipulanti esprimono altresì la comune esigenza che i comportamenti degli enti committenti e delle imprese appaltatrici del servizio siano informati al rispetto del principio di legalità nell'esecuzione e nella gestione degli appalti e/o affidamenti diretti, anche avvalendosi di metodi di aggiudicazione dei servizi ispirati a trasparenza e a criteri strutturati e selettivi.

A tal fine, le Parti ribadiscono la necessità che gli enti pubblici committenti nelle gare di appalto e/o affidamento diretto dei servizi ambientali recepiscano, nei relativi capitolati, apposite clausole finalizzate, in particolare, a:

- a) evitare l'eccessivo frazionamento dei lotti in appalto e/o affidamento diretto, per favorire opportuni processi di aggregazione imprenditoriale;
- b) prevedere requisiti e caratteristiche specifici per l'ammissione delle imprese alle gare e/o affidamenti diretti (ad es.: iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali di cui all'art. 212, comma 1, del D.Lgs. n. 152/2006; possesso di specifiche capacità tecniche ed economiche; ecc.);
- c) 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. 86, comma 3bis del D.Lgs. n. 163/2006;

- d) nella fase di aggiudicazione ed esecuzione dei servizi offerti in appalto e/o affidamento diretto, produrre, da parte delle imprese appaltatrici la documentazione attestante il rispetto della normativa in materia di rapporto di lavoro, di regolarità assicurativa, contributiva e retributiva, di sicurezza del lavoro, nonché in materia di legge n. 68/1999 e d.lgs. n. 231/2001;
- e) prevedere per le imprese appaltatrici l'obbligo di assicurare ai propri dipendenti il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL dei servizi ambientali di settore;
- f) in relazione alla scadenza del contratto di appalto e/o affidamento diretto, garantire il passaggio dello specifico personale addetto dall'impresa cessante a quella subentrante, secondo le modalità previste dal CCNL dei servizi ambientali di settore;
- g) determinare la risoluzione del contratto con le imprese appaltatrici per: grave inadempimento degli obblighi previsti dalle lettere d) ed e) 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;
- h) accertare il rispetto degli standard di qualità ambientale - sociale previsti, nonché il rispetto delle normative vigenti in materia di responsabilità sociale.

\* \* \*

## RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Nel presupposto che la Responsabilità sociale d'impresa è una parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile basato sulla crescita della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente, su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale, le Parti stipulanti esprimono il convincimento che assumere comportamenti socialmente responsabili significativi per le imprese scegliere, al di là degli obblighi e degli adempimenti legislativi, di investire volontariamente nella correttezza delle relazioni con gli interlocutori interni ed esterni, nel capitale umano, nel progresso sociale e nel rispetto per l'ambiente, allo scopo di favorire una migliore qualità della vita.

Come affermato nel Libro Verde della Commissione CE, le Parti stipulanti reputano che "l'attuazione della responsabilità sociale richiede un impegno della direzione d'impresa e una più stretta partecipazione del personale e dei suoi rappresentanti in un dialogo bilaterale che consenta di strutturare i ritorni di informazione e gli adeguamenti".

Le Parti stipulanti ritengono cioè che la pratica della Responsabilità sociale offra l'opportunità di elaborare strategie e approcci innovativi per la promozione delle risorse umane e della competitività, in grado di sostenere lo sviluppo e il cambiamento del mercato del lavoro attraverso il coinvolgimento di tutte le parti interessate (imprese, lavoratori, sindacali, utenti).

In tale contesto le rappresentanze sindacali costituiscono un interlocutore fondamentale dell'impresa nella trasmissione dei valori e nell'adozione delle pratiche di responsabilità sociale.

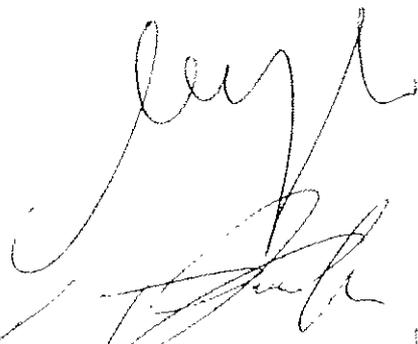
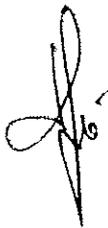
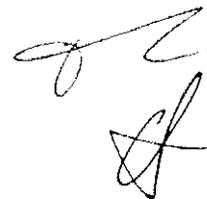
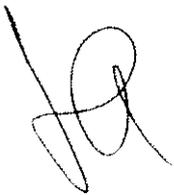
Nel condividere tali finalità, le Parti stipulanti si impegnano pertanto a promuovere tra le imprese azioni sociali volte a:

- promuovere e realizzare iniziative volte ad avviare e sostenere la costituzione di comitati aziendali per lo sviluppo e l'applicazione di un sistema omogeneo di certificazione di qualità sociale – ambientale;
- nella definizione delle politiche imprenditoriali contemperare gli interessi di impresa con quelli delle altre parti interessate;
- porre attenzione agli impatti economico – sociali e ambientali;
- adottare modalità di comunicazione esaustive e trasparenti;
- dotare le imprese di un codice etico, con l'obiettivo di sostenere criteri gestionali di lealtà, correttezza professionale, efficienza economica;
- istituire il bilancio di sostenibilità;
- tutelare la sicurezza e la salute del lavoro;
- strutturare politiche organiche di formazione delle risorse umane;
- vigilare sul rispetto dei diritti umani e sull'integrazione dei dipendenti nei luoghi di lavoro.

\* \* \*

## CCNL UNICO DI SETTORE

Le parti, nel ribadire l'obiettivo di realizzare il contratto unico di settore, si impegnano, in occasione del prossimo rinnovo del CCNL ad uniformare le differenze che ancora permangono nel trattamento economico e normativo che viene corrisposto ai lavoratori del settore pubblico e privato.



## CAPITOLO I

### SISTEMA INFORMATIVO E DI RELAZIONI INDUSTRIALI - ASSETTI CONTRATTUALI

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

##### *Premessa*

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

##### A) Livello nazionale

1. Le parti stipulanti convengono di svolgere, di norma annualmente, incontri al fine di esaminare le problematiche connesse:
  - ai processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;

- all'adozione ed allo stato di attuazione dei piani regionali relativi alla tutela dell'ambiente e ai sistemi di smaltimento;
- alla dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- alla generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- alla situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- all'applicazione del D. Lgs. n. 163/2006 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 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

## B) Livello regionale o territoriale

1. 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 disinfezione 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 alla applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e i dati relativi alla morbilità nel settore per sollecitare adeguate iniziative delle A.S.L. in materia di controllo e prevenzione malattie;
- verificare i riflessi sulle condizioni di lavoro in caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che interessino significative realtà territoriali e che comportino sostanziali modifiche nella gestione dei servizi (es. introduzione di nuove tecnologie o processi di ristrutturazione dei servizi). In tale occasione saranno esaminati programmi di formazione e/o riqualificazione professionale individuati, nel quadro delle iniziative della regione e/o degli enti locali, a sostegno delle innovazioni tecnico organizzative e saranno esaminate le possibilità di concreto utilizzo del personale.

## C) Livello aziendale

### Informazione

1. Con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, della R.S.U. o, in mancanza, delle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL.
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 10.4.1991, n. 125 e successive modificazioni in tema di pari opportunità occupazionali;
  - l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008;
  - i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
  - i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e della prevenzione/protezione dai rischi;
  - i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione;
  - la gestione degli eventuali fattori di rischio, in attuazione degli indirizzi fissati dai piani sanitari regionali;
  - la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 11;
  - i risultati dell'attività formativa relativa ai contratti di inserimento/reinserimento, di cui all'art. 12;
  - lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, di cui all'art. 26;
  - i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A).

## Esame congiunto

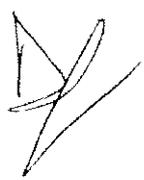
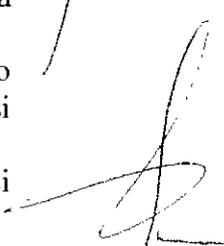
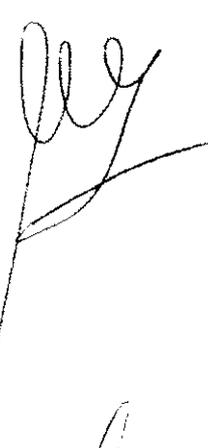
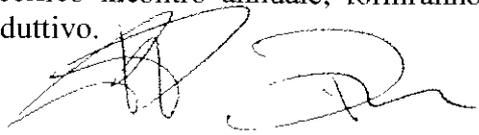
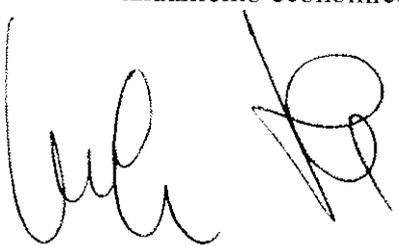
3. In occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra o, a seguito di specifica richiesta di una delle parti, nel corso di appositi incontri fra le imprese e la R.S.U. o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL,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

- le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche 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;
- i criteri generali per l'attribuzione dell'eventuale aumento di merito o superminimo a carattere individuale;
- 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 o di inserimento/reinserimento nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i contratti di appalto e di affidamento in scadenza;
- orario giornaliero di lavoro;
- le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 18;
- 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 14;
- l'aumento della percentuale di richieste di permessi dalla Banca delle ore, ai sensi dell'art. 26;
- gli elementi di cui all'art. 32, lett. G), in materia di reperibilità;
- i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 34, lett. B).

### D) Informativa per le imprese e società di particolare rilevanza.

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

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



## Art. 2 – La contrattazione di primo e secondo livello

### Premessa

1. 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 che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo quanto stabilito alla lettera A) del presente articolo;
- la contrattazione di secondo livello a contenuto economico e quella aziendale a contenuto normativo, attuativa delle clausole di rinvio ad opera del CCNL, rispettivamente prevista dalle lettere C) e D) del presente articolo.

### A) La contrattazione di primo livello: il contratto collettivo nazionale di lavoro

1. 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.
2. Il contratto nazionale è formato da una parte normativa, la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmata, applicato alle retribuzioni base parametriche. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso di inflazione programmata.
7. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.
8. 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.

## B) La contrattazione di secondo livello

### Titolarità

1. Ai sensi del Protocollo 23.7.1993, sono titolari della contrattazione di secondo livello, che può essere a contenuto economico ovvero a contenuto normativo in attuazione di clausole di rinvio del CCNL, le imprese e la R.S.U. o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL.

## C) La contrattazione di secondo livello a contenuto economico

1. 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.
2. Tale contrattazione è effettuata in conformità alle inderogabili condizioni e modalità previste dal presente articolo.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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 comma 4.

8. 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.
9. Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.
10. 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.
11. Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi di secondo livello a contenuto economico, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 2 del CCNL 22.5.2003 (Allegato 3), che disciplina la corresponsione del premio annuo per qualità della prestazione.
12. A decorrere dal 1° trimestre 2005 l'importo della misura mensile procapite del premio annuo per la qualità della prestazione è pari ad euro 12.50.
13. Le erogazioni stabilite da accordi di secondo livello, stipulati ai sensi del presente articolo, comprendono fino a concorrenza l'importo di cui al comma 12.
14. A decorrere dall'1.1.2006 è istituito un compenso individuale di produttività – non computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale – pari al valore mensile di € 11,50 da riconoscere esclusivamente ai lavoratori non in prova:
  - a) che, assunti a tempo indeterminato, cessino dal servizio nel corso dell'anno solare, in rapporto ai mesi prestati nello stesso anno in corso;
  - b) assunti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 11, per l'intera durata del rapporto di lavoro.

Ai lavoratori di cui alle lettere a) e b) il predetto compenso individuale viene erogato unitamente alla corresponsione delle competenze di fine rapporto di lavoro.

Ai fini della determinazione dei ratei mensili del predetto compenso, spettanti in relazione ai mesi di servizio prestato, non sono considerate utili le frazioni di mese di servizio inferiori a 15 giorni calendariali, ivi comprese quelle determinate da assenze non retribuite; si considerano, per contro, utili le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni calendariali.

Ai lavoratori di cui alle lettere a) e b) è riconosciuto il compenso individuale in parola in quanto agli stessi non si applica l'art. 2 del CCNL 22.5.2003 né degli stessi si tiene conto ai fini del medesimo articolo.

Il trattamento economico di cui al presente comma compete ai lavoratori individuati dalle fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b) anche nel caso in cui le erogazioni stabilite aziendali da accordi di secondo livello non li ricomprendano tra i destinatari delle erogazioni medesime.

Le erogazioni stabilite da accordi di secondo livello eventualmente previste a favore dei lavoratori individuati dalle fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b), qualora le stesse siano di importo superiore, comprendono fino a concorrenza il trattamento economico di cui al presente comma. Dette erogazioni verranno per contro assorbite dal trattamento economico di cui al presente comma qualora le stesse siano di importo inferiore.

15. Restano ferme le condizioni di miglior favore definite a livello aziendale a tutto il 31.12.2003.

#### ***Procedura di informazione, verifica e trattativa***

16. Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello a contenuto economico, 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.

17. 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.

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

#### **D) La contrattazione di secondo livello a contenuto normativo ed economico, attuativa delle clausole di rinvio del CCNL**

1. Costituiscono oggetto di accordo la definizione, l'attuazione e/o l'integrazione dei contenuti dei soli istituti e materie espressamente previste da specifiche clausole di rinvio del presente CCNL .

Le materie e gli istituti sui quali si realizza tale contrattazione sono esclusivamente i seguenti:

- a) nell'ambito del sistema degli orari definito dal CCNL:
- la programmazione del periodo feriale in attuazione della relativa norma del CCNL;
  - l'adozione di orari flessibili, anche per particolari categorie di personale, con soluzioni integrative di quelle previste dalla relativa norma del CCNL;

- 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;

- b) la fornitura degli indumenti di lavoro;
- c) le possibili soluzioni in materia di mobilità tra unità produttive diverse, nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- d) il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi;
- e) il lavoro domenicale.

3. 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 del proprio ruolo e delle proprie competenze.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They are scattered across the lower half of the page, with some appearing to be initials like 'HC' and others being full names or complex signatures. There is also a large signature in the bottom right corner.

## Capitolo II

### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 3 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCNL 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 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; 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. 163/2006, 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 CCNL.

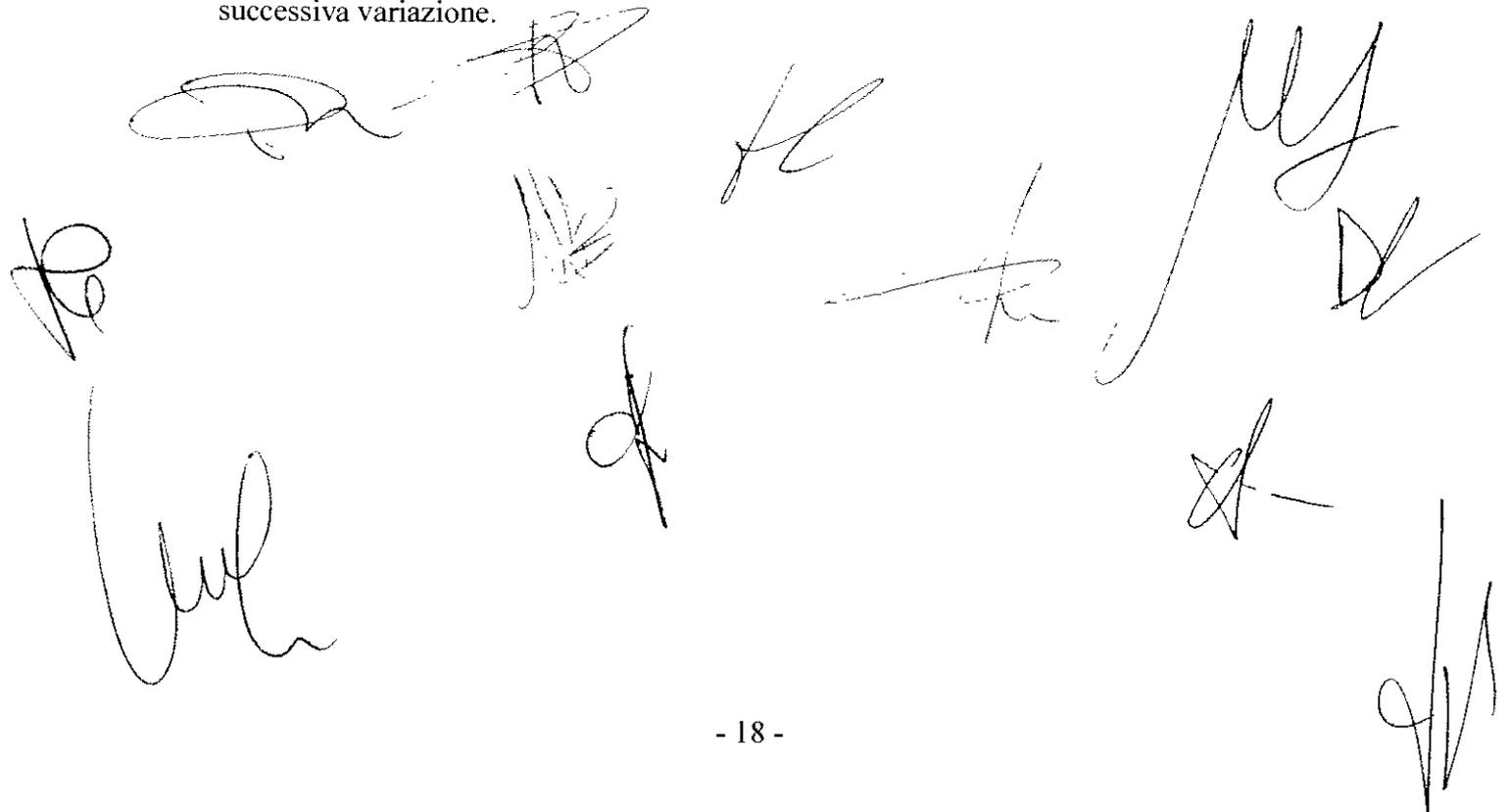
#### NOTA A VERBALE

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. 30.6.2003, 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:
  - a) la data d'inizio del rapporto di lavoro;
  - b) la qualifica ed il livello assegnato;
  - c) il trattamento economico iniziale;
  - d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
  - e) la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione.
5. Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda, 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, notificandone tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione.

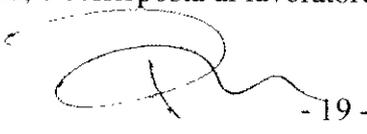
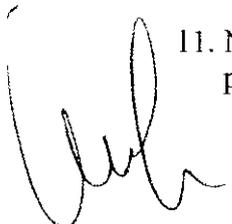
G  
S  
A



Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a large one on the right.

## Art. 5 - Periodo di prova

1. Fatto salvo quanto previsto all'ultimo comma, a decorrere dal 1.1.2010, 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 1 al livello 5;
  - 180 giorni calendariali se inquadrato dal livello 6 al livello Q.
2. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante tale periodo sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
3. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.
4. Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento su iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso, né della relativa indennità sostitutiva.
5. Alla scadenza del periodo di prova senza che sia intervenuta dichiarazione di recesso da parte dell'azienda, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione stessa. Conseguentemente, al lavoratore è consegnata una copia del presente CCNL, nonché la scheda informativa e la domanda di adesione a Previambiente.
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 in prova è risolto ad ogni effetto.
8. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova rimarrà sospeso sino alla guarigione clinica, accertata dall'INAIL.
9. Durante il periodo di prova, la retribuzione è quella stabilita dal presente CCNL per la posizione parametrica del livello nel quale il lavoratore in prova è stato assunto. A quest'ultimo spettano, inoltre, gli altri elementi della retribuzione individuale e le eventuali indennità connesse alle mansioni per svolgere le quali è stato assunto.
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 TFR, sia che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni sia per recesso da parte dell'azienda, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di calendario sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
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 CCNL, avendo già superato il periodo di prova.

### CHIARIMENTO A VERBALE

- 1) Ai fini della durata del periodo di prova, non si computa il giorno iniziale.
- 2) Per i contratti di lavoro stipulati a tutto il 31/12/2009 continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 5 del CCNL 22.5.2003.



**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 CCNL tra imprese che applicano il presente CCNL, 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 CCNL 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. 67 del vigente CCNL, 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. 55, lett. C) del vigente CCNL – 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 parametrica B; ente previdenziale di appartenenza; nonché, a richiesta del committente, eventuali ulteriori informazioni e documentazione.

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

In pari tempo, l'impresa cessante trasmette alla RSU o, in mancanza, alle RSA e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti l'elenco nominativo dei 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. 16 del vigente CCNL, 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 12.3.1999, n. 68 e successive modificazioni;
- le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità nel periodo di 240 giorni calendariali precedenti l'inizio della nuova gestione;
- le situazioni individuali in materia di malattia e di infortunio non sul lavoro, ai fini dell'art. 39, lett. B), comma 8, e lett. G) del vigente CCNL;
- le misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro, ai sensi di legge e del vigente CCNL;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
- l'iscrizione dei lavoratori al Fondo Previambiente.

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 CCNL 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 CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

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

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

a) nel contesto degli incontri di cui al comma 7, lett. 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 CCNL 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 ai sensi del Protocollo 23.7.1993 in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti da quanto stabilito dall'articolo 2, lettera C) del vigente c.c.n.l.;

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

11. L'eventuale differenza retributiva individuale determinata dall'attribuzione di livelli di inquadramento in violazione di quanto previsto dall'art. 16 del vigente CCNL sarà assorbita fino a concorrenza in occasione:

- a) di ogni passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica 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 CCNL.

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

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

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

14. 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 CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti, l'impresa subentrante si incontrerà con la RSU o, in mancanza, con le RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle relative strutture sindacali territorialmente competenti, 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 CCNL.

### 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 CCNL.

### DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le Parti stipulanti si danno atto che:

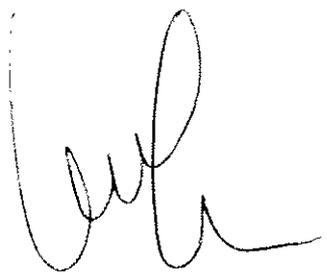
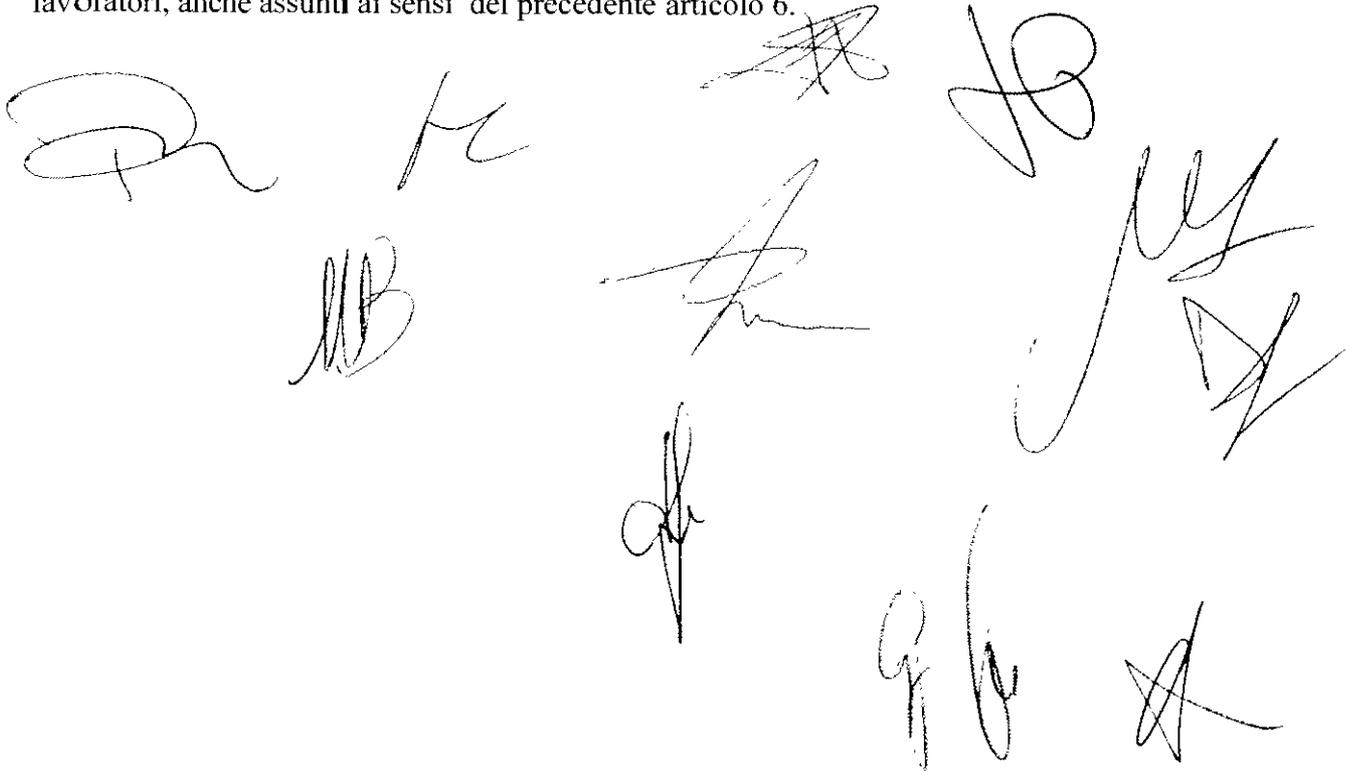
a) l'art. 7, comma 4 bis, del D.L. 31.12.2007, n. 248, convertito in legge 28.2.2008 n. 31, stabilisce la non applicabilità dell'art. 24 della legge n. 223/1991 alla

fattispecie, regolata dal presente articolo, relativa all'avvicendamento di imprese nel medesimo appalto con correlata assunzione da parte dell'impresa subentrante del personale ivi impiegato;

- 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 CCNL, i principi di carattere generale e le direttive di cui alla lettera circ. n. 77/2001 del 6.8.2001, prot.n. 1308/M35, agli Assessorati territoriali ed alle Direzioni territoriali del lavoro in ordine all'applicazione della legge 12.3.1999, n. 68, nel senso di non considerare aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti ai fini della predetta normativa.

**Art. 7 - Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale**

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 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 ai sensi del precedente articolo 6.



## Art. 8 – Esternalizzazioni/Internalizzazioni

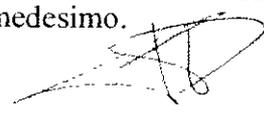
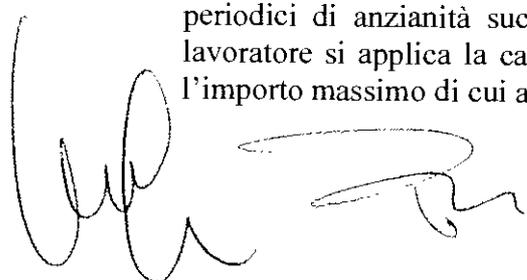
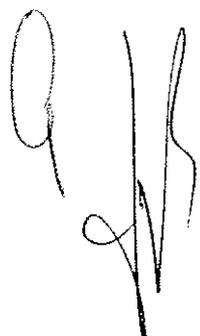
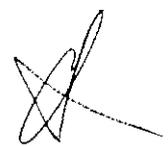
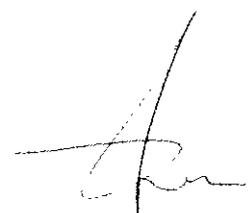
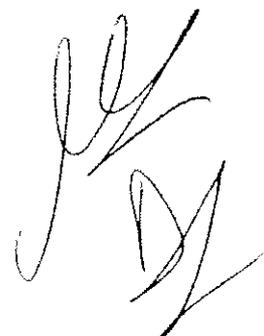
Le esternalizzazioni delle attività aziendali, di cui all'art. 3 "Campo di applicazione", comma 1, che le parti intendono disciplinare sono:

- 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 CCNL, stipulati dalle imprese a partire dal 18.9.2008, fatto salvo quanto previsto dalla norma transitoria in calce al presente articolo, saranno conformati alle seguenti condizioni:

- a) determinazione dei requisiti e delle caratteristiche specifici per l'ammissione delle imprese alle gare, quali: iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali di cui all'art. 212, comma 1, del D.Lgs. 3.4.2006, 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. 86, comma 3bis, del D.Lgs. 12.3.2006 n. 163;
- c) nella fase di aggiudicazione ed esecuzione dei servizi ambientali appaltati, acquisire, da parte delle imprese appaltatrici, la documentazione attestante il rispetto della normativa in materia di rapporto di lavoro, di regolarità assicurativa, contributiva e retributiva, di sicurezza del lavoro, nonché in materia di legge n. 68/1999 e D.Lgs. 8.6.2001 n. 231;
- d) obbligo per le imprese appaltatrici di assicurare ai propri dipendenti il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL del settore dei servizi ambientali, 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 CCNL.
3. In relazione a quanto previsto al comma 1, l'impresa è tenuta a dare preventiva informazione scritta alla RSU o, in mancanza, alle RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle relative strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, in merito alle condizioni generali di svolgimento delle attività (natura delle attività, forma e durata della gestione, impegno organizzativo) e all'eventuale coinvolgimento dei lavoratori in servizio.
4. Entro i tre giorni calendariali successivi al ricevimento della informazione scritta, 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 "Campo 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 CCNL, anche al personale di nuova assunzione viene applicato il CCNL del settore dei servizi ambientali.
7. Nella ipotesi di cui al comma precedente, l'azienda è tenuta a dare informazione alla RSU o, in mancanza, alle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.
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 CCNL, nell'eventualità che sia più favorevole di quello derivante dal CCNL 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. 27 del presente CCNL. Per gli aumenti periodici di anzianità successivi all'applicazione dell'art. 2112 cod. civ., al lavoratore si applica la cadenza prevista dal citato art. 27, fino a raggiungere l'importo massimo di cui al comma 6 dell'articolo medesimo.



## NOTA A VERBALE

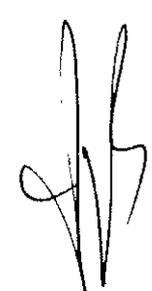
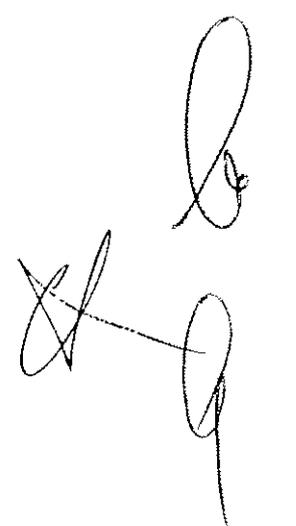
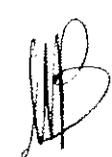
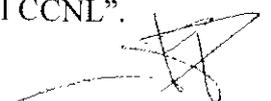
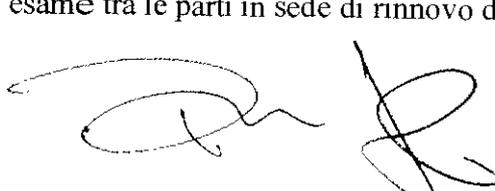
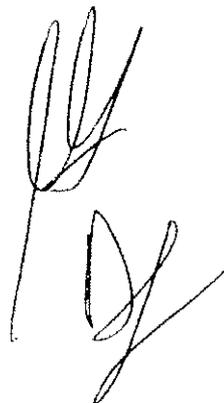
In relazione al divieto di subappalto di cui al punto 1, lett. h) e ad eventuali contenziosi, le parti, secondo le vigenti disposizioni di legge, si impegnano a fornire la valutazione ed interpretazione condivisa dei contenuti e delle finalità della norma.

## NORMA TRANSITORIA

- a) I contratti relativi ai servizi ambientali di cui all'art. 3, comma 1, del vigente CCNL in essere alla data del 18/9/2008, sono fatti salvi fino alla loro scadenza.
- b) I contratti relativi ai servizi ambientali di cui all'art. 3 comma 1, del vigente CCNL stipulati successivamente alla data del 18/9/2008, nonché le eventuali proroghe dei contratti di cui al comma precedente sono disciplinati dalle norme del presente articolo, fatta eccezione per le disposizioni di cui al comma 1, lett. d) ed al punto 6, che entreranno in vigore ed avranno piena efficacia a far data dal 1° maggio 2010, anche con riferimento ai contratti in corso di esecuzione a tale data.

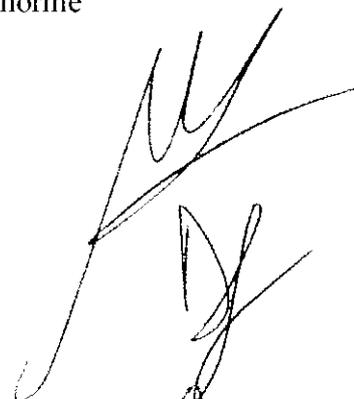
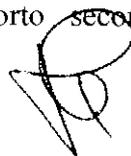
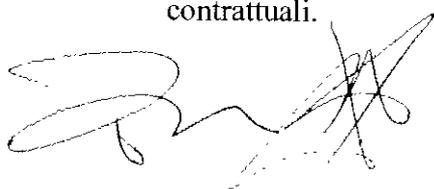
## DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

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



**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.



## CAPITOLO III

### FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO

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

#### Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.
2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine in tutte le ipotesi previste dal presente contratto.  
Resta ferma l'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente CCNL, per quanto applicabili.
3. L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:
  - a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 17, comma 1, per il personale a tempo pieno;
  - b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - c) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.
4. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.
5. All'atto dell'assunzione, per tutte le modalità lavorative di cui al comma 3, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, sempreché il lavoratore non abbia altri rapporti di lavoro in corso la cui misura sia superiore al predetto 50%.
6. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 3 ore.
7. 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, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 9 e 10.

8. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al precedente comma 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 modalità flessibile di cui al successivo comma 9.
9. Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella stabilita ai precedenti commi 7 e 8.
10. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.
11. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 9 e 10 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
12. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore procapite pari al 50% della prestazione già concordata.
13. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 9 e 10, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, 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.
14. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 9 e 10, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.
15. 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 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

16. Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica, di cui al comma 10, a causa dei seguenti motivi:

- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 41, lett. A), del CCNL;

qualora la variazione della prestazione, per effetto dell'adozione della predetta clausola, risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.

17. Ai fini di cui al comma precedente, la disdetta è inoltrata per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi 180 giorni calendariali successivi alla data della stipula della clausola elastica di cui al comma 10. La disdetta deve essere corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza dei motivi di cui al comma 16. Verificata l'idoneità di tale documentazione, 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.

18. E' fatta salva la possibilità, per le aziende e i lavoratori, di stipulare un nuovo patto scritto relativo all'adozione della clausola elastica di cui al comma 10.

19. Ai sensi della normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

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

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

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

20. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare salvo che, temporaneamente, per i seguenti motivi in atto:

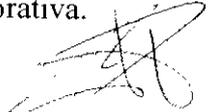
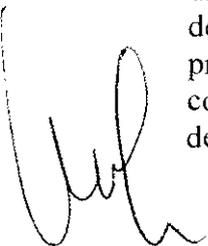
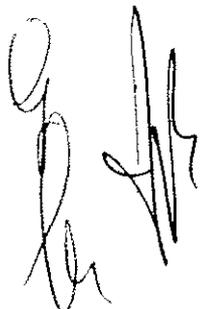
- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente servizio sanitario pubblico;

- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 41, lett. A), del CCNL;

qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze sopra 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.

- 21. Le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata.
- 22. Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.
- 23. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore procapite di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 10%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
- 24. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
- 25. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, 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, commi 1 e 2, del presente CCNL. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all'art. 19, comma 3, del vigente CCNL è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.



26. 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.
27. A termini dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni, la retribuzione del personale a tempo parziale è regolata dalle disposizioni contrattuali per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.
28. 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.
29. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Tale consenso deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.
30. 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.
31. 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 quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.  
Tale diritto di precedenza è assicurato ai lavoratori a tempo parziale e indeterminato – con priorità per i dipendenti a tempo parziale di cui al comma 32 – 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; semprechè 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 comma 1, lett. d).  
A parità di condizione, prevarrà l'anzianità di servizio complessivamente maturata anche a termini dell'art. 6 del vigente CCNL. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

32. In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

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

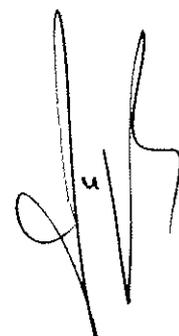
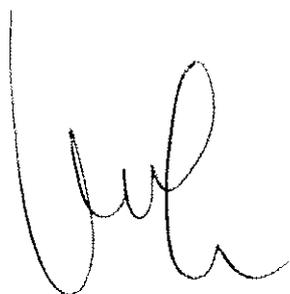
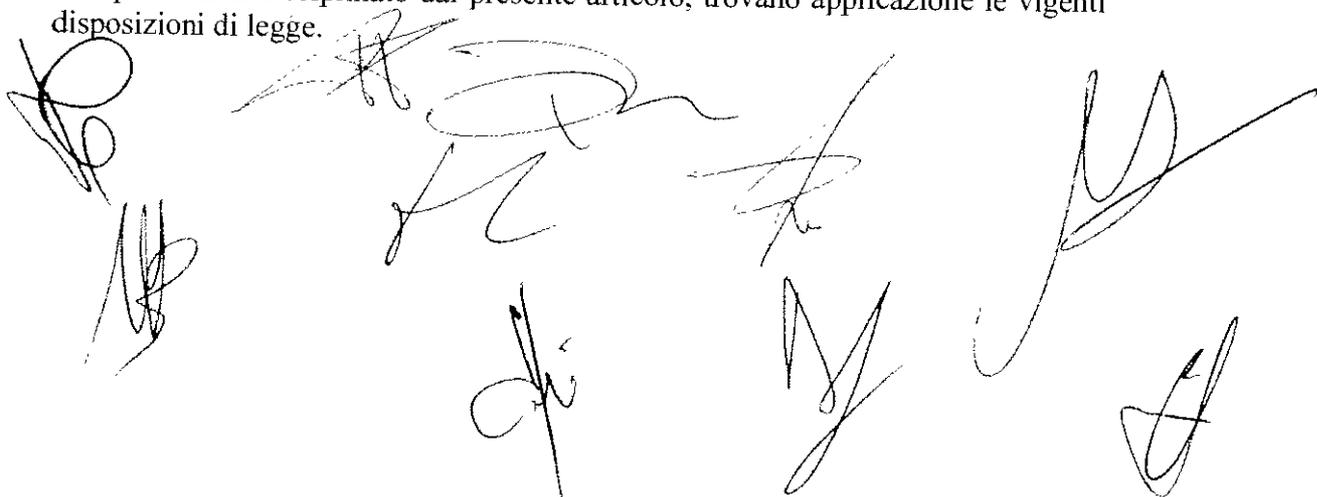
- patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché il caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992;
- lavoratore o lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104/1992;
- dipendente con figli di età inferiore ai tre anni;
- lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 41, lett. A), del CCNL.

A parità di condizioni, l'azienda terrà conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata anche a termini dell'art. 6 del vigente CCNL. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

33. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

34. A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali e legali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

35. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere mediamente nell'anno:
- a) il 18% nelle aziende fino a 500 dipendenti;
  - b) il 13% nelle aziende con oltre 500 dipendenti, con un minimo di 90 dipendenti.
36. 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.
37. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge.



## Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

### Premessa

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

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
2. L'assunzione di personale con contratto a termine può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.
3. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
  - a) ferie;
  - b) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
  - c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
  - d) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
  - e) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
  - f) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
  - g) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
  - h) punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
  - i) lavori stagionali;
  - j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendariali consecutivi;

- k) sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti dell'autorità giudiziaria restrittivi della libertà personale;
  - l) sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni;
  - m) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
    - 1. infermità per malattia o infortunio non sul lavoro;
    - 2. infortunio sul lavoro;
    - 3. aspettativa legale e contrattuale;
    - 4. astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151;
    - 5. permessi sindacali di cui all'art. 57, par. II del presente contratto;
    - 6. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni.
4. Il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h) non può eccedere mediamente nell'anno:
- a) il 12% del totale del personale inquadrato dal livello 1 al livello 5 in tutte le Aree operativo-funzionali;
  - b) l' 8% del totale del personale inquadrato dal livello 6 al livello 8 in tutte le Aree operativo-funzionali;

in entrambi i casi con un minimo di un lavoratore.

Per totale del personale inquadrato si intende il personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo pieno che a tempo parziale, computandosi quest'ultimo secondo il criterio di cui all'art. 10, comma 36.

- 5. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 3.
- 6. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.
- 7. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.
- 8. Possono essere altresì costituiti rapporti di lavoro a tempo determinato con personale di cui all'art. 8 della legge 23.7.1991, n. 223 (liste di mobilità esterna).
- 9. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi seguenti:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti 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.
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 indeterminato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.
12. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da motivate ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
13. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.
14. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 12, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al ventesimo giorno successivo.
15. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui ai commi 18 e 19, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
16. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dei commi 3, 4, 5, 6 e 7, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata

fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

17. Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
18. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 15.
19. In deroga a quanto disposto dal precedente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta per una durata non superiore a otto mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.
20. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, introdotto dalla legge 24.12.2007, n. 247, le disposizioni di cui ai precedenti commi 18 e 19 non trovano applicazione per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati, ai sensi e per gli effetti del comma 3, lettere a) e i) del presente articolo, al fine di assicurare i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi in relazione a esigenze cicliche, anche contrattualmente previste, nonché a maggiori flussi stagionali nelle località di interesse turistico o climatico ovvero in relazione a tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.
21. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto 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.
22. 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.

23. Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.
24. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
25. 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 sei 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; fermo restando il prioritario diritto di precedenza di cui all'art. 10, comma 31.

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

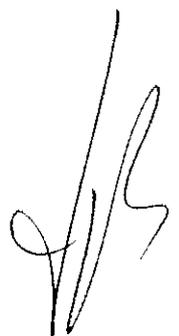
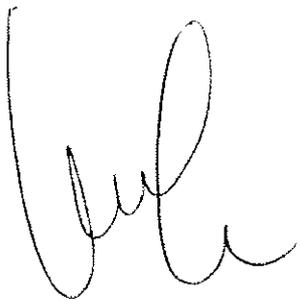
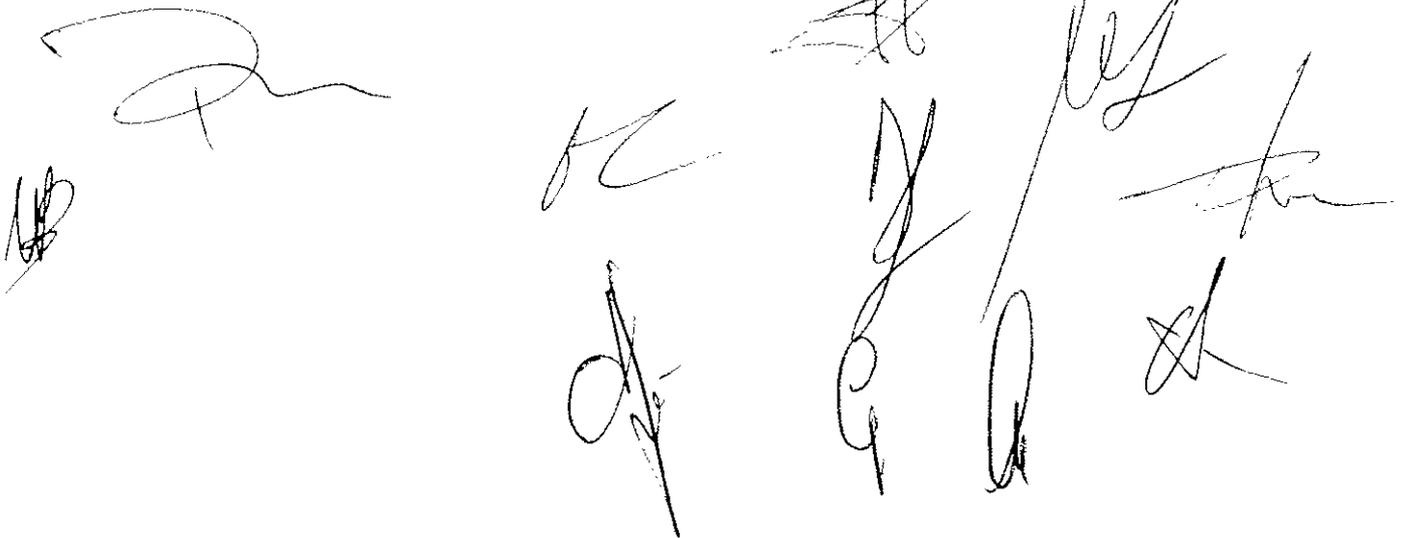
26. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 20 ha diritto di precedenza, sempreché abbia superato il periodo di prova, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.
27. Il diritto di precedenza di cui ai commi 25 e 26 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro rispettivamente entro sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data.
28. A parità di richieste di assunzione a termini dei commi 25 e 26, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda applicante il presente CCNL attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.
29. 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 CCNL.

30. 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 CCNL.
31. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 9 mesi.
32. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge.

### DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Per quanto concerne, in particolare, la Disciplina transitoria di cui all'art. 1, comma 43, della legge n. 247/2007, le Parti si danno atto delle indicazioni fornite al riguardo dal Ministero del Lavoro con circolare n. 13/2008 del 2 maggio 2008.



## Art. 12 – Contratto di inserimento/reinserimento

1. In applicazione delle disposizioni seguenti, le aziende possono stipulare contratti di inserimento o reinserimento finalizzati al conseguimento delle qualifiche previste, a partire dal livello 2, posizione parametrica B, dal sistema di classificazione unica di cui all'art. 15 del presente CCNL.
2. Il contratto di inserimento/reinserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo.
3. E' ammessa la stipula di contratti di inserimento/reinserimento per le seguenti categorie di persone:
  - a) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
  - b) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
  - c) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
  - d) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
  - e) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In particolare, i soggetti di cui alla lettera b) sono individuati in coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

4. Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
5. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato a partire dalla data di inizio dell'attività lavorativa.
6. Nella lettera di assunzione – il cui fac simile è allegato al presente CCNL (Allegato 4) – devono essere indicati:
  - la durata del contratto;
  - l'eventuale periodo di prova;
  - l'orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;
  - il livello d'inquadramento attribuito nella posizione parametrica B, inferiore di un livello rispetto a quello, posizione parametrica B, normalmente spettante per le mansioni assegnate;
  - il progetto individuale di inserimento o reinserimento.

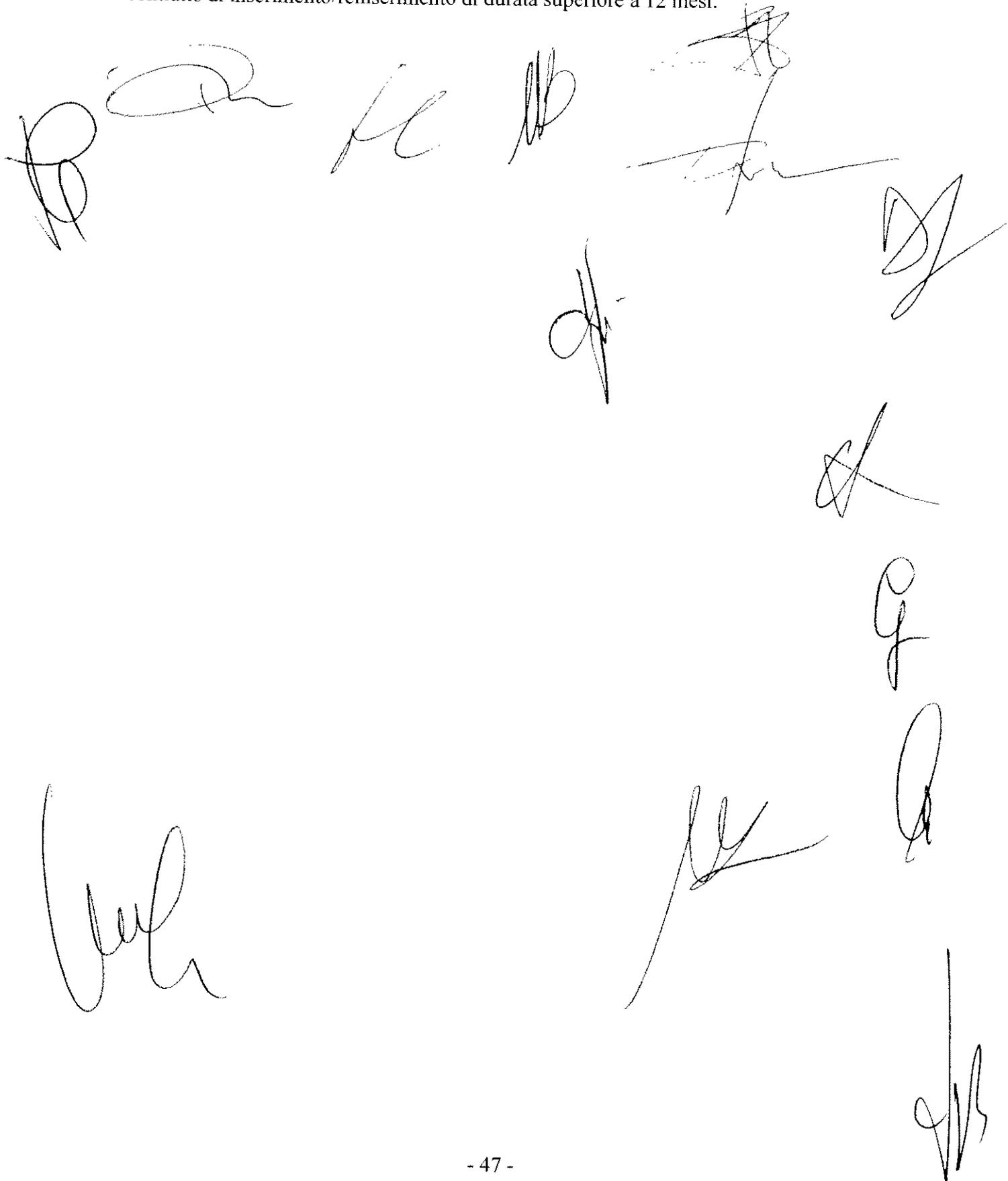
7. Il lavoratore assunto con contratto di inserimento o reinserimento può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto stesso.
8. In caso di stipulazione di contratti di inserimento o reinserimento finalizzati al conseguimento delle qualifiche previste nel livello 3, posizione parametrica B, delle Aree operativo-funzionali conduzione e tecnico-amministrativa, il livello d'inquadramento attribuito nella lettera di assunzione di cui al comma 6 è individuato convenzionalmente nel livello 2, posizione parametrica B, della tabella delle retribuzioni base parametriche in vigore.
9. Il contratto di inserimento/reinserimento ha normalmente una durata variabile da 9 a 18 mesi. Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di lavoratori aventi professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, la durata del contratto può variare da 9 a 12 mesi. Per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata del contratto di inserimento/reinserimento può variare da 9 a 36 mesi.
10. Il contratto di inserimento o reinserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata di cui al comma 9.
11. Il progetto individuale di inserimento o reinserimento di cui al comma 6 è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
12. Nel progetto individuale di inserimento/ reinserimento – il cui fac simile è allegato al presente CCNL (Allegato 5) – devono essere indicati:
  - a) la qualificazione da conseguire - alla quale è preordinato il contratto di inserimento o reinserimento di cui al comma 9 – nel livello d'inquadramento, posizione parametrica B, immediatamente superiore a quello attribuito a norma dei commi 6 e 8;
  - b) la durata e le modalità della formazione.
13. Il progetto individuale deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di apprendimento a distanza, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
14. La formazione antinfortunistica viene impartita nella fase iniziale del contratto di lavoro.
15. La registrazione sul "libretto formativo del cittadino" delle competenze acquisite dal lavoratore è effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato,

secondo quanto previsto dall'art. 2, lett. i) del D.Lgs 10.9.2003, n. 276 e dal Decreto del Ministero del Lavoro 10.10.2005.

16. I risultati dell'attività formativa svolta ai sensi del presente articolo sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1, lett. C) del vigente CCNL.
17. 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 70 giorni calendariali per i contratti di lavoro di 9 mesi. Per contratti di lavoro superiori a 9 mesi, la durata del trattamento economico predetto è incrementata di 9 giorni calendariali per ogni ulteriore mese di durata del contratto. 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.
18. Oltre a quanto stabilito dal presente articolo, per quanto riguarda il trattamento economico si applica il trattamento di cui all'art. 27 del vigente CCNL con riguardo al livello di inquadramento, posizione parametrica B, attribuito e, per quanto compatibili, le norme che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo determinato.
19. Nei casi in cui il contratto di inserimento o reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto fatta eccezione per l'istituto degli aumenti periodici di anzianità. In particolare, il predetto periodo è utile ai fini del periodo di tempo necessario per il passaggio nel livello immediatamente superiore a quello inizialmente attribuito dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del vigente CCNL.
20. La disciplina di cui al presente articolo è applicabile alle sole aziende che abbiano mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di inserimento si venuto a scadere nei 18 mesi precedenti la data in cui si vorrebbero disporre assunzioni a norma del presente articolo. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di inserimento, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano quando, nei 18 mesi precedenti, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.
21. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito dalla presente normativa non esclude i lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di

tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL (straordinario, notturno, festivo, orario di lavoro in regime flessibile, ecc.).

22. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento di durata superiore a 12 mesi.



The page contains approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures vary in complexity, with some featuring loops and flourishes, and others being more straightforward. They are distributed across the page, with some appearing in the upper left, some in the center, and some in the lower right.

## Art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro

1. Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
  - punte di più intensa attività, anche indotte dall'attività di altri settori, cui non possa farsi fronte con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
  - quando la somministrazione di lavoro abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;
  - per l'esecuzione di attività o servizi che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.
2. I prestatori di somministrazione di lavoro, impiegati per le fattispecie individuate dal punto precedente, non potranno superare mediamente nell'anno l'8% dei lavoratori occupati dall'azienda (o utilizzatore) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.  
In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a cinque prestatori, purchè non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
3. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
4. Per quanto riguarda il trattamento economico si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 27 del vigente CCNL, ferme restando le disposizioni della normativa vigente.
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:
  - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o

una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

8. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970, il prestatore di lavoro 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 comunica alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti, ove costituite ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970:

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

10. Il prestatore di lavoro 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.



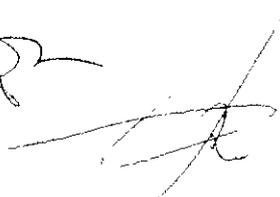
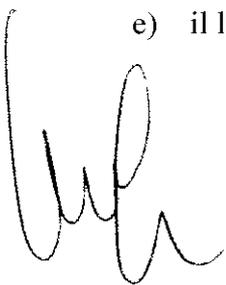
## Art. 14 – Contratto di apprendistato professionalizzante

### Finalità – Forma

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato, a causa mista, finalizzato a conseguire una qualificazione, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.
2. Il contratto può essere stipulato con i lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di qualifiche comprese tra il livello 2 e il livello Q (Quadri) delle Aree operativo – funzionali del sistema di classificazione di cui all'art. 15 del vigente CCNL.
3. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o dalla contrattazione collettiva per l'applicazione di particolari normative e istituti; fatto salvo quanto previsto dal comma 44.
4. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL; ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.
5. 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 (con separato documento allegato al contratto) coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire;
- c) la qualificazione al cui conseguimento finale è mirato il contratto di apprendistato, sulla base degli esiti della formazione;
- d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei due periodi di formazione;
- e) il livello di inquadramento nei due periodi di formazione.



### Periodi di formazione – Inquadramento – Retribuzione base parametrica

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

A		B		C
Durata 1° periodo formazione Mesi	Liv. inquad.	Durata 2° periodo formazione Mesi	Liv. inquad.	Durata complessiva contratto Mesi
12	1	24	2B	36
16	2B	26	3B	42
24	3B	24	4B	48
24	4B	24	5B	48
24	5B	24	6B	48
24	6B	24	7B	48
24	7B	24	8	48
24	8	24	Q	48

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

7. Ai lavoratori che, nei 12 mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano svolto le medesime mansioni o funzioni presso la stessa azienda tramite un periodo di stage, tirocinio o di contratto a tempo determinato, è riconosciuta per il medesimo periodo la corrispondente riduzione del 1° periodo di formazione e comunque fino a un massimo di 6 mesi.
8. Ai lavoratori che, nei 12 mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano svolto le stesse mansioni o funzioni presso altro datore di lavoro per un periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuto detto periodo, con riduzione – fino a concorrenza – progressivamente del 1° periodo e del 2° periodo di formazione.
9. Ai lavoratori che abbiano svolto periodi di apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione sono riconosciuti tali periodi,

con riduzione progressivamente del 1° periodo e del 2° periodo di formazione.

### **Trattamento economico/normativo – Computo anzianità**

10. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente CCNL che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento; semprechè le predette norme non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto di apprendistato professionalizzante.
11. 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 CCNL.
12. Le indennità spettanti a norma dell'art. 32 del vigente CCNL sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per quelle di cui agli artt. 22, 32 lett. E), L) e 33 che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione.
13. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera C), del vigente CCNL, 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 ai sensi del Protocollo 23.7.1993, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C), commi 11 e 12.
14. 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.
15. Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
16. Conseguita la prevista qualificazione al termine del periodo di apprendistato, il rapporto di lavoro prosegue, senza alcuna soluzione di continuità, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge; ivi compreso quello relativo al periodo di tempo necessario per il passaggio, nel livello di inquadramento relativo alla qualificazione conseguita, dalla posizione parametrica B) alla posizione parametrica A).

17. In ogni caso di passaggio diretto di lavoratori da una ad altra azienda, il periodo di apprendistato già svolto, di cui è fornita idonea documentazione dall'azienda cessante a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

#### **Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro**

18. Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, il trattamento per le assenze, anche discontinue, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro nonché per i periodi di ricovero ospedaliero e/o day hospital è regolato, per il lavoratore non in prova, dall'art. 42 del vigente CCNL.

#### **Trattamento per gravidanza e puerperio**

19. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per gravidanza e puerperio di lavoratrici e/o lavoratori non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato, a termine dell'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976.
20. Durante il periodo di astensione obbligatoria di cui al comma 19 è corrisposto il trattamento cui all'art. 45 del vigente CCNL, con riguardo al livello di inquadramento del periodo di formazione in corso al momento dell'astensione dal lavoro.

#### **Trattamento per infortunio sul lavoro**

21. Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, nel caso di infortunio sul lavoro trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 43 del vigente CCNL.

#### **Formazione**

22. I profili formativi sono definiti, tenuto conto delle specificità delle singole imprese, a norma del Titolo VI, Cap. I, del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni; ferme restando le regolamentazioni delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano, ove emanate.
23. Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

In via esemplificativa, le parti individuano la seguente articolazione della formazione formale:

- a) tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza del lavoro.

b) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale:

- 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;

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

24. 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 ai commi 41 e 42.
25. Nel primo anno del contratto di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata all'organizzazione aziendale e alla sicurezza del lavoro.
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 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. Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato sono registrate a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul "Libretto formativo del cittadino" di cui all'art.2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003 e al D.M. Lavoro 10.10.2005.

## Ore di formazione

30. Le ore medie annue retribuite di formazione formale nel periodo pluriennale del contratto di apprendistato, che fanno parte dell'orario normale di lavoro, sono pari a 120, di cui 40 ore dedicate alla formazione a carattere professionalizzante in modalità teorica; fermo restando che per ogni singolo anno del contratto devono essere erogate almeno 60 ore di formazione formale.

La formazione di 120 ore medie annue retribuite è articolata per moduli, in via tendenziale così ripartita:

a) 35% del monte ore medio annuo dedicato a contenuti di carattere trasversale, con particolare riferimento a disciplina di sistema/settore e tecnico professionali non specificamente collegate alla singola realtà aziendale (a titolo meramente esemplificativo: i processi, i servizi, il mercato, la qualità);

in questo contesto, una parte dell'attività formativa dovrà essere riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) 35% del monte ore medio annuo dedicato a contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, differenziati in funzione delle singole figure professionali e anche orientati alla specifica realtà aziendale.

In questo ambito, saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale considerata;

c) 30% del monte ore medio annuo dedicato alla formazione in affiancamento.

31. Qualora i lavoratori siano in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, le complessive ore medie annue retribuite di formazione formale sono ridotte a 60, di cui 20 di formazione in modalità teorica; fermo restando che per ogni singolo anno del contratto devono essere erogate almeno 30 ore di formazione formale.

## Tutore

32. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede la designazione del tutore incaricato della formazione specifica.

33. Le competenze e le funzioni del tutore aziendale sono quelle di cui al D.M. Lavoro 28.2.2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutore aziendale sono previste 12 ore retribuite di formazione.

Il tutore deve: possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di

apprendistato; svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista; avere almeno tre anni di esperienza lavorativa; avere formazione e competenze adeguate.

34. Il tutore contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI). Anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il tutore attesta il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa che viene firmata anche dall'apprendista per presa visione.
35. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale che affianca non più di 5 apprendisti.
36. Nelle imprese fino a 14 dipendenti, il tutore può essere lo stesso imprenditore.

#### **Piano formativo individuale (PFI)**

37. Il PFI, il cui schema è allegato al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce, con il contributo del tutore, 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.
38. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.
39. 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.
40. 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**

41. Ai fini dell'erogazione della formazione formale, 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 – dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna.

Tale capacità è 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 formale da erogare.
42. La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente.

### Disposizioni finali

43. La presente regolamentazione è integrata da profili professionali e dallo schema di piano formativo individuale.  
Sono altresì allegati Linee guida di orientamento – non vincolanti – per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione.
44. Ai fini di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970 è utile il numero dei lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.
45. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni.

### DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. Le parti stipulanti si incontreranno entro il primo semestre del 2009 per la ricerca delle condizioni che consentano di costituire l'Ente bilaterale per la formazione.

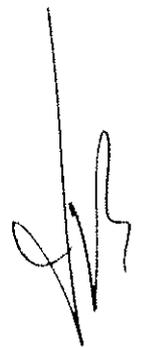
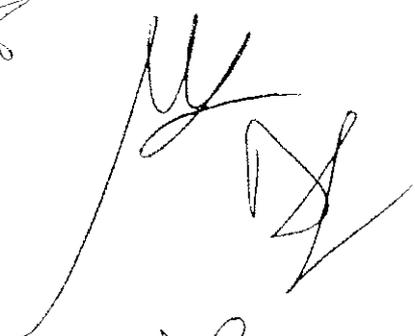
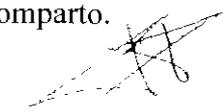
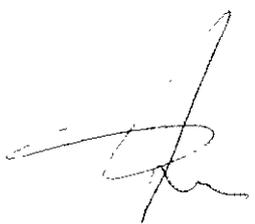
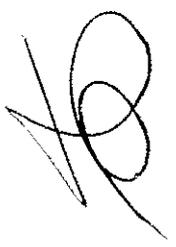
2. Entro il 2009 le parti stipulanti si impegnano a reincontrarsi per un monitoraggio della situazione applicativa dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

### NOTE A VERBALE

1. Le disposizioni di cui agli artt. 10, 11, 14 entrano in vigore dal 19.9.2008 e quelle di cui agli artt. 12 e 13 a partire dall'1.5.2008.

2. 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 CCNL. Durante i predetti periodi, le parti stipulanti non potranno 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.



**CAPITOLO IV**  
**INQUADRAMENTO DEL PERSONALE**

**Art. 15 – Sistema di Classificazione unica del personale**

**PREMESSA**

In attuazione degli impegni assunti con la “Dichiarazione programmatica per lo sviluppo del settore dei servizi ambientali” introduttiva al Capitolo I,

le Parti stipulanti  
confermano

l’impegno a promuovere la più estesa applicazione del presente CCNL 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,

in relazione all’entrata in vigore della nuova classificazione del personale, 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 dall’1.5.2008, il personale dipendente è inquadrato nel presente sistema di classificazione unica per Aree operativo-funzionali, articolato in 9 livelli professionali e 15 posizioni parametrali, alle quali corrispondono le retribuzioni base mensili riportate nella tabella allegata. I livelli professionali 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 1, 8 e Q hanno una sola posizione parametrale.

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. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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 6 anni di effettiva prestazione, durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore. A decorrere dall'1.5.2009 il periodo di permanenza nella posizione parametrale B è ridotto a 5 anni. Nei confronti del personale in forza all'1.5.2009, il periodo di permanenza già maturato fino a tale data nella posizione parametrale B è considerato utile ai fini del passaggio alla posizione parametrale A.

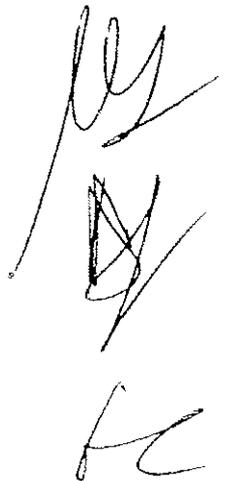
8. Il decorso del periodo di anni di cui al comma 7 e l'effettiva prestazione si intendono riferiti alla permanenza nella posizione parametrale B nell'ambito del medesimo livello professionale e costituiscono requisiti necessari in ogni caso di passaggio alla correlata posizione parametrale A.

9. Ai fini della maturazione del periodo di anni di cui al comma 7 anni sono considerati utili i periodi 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 assicuratori nonché i periodi di cui all'art. 38, comma 2, del presente CCNL. In caso di assunzione, ai presenti fini le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni calendariali sono considerati come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. Per contro, non sono considerati utili i periodi di aspettativa non retribuita e le giornate di non prestazione non retribuite.

10. Nell'ambito del sistema di classificazione unica di cui al presente articolo, si considerano equivalenti le mansioni e/o qualifiche inquadrati 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.

11. Il passaggio di livello nella posizione parametrica 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.
12. 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 operative – funzionali, sussistendone i requisiti.
13. 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.
14. Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, l'azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti, 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.



#### **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.



#### **DISPOSIZIONI GENERALI PER LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DALL'1.5.2008**

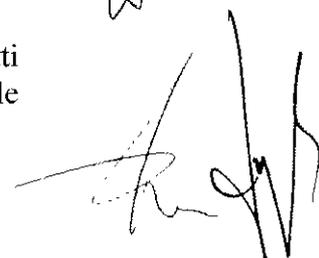
In considerazione del fatto che, per effetto dell'entrata in vigore della nuova classificazione del personale dall'1.5.2008, talune mansioni e/o qualifiche sono inquadrate in livelli o Aree operative – funzionali diversi da quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 22.5.03, le Parti convengono quanto segue.



1. Ai dipendenti in forza al 1.5.2008, inquadrati alla data del 30.4.2008, in un livello superiore a quello stabilito dal presente sistema di classificazione unica sono riconosciuti convenzionalmente il livello d'inquadramento e il trattamento retributivo in atto al 30.4.2008, fatto salvo quanto previsto dai successivi commi 2,3 e 4.

Nel presupposto di tale riconoscimento convenzionale, i predetti dipendenti svolgono, oltre alle mansioni già rivestite, anche quelle previste dalle nuove disposizioni dal presente sistema di classificazione unica.

La garanzia di cui al presente comma trova applicazione nei confronti dei predetti lavoratori anche nel caso di successive innovazioni o modificazioni organizzative delle attività dell'Area di appartenenza.



2. 1 dipendenti in forza all'1.5.2008 inquadrati alla data del 30.4.2008 nel livello 5 dell'Area Impianti e Officina, ai quali è stata corrisposta nel mese di aprile 2008 l'indennità di cui alla nota a verbale posta in calce ai profili esemplificativi del livello 5 dell'Area Impianti e Officina del CCNL 22.5.2003, sono inquadrati dall'1.5.2008 con la qualifica di capoturno impianto nel livello 6, parametro B, dell'Area tecnica e amministrativa, con contestuale assorbimento della predetta indennità nella nuova retribuzione base parametrica attribuita.

3.1 dipendenti in forza all'1.5.2008, inquadrati alla data del 30.4.2008 nel livello 6 dell'Area tecnica e amministrativa con la qualifica di capo impianto, sono inquadrati dall'1.5.2008 con la stessa qualifica nel livello 7, parametro B, della medesima Area.

4. 1 dipendenti in forza all'1.5.2008 inquadrati alla data del 30.4.2008 nel livello 8 dell'Area tecnica-amministrativa con formale attribuzione della categoria di Quadro, mantenendo detta categoria, sono inquadrati dall'1.5.2008 nel nuovo livello Q (Quadri) ferme restando le funzioni rivestite al 30.4.2008.

## **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.

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

### **1° LIVELLO PROFESSIONALE**

#### **Declaratoria:**

Lavoratori che, adibiti al servizio di spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio, eseguono operazioni semplici le quali non richiedono conoscenze professionali ma un periodo minimo di pratica, anche utilizzando strumenti e macchinari a motore nonché veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "A".

#### **Profili esemplificativi:**

- addetto all'attività di spazzamento e/o raccolta 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.



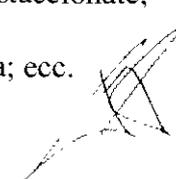
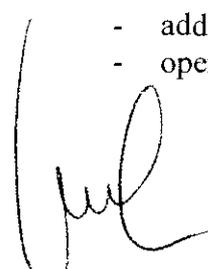
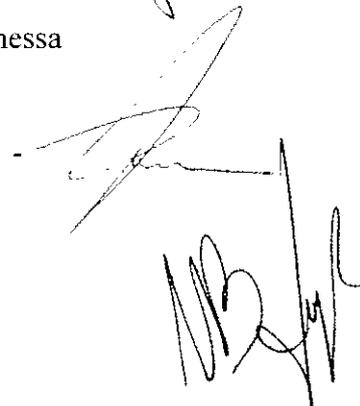
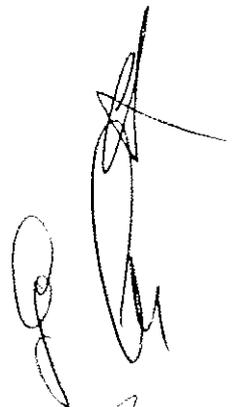
## 3° LIVELLO PROFESSIONALE

### 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; auto spazzatrice di massa complessiva a pieno carico fino a 6 T., pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso fino a 10 T.

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

Come operatore unico, il conducente di autocompattatore provvede alla raccolta manuale e/o meccanizzata di : sacchi; contenitori con capacità massima di 30 litri; bidoni con capacità massima di 360 litri.

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 – introdotte già a partire dall'entrata in vigore della presente classificazione – sono oggetto di esame congiunto tra le imprese e la RSU o in mancanza le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, 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.

### DISPOSIZIONI ATTUATIVE

1. Al fine di consentire ad ogni singola azienda l'adeguamento tecnico-organizzativo conseguente alle nuove modalità operative della raccolta con il conducente di autocompattatore come operatore unico (livello 3), l'attuazione delle stesse si realizzerà al più tardi entro i 12 mesi successivi all'entrata in vigore della presente classificazione del personale; fermo restando che nelle more di tale attuazione continuerà a trovare applicazione l'assetto organizzativo dell'Area conduzione in atto, a termini dell'art. 14 del CCNL 22.5.2003, in ogni singola azienda.
2. Nell'arco temporale di cui alla disposizione n. 1, qualora, alla data di entrata in vigore della presente classificazione del personale, nei contratti di appalto in esecuzione ovvero nelle clausole di appalti già aggiudicati ma non ancora avviati, sia previsto l'utilizzo obbligatorio di bidoni di capacità superiore a quanto previsto, le imprese interessate e la RSU o in mancanza le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, si incontreranno per definire con accordo aziendale una soluzione coerente con quanto stabilito nel presente livello 3, relativamente alla raccolta meccanizzata con operatore unico.
3. A tal fine, le imprese convocheranno le rappresentanze sindacali di cui sopra entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore della presente classificazione del personale; fermo restando che, nelle more della definizione contrattuale, continuerà a trovare applicazione l'assetto organizzativo dell'Area conduzione in atto, a termini dell'art. 14 del CCNL 22.5.2003, nelle singole imprese interessate.
4. Le imprese interessate informeranno tempestivamente l'Ente committente in merito alla problematica di cui sopra, determinata dalle modifiche introdotte nell'Area conduzione, e in merito ai connessi impegni sindacali, anche per l'adozione dei necessari provvedimenti risolutivi.

#### 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'operatore autista di combinata Canal-Jet, responsabile della manovra dell'alta pressione, con intervento personale e diretto, in fognature ed in pozzi neri, in concorso con *uno o più* lavoratori, dei quali può avere il coordinamento.

#### AREA IMPIANTI E LABORATORI

##### Declaratoria di area operativo-funzionale

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

impianti di potabilizzazione, desalinizzazione depurazione, trattamento dei fanghi; reti fognarie; ecc.

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

### 1° LIVELLO PROFESSIONALE

#### Declaratoria:

Operai che eseguono operazioni semplici che non richiedono conoscenze professionali ma un periodo minimo di pratica, anche utilizzando strumenti e macchinari, anche a motore.

#### Profili esemplificativi:

- manovale addetto ad operazioni semplici quali: carico e scarico, pulizia, lavaggio, magazzino, preselezione manuale e/o meccanizzata dei rifiuti destinati alle raccolte differenziate; ecc.

### 2° LIVELLO PROFESSIONALE

#### Declaratoria:

Operai comuni che, 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:

- operaio addetto ad operazioni elementari di sollevamento, trasporto e deposito materiali;
- addetto agli impianti di selezione differenziata dei rifiuti; ecc.

### 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 con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse, esclusa l'attività di registrazione di cui al livello superiore; ecc.

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

## AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

### Declaratoria di Area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che con specifica collaborazione svolge attività amministrative o tecniche inerenti al processo organizzativo dell'impresa, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli 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 predispose 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 ad ai risultati della lavorazione, nonché del rispetto delle procedure aziendali in materia di certificazione della qualità e di accettazione dei rifiuti;
  - Responsabile tecnico-amministrativo/coordinatore di officina di dimensioni rilevanti per cospicuo numero di addetti e per complessità di interventi ovvero responsabile tecnico-amministrativo/coordinatore di più officine;
  - Lavoratore che svolge l'attività in laboratori chimici complessi di ricerca e sviluppo per l'effettuazione delle quali sia richiesto il titolo di laurea breve o a fronte di una decennale esperienza professionale acquisita nel settore specifico e debitamente certificata; ecc.

## 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 competenza specialistiche, con carattere di continuità e con elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, svolgono funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi o unità organizzative aziendali ovvero funzioni di progettazione e/o gestione di programmi di rilevante importanza.

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

### DISCIPLINA INTEGRATIVA PER LA CATEGORIA DEI QUADRI

1. È 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 CCNL, nonché quella di seguito specificata.

2. A seguito dell'inquadramento nel nuovo livello Q, l'indennità di funzione prevista dall'art. 14 del CCNL 22.5.2003, viene assorbita, fino a concorrenza, nell'ambito dell'incremento retributivo derivante dal nuovo parametro 230.

Dalla stessa data del 1° maggio 2008, viene attribuita un'indennità di funzione, erogata per 14 mensilità, così definita:

- euro 95,00 a far data dal 1° maggio 2008;
- euro 120,00 a far data dal 1° gennaio 2009;
- euro 135,00 a far data dal 1° novembre 2010.

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. 8.4.2003, 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 cinque livelli professionali e nove posizioni parametrali.

### 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:

- usciere, portiere, custode, commesso e figure consimili;
- addetto a centralina telefonica fino a 5 linee;
- addetto alle pulizie;
- addetto al lavaggio di automezzi;
- addetto al rifornimento carburanti dei mezzi e al controllo e relativi rabbocchi del livello dell'acqua, olio e gomme, senza responsabilità amministrative; 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. Eseguisce 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;

- addetto all'utilizzo di particolari attrezzature e macchinari (fotocopiatrici, taglierine, proiettori, ecc.) dei quali assicura, altresì, la piccola manutenzione; ecc.

### 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.

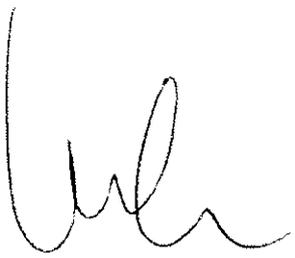
## DICHIARAZIONI DELLE PARTI STIPULANTI

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 CCNL.

2. In relazione al processo di espansione della modalità cosiddetta porta a porta o domiciliare nei servizi di raccolta, le Parti stipulanti convengono quanto segue.

In caso di ristrutturazione ovvero di innovazioni tecnico – organizzative dei servizi di raccolta, disposte dall'azienda successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione e tali da avere oggettive implicazioni sui livelli occupazionali dell'Area conduzione, l'impresa convocherà la RSU o in mancanza le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, 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.



**Art. 16 - Mutamento di mansioni.**

1 - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle del superiore livello che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle 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.

3.-L'assegnazione nel superiore livello di inquadramento diviene definitiva dopo un periodo di tre mesi di effettivo servizio, fatto salvo quanto previsto dalla norma relativa ai lavoratori con la qualifica di quadro.

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), salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

5.- L'Azienda, fermo restando quanto previsto dall'art. 44 del presente CCNL, 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.

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

7. - In caso di reinquadramento in un livello professionale inferiore per definitivo mutamento di mansioni, al dipendente è attribuita la posizione parametrica A, ove prevista, del livello inferiore nel quale è reinquadrato.

8. - L'Azienda, con periodicità semestrale, provvede a comunicare alle organizzazioni sindacali aziendali le variazioni di inquadramento e i mutamenti definitivi di mansione effettuati nell'ambito dello stesso livello di inquadramento.

## CAPITOLO V

### ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE

#### PREMESSA

In considerazione:

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

le Parti stipulanti  
si danno atto

che le disposizioni contenute nel presente capitolo V costituiscono attuazione delle deleghe previste dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, come modificato dal successivo D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni previste dagli articoli 7, 9 e 17 del medesimo Decreto, e rappresentano una normativa complessivamente idonea a realizzare la "protezione appropriata" dei lavoratori richiesta dall'art. 17, comma 4, del Decreto citato.

#### Art. 17 – Orario di lavoro

1. La durata dell'orario normale settimanale di lavoro è fissata in 36 ore settimanali distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni alla settimana.
2. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 50 ore.
3. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro è di 10 ore.
4. L'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali.
5. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto alla prestazione lavorativa.

6. Le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, etc, dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative.
7. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto anche nell'ambito di nastri lavorativi, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo.
8. Il personale turnista non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito; fermo restando che la sostituzione deve avvenire al massimo entro due ore dalla fine del turno.
9. Durante l'orario normale di lavoro, il dipendente ha diritto a una pausa giornaliera non retribuita per la consumazione dei pasti principali di durata non superiore a due ore.
10. Nei reparti a ciclo continuo, 24 ore su 24, di norma i turni saranno quattro ogni giorno, di 6 ore lavorative continuative ciascuno. Per esigenze legate alle specifiche realtà logistiche ed organizzative, le aziende potranno articolare diversamente i turni, previo esame congiunto con le OO.SS. aziendali.
11. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendalmente, i lavoratori addetti a impianti di smaltimento in turni continui ed avvicendati di 8 ore hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, ad una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi. Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale.
12. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello scelto dall'azienda a sede di appello giornaliero.
13. In caso di comandi giornalieri o di breve durata, per motivi di carattere eccezionale, in località diverse dall'abituale posto di lavoro, l'eventuale maggior tempo impiegato per raggiungere dal predetto posto di lavoro, con gli abituali mezzi di trasporto, le località comandate e viceversa, è considerato come lavoro effettivo eccedente l'orario normale di lavoro regolato dalle disposizioni di cui all'art. 19, sempreché sia stato disposto oltre l'orario di lavoro.
14. 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.

## Art. 18 - Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile

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 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, semprechè la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17.
3. La media di cui al precedente comma può essere realizzata con riferimento a :
  - a) singole settimane, con prestazioni giornaliere di lavoro fino ad un massimo di 10 ore e altre, a compensazione, inferiori a:
    - 6 ore, per settimana lavorativa di 6 giorni;
    - 7 ore e 12 minuti, per settimana lavorativa di 5 giorni;
  - b) più settimane consecutive, con prestazioni settimanali fino ad un massimo di 50 ore di lavoro e altre, a compensazione, di minore durata.  
In tali periodi, nelle settimane in cui è programmato il superamento dell'orario settimanale di lavoro, la durata della prestazione giornaliera non può essere inferiore a:
    - 6 ore, per settimana lavorativa di 6 giorni;
    - 7 ore e 12 minuti, per settimana lavorativa di 5 giorni;
4. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del precedente comma, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario normale settimanale di cui all'art. 17 e fino a 50 ore settimanali per un massimo di 150 ore procapite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del:
  - 15 % per le prime 120 ore;
  - 20 % per le residue 30 ore.
5. Il trattamento di cui al precedente comma è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
6. Le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4 – che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori – nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti.
7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4 non danno

diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.

8. L'orario di lavoro e i relativi periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi dei precedenti commi 3 e 4, sono comunicati ai lavoratori interessati con un preavviso di 10 giorni calendariali, attraverso specifico ordine di servizio; fermo restando che l'azienda avrà cura di ripartire equamente tra i lavoratori i periodi di maggiore impegno, secondo i programmi stabiliti.
9. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile, ai sensi dei precedenti commi 3 e 4, non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
10. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi del comma 3, lettera b), ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni lavorative in straordinario.
11. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4, si verificano assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.
12. Il ricorso a prestazioni programmate in attività lavorativa flessibile, oltre i limiti di cui ai commi 3 e 4, è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo di cui all'art. 2, lett. D).

## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

- l'attuazione dei programmi di attività lavorativa flessibile di cui al presente articolo non deve influire sulla quantificazione dell'organico aziendale;
- gli eventuali accordi aziendali concernenti programmi di attività lavorativa flessibile continuano a trovare applicazione secondo le norme ivi stabilite.

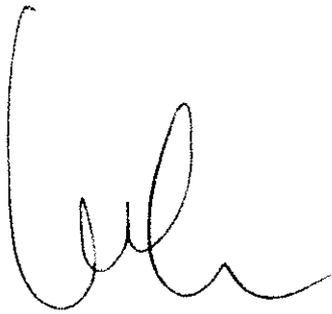
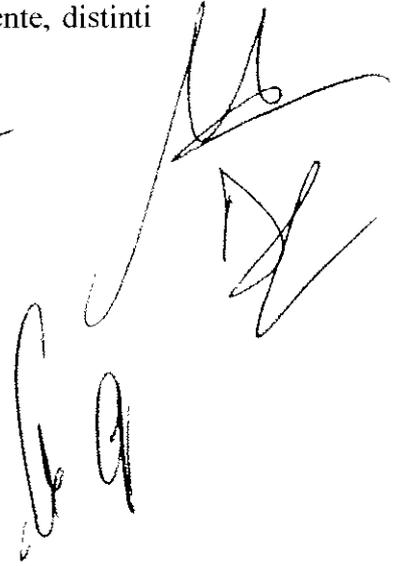
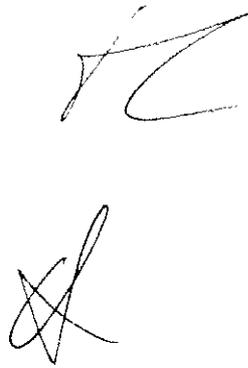
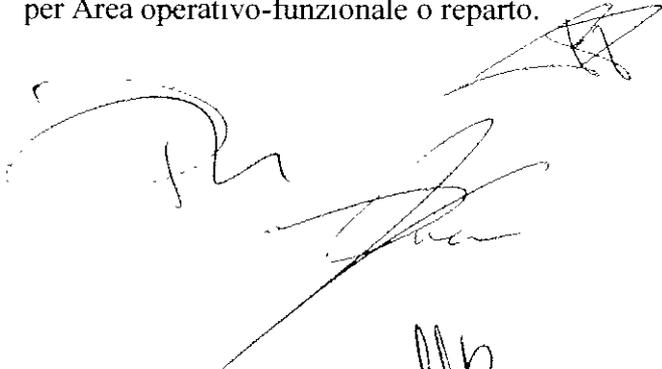
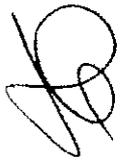
## Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17, comma 1 .
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata:
  - del 31% per prestazioni feriali;
  - del 65% per prestazioni festive;
  - del 50% per prestazioni notturne – feriali;
  - del 75% per prestazioni notturne – festive.
3. Le prestazioni procapite annue di lavoro straordinario sono pari a 200 ore. Costituisce oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo la definizione di un superiore limite orario annuo.
4. Le prestazioni lavorative rese nelle prime 26 ore feriali diurne del monte annuo individuale di 200 ore di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%.
5. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20.
6. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata:
  - del 50% in caso di festivo diurno;
  - del 75% in caso di festivo notturno.
7. Si considera lavoro notturno quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 6,00.
8. Le prestazioni di lavoro notturno, siano esse in turni avvicendati che in turni non avvicendati, sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%.
9. Per i lavoratori che eseguono lavoro notturno in tre turni avvicendati di 8 ore, si considera lavoro notturno quello delimitato dal terzo turno (22,00/06,00).
10. Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazioni avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore un impiego di lavoro notturno in maniera continuativa.
11. 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.
12. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre 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.

13. I trattamenti di cui ai commi 2, 4, 6 e 8 del presente articolo non sono tra loro cumulabili.

14. Entro i mesi di gennaio, maggio e settembre di ogni anno l'azienda fornisce informazione specifica alle rappresentanze sindacali aziendali sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario del quadrimestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.



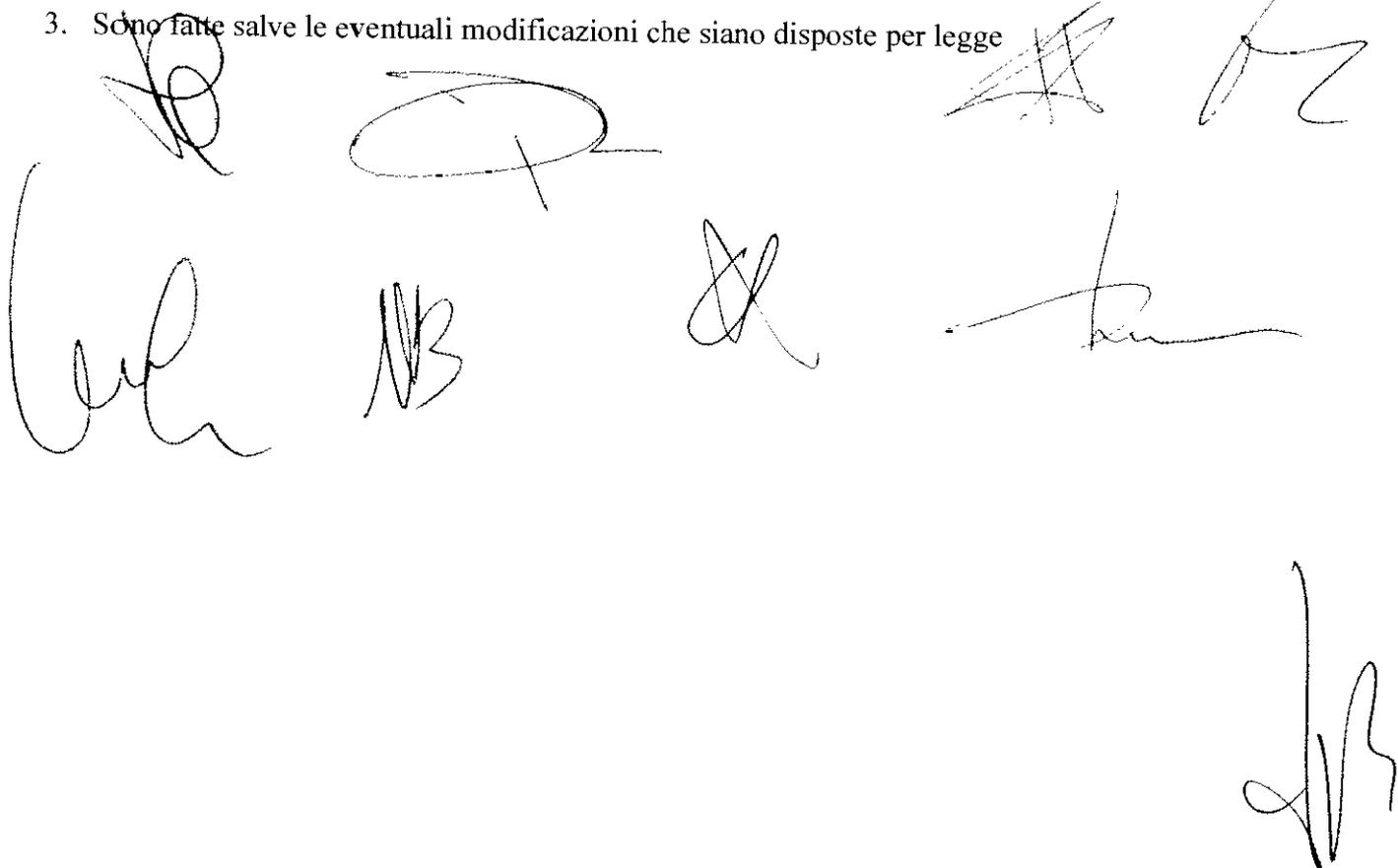
**Art. 20 - Giorni festivi**

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo ;
- 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



**Art. 21 – Trattamento per i giorni festivi e per le festività soppresse**

**A. Trattamento per i giorni festivi**

- 1 - Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade di norma di domenica.
- 2 - Per i lavoratori per i quali è ammesso, a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene ad essere considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo stesso.
- 3 - 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.
- 4 - In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto è un giorno feriale prelaborato retribuito, il settimo è il normale giorno di riposo settimanale festivo.
- 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 domenicale coincida con il sesto giorno feriale prelaborato, 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 5.3.1977, 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.
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 permesse 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 CCNL 22.5.2003.

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 CCNL 22.5.2003.

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.

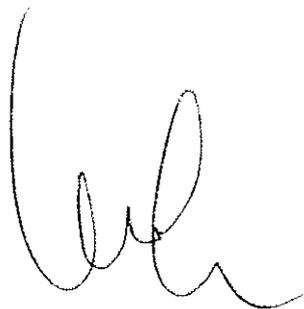
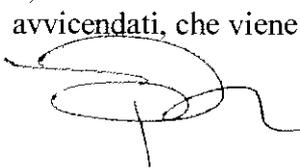
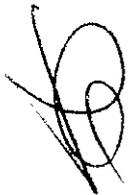
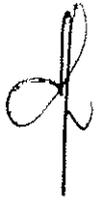
Qualora l'orario settimanale dei lavoratori assunti nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, sia ripartito su cinque giorni, agli stessi viene recuperata una sola giornata di ferie.

C) Nella tabella sottostante sono indicati gli importi da corrispondere come EDR al personale di cui alle precedenti lettere A e B, nei mesi di luglio 2008, gennaio 2009 e gennaio 2010, in ragione di ogni giornata di ferie recuperata.

Livello	A Importo 1° giorno ferie Luglio 2008	B Importo 1° e 2° giorno ferie Gennaio 2009	C Importo 1°, 2° e 3° giorno ferie Gennaio 2010
	1	39,46	78,92
2B	43,85	87,70	131,55
2A	48,74	97,48	146,22
3B	48,93	97,86	146,79
3A	51,33	102,66	153,99
4B	53,02	106,04	159,06
4A	54,68	109,36	164,04
5B	57,17	114,34	171,51
5A	59,70	119,40	179,10
6B	62,81	125,62	188,43
6A	65,84	131,68	197,52
7B	69,20	138,40	207,60
7A	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 obbligatorio fissato in altro giorno, al fine di garantire la continuità dei servizi d'istituto - è riconosciuta un'indennità minima pari a € 4,13. Tale importo potrà essere incrementato previa contrattazione aziendale.
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 CCNL o da accordi aziendali, quali 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, ferie, malattie, festività infrasettimanali, permessi comunque retribuiti, etc.
  - 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 straordinario festivo che, invece, assorbono tale indennità domenicale;
  - d) tale indennità non è cumulabile con indennità per turni continui avvicendati, che viene assorbita.

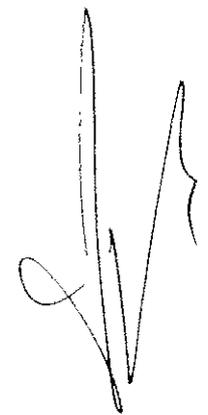
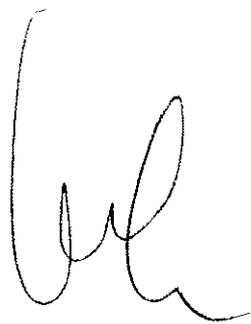
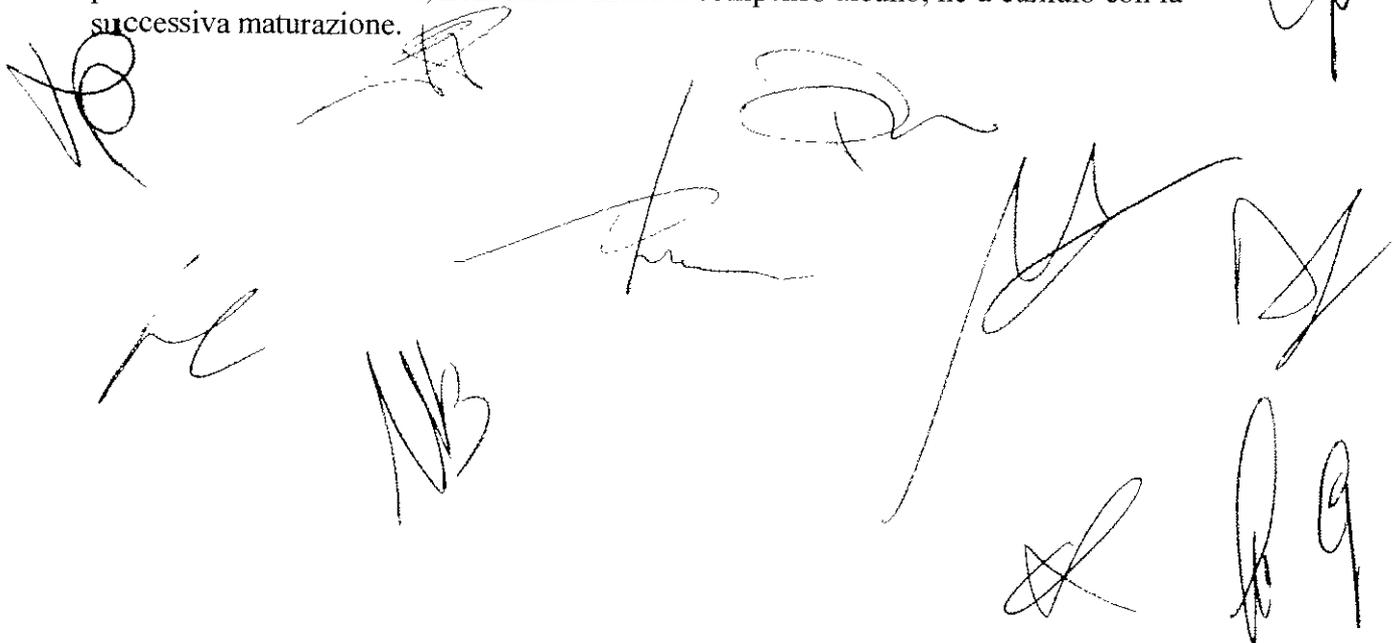


## Art. 23 – Ferie

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 mese di marzo, sulla base di una programmazione predisposta dall'Azienda medesima, concordata con la RSU o, in mancanza, con le RSA delle OO.SS. stipulanti, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.
5. - In caso di frazionamento del suddetto periodo di riposo annuale, una parte delle ferie sarà almeno pari alla metà di quelle spettanti.
6. - 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.
7. - L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
8. - Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
9. - 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. Il lavoratore deve, inoltre, far pervenire all'Azienda, anche *brevi manu*, entro due giorni dal rilascio, il relativo certificato medico, come previsto dall'art. 42, lett. A), comma 2.
10. - L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente in materia.
11. - Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno fruito, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.
12. - Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'Azienda.

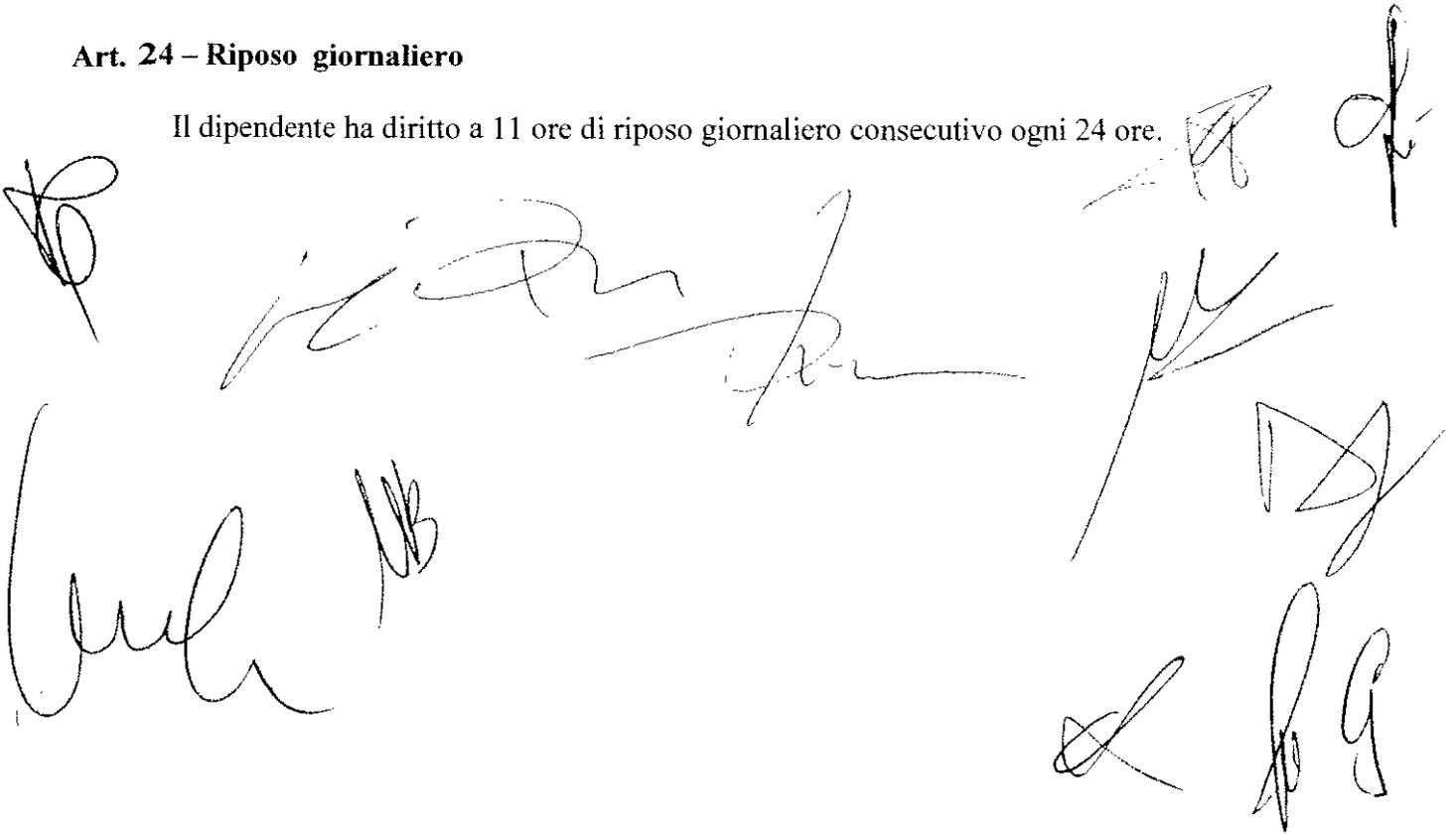
13. - Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruito nell'anno di maturazione, fatto salvo quanto disposto al successivo punto.

14. - 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 fruito per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.

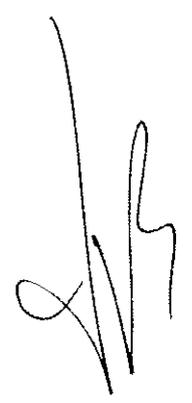


**Art. 24 – Riposo giornaliero**

Il dipendente ha diritto a 11 ore di riposo giornaliero consecutivo ogni 24 ore.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, including cursive and more formal-looking initials. Some are written in a larger, more legible script, while others are smaller and more stylized. The initials 'BB' and 'BG' are clearly visible.



A single, large handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page. It is written in a cursive style with a prominent vertical stroke.

## Art. 25 – Riposo settimanale

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

1. Il lavoratore ha diritto, di norma, ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive.
2. Tale riposo settimanale coincide, di regola, con la domenica e si cumula con le ore di riposo giornaliero.
3. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, a tutti gli effetti il sesto giorno è un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo.
4. Sono consentite la collocazione nonché modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga, determinate dalle esigenze tecnico organizzative del servizio pubblico essenziale assicurato.
5. Per il personale addetto, anche in servizio di reperibilità, ai servizi ambientali di cui all'art. 3 del presente CCNL, il riposo settimanale può essere fissato, di norma, in un giorno diverso dalla domenica ed è qualificato riposo settimanale compensativo. In tal caso, a tutti gli effetti, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale compensativo.
6. 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.
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' istituita a livello aziendale la "Banca delle ore", nei cui conti individuali, con cadenza mensile, vengono accreditate le ore di straordinario feriale di ogni singolo lavoratore prestate oltre le prime 120 ore dell'anno. E' facoltà del singolo lavoratore, con richiesta scritta, di far confluire in tale istituto anche le ore prestate prima del tetto fissato dal presente comma.
2. L'azienda fornirà alla RSU o, in mancanza, alle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, nonché ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca predetta.
3. Relativamente alle ore accreditate in banca ore ai sensi del comma 1, spetta in ogni caso al lavoratore il pagamento delle pertinenti maggiorazioni.
4. L'accredito sul conto individuale delle ore di cui al comma 1 è effettuato dall'azienda nel mese immediatamente successivo al periodo nel quale è stata resa la relativa prestazione, con evidenziazione sulla busta paga mensile.
5. 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.
6. Le ore assegnate sono scomutate con relativa evidenziazione sulla busta paga del mese immediatamente successivo a quello della assegnazione stessa.
7. 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.
8. 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.  
Qualora le richieste superino il limite predetto si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.  
Nel caso in cui l'applicazione della predetta percentuale determini una frazione inferiore all'unità, viene comunque garantita una richiesta per ogni giornata.
9. 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 7 e 8.
10. Le ore accreditate ai sensi del precedente comma 1 sono fruito normalmente entro il 31 dicembre di ciascun anno.  
Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento, le ore non ancora utilizzate sono fruito nel primo semestre dell'anno solare seguente.

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

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

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

In entrambi i periodi semestrali di proroga, le richieste di cui al presente comma hanno la precedenza rispetto a quelle di cui al precedente comma 8.

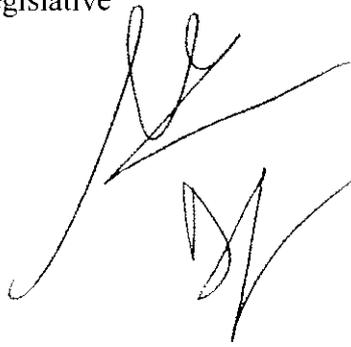
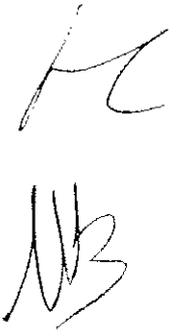
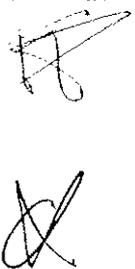
11. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto. Analogo trattamento è dovuto, da parte dell'impresa cedente, in caso di scadenza del contratto di appalto/affidamento ovvero in caso di revoca della gestione dei servizi.

Nel mese di giugno e di dicembre di ogni anno, l'azienda fornisce alla RSU o, in mancanza, alle RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti una informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle ore e, in particolare, sull'attuazione di quanto stabilito dal comma 10.



#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti convengono di incontrarsi per esaminare eventuali novità legislative intervenute in materia di orario di lavoro.



**CAPITOLO VI**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 27 – Retribuzione e sue definizioni**

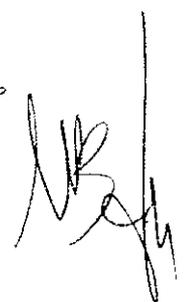
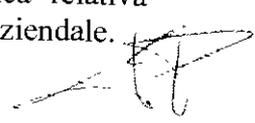
1. La composizione della retribuzione è stabilita come segue.
2. La retribuzione base parametrica mensile di cui alle tabelle A e B poste in calce al presente articolo è costituita dai seguenti elementi:
  - a) il trattamento minimo contrattuale in vigore alla data del 30.4.2003, risultante dal conglobamento del trattamento minimo contrattuale in vigore alla data del 30.4.2003, dell'indennità di contingenza in vigore alla data del 31.12.1991 e dell'EDR di cui all'Accordo Nazionale del 20.12.1999;
  - b) dagli aumenti retributivi mensili stabiliti dal CCNL del 22.5.2003 e dai successivi rinnovi contrattuali.
3. La retribuzione individuale mensile è costituita dai seguenti elementi tassativi:
  - a) la retribuzione base parametrica 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'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992, 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 CCNL 31.10.1995, hanno computato nella retribuzione individuale anche l'indennità speciale aziendale, istituita dal CCNL 17.5.1976, come integrata dalla dichiarazione a verbale di cui al CCNL 28.2.1980, continueranno a corrisponderla ai lavoratori in servizio alla data del 30.4.2003.

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 CCNL, le basi di calcolo per l'erogazione dei relativi trattamenti sono costituite dalle retribuzioni come di seguito specificate.

- a) La retribuzione base parametrali, 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 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 di cui alle tabelle "A" e "B".

- b) La retribuzione individuale di cui al comma 3, del presente articolo, è utile, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:
- 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 di cui al comma 4, del presente articolo, è utile, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:

- periodo di prova;
- 13<sup>a</sup> mensilità, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L);
- 14<sup>a</sup> mensilità, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992;
- rimborso spese per testimonianza;
- assenze e permessi;
- festività;
- ferie;
- norme disciplinari;
- 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.

TABELLA  
"A"

L I V E L L I	P A R A M E T R I	Retribuzione		Aumento retributivo		Retribuzione		Retribuzione base parametrica
		Base Parametrica	base parametrica	01.05.2008	mensile	base parametrica	Aumento retributivo mensile	
	31.12.2006	31.12.2006	01.05.2008	01.05.2008	01.05.2008	01.05.2008	01.10.2008	01.10.2008
Quadr								
o	204,67	2.404,56	230	2.702,19	86,65	2.788,84	88,41	2.877,25
8	204,67	2.404,56	204,67	2.404,56	77,10	2.481,66	78,68	2.560,34
7A	184,41	2.166,53	184,41	2.166,53	69,47	2.236,00	70,89	2.306,89
7B	175,36	2.060,15	175,36	2.060,15	66,06	2.126,21	67,41	2.193,62
6A	166,84	1.960,11	166,84	1.960,11	62,85	2.022,96	64,13	2.087,09
6B	159,15	1.869,75	159,15	1.869,75	59,96	1.929,71	61,18	1.990,89
5A	151,29	1.777,39	151,29	1.777,39	56,99	1.834,38	58,16	1.892,54
5B	144,86	1.701,85	144,86	1.701,85	54,57	1.756,42	55,69	1.812,11
4A	138,57	1.628,02	138,57	1.628,02	52,20	1.680,22	53,27	1.733,49
4B	134,36	1.578,50	134,36	1.578,50	50,62	1.629,12	51,65	1.680,77
3A	130,07	1.528,15	130,07	1.528,15	49,00	1.577,15	50,00	1.627,15
3B	124	1.456,81	124	1.456,81	46,71	1.503,52	47,67	1.551,19
2A	123,51	1.451,07	123,51	1.451,07	46,53	1.497,60	47,48	1.545,08
2B	111,11	1.305,39	111,11	1.305,39	41,86	1.347,25	42,71	1.389,96
1	100	1.174,84	100	1.174,84	37,67	1.212,51	38,44	1.250,95

AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI BIENNIO 2009/2010

TABELLA "B"

LIVELLI	PARAMETRI	Retribuzione Base Parametrica	Aumento retributivo Mensile	Retribuzione base parametrica	Aumento retributivo mensile	Retribuzione base parametrica	Aumento retributivo mensile	Retribuzione base parametrica
		01/01/2009	01/03/2009	01/03/2009	01/10/2009	01/10/2009	01/05/2010	01/05/2010
Quadro	230	2.877,25	53,05	2.930,30	61,89	2.992,19	60,12	3.052,31
8	204,67	2.560,34	47,21	2.607,55	55,07	2.662,62	53,5	2.716,12
7A	184,41	2.306,89	42,53	2.349,42	49,62	2.399,04	48,2	2.447,24
7B	175,36	2.193,62	40,45	2.234,07	47,19	2.281,26	45,84	2.327,10
6A	166,84	2.087,09	38,48	2.125,57	44,89	2.170,46	43,61	2.214,07
6B	159,15	1.990,89	36,71	2.027,60	42,83	2.070,43	41,6	2.112,03
5A	151,29	1.892,54	34,89	1.927,43	40,71	1.968,14	39,55	2.007,69
5B	144,86	1.812,11	33,41	1.845,52	38,98	1.884,50	37,87	1.922,37
4A	138,57	1.733,49	31,96	1.765,45	37,29	1.802,74	36,22	1.838,96
4B	134,36	1.680,77	30,99	1.711,76	36,15	1.747,91	35,12	1.783,03
3A	130,07	1.627,15	30,00	1.657,15	35,00	1.692,15	34,00	1.726,15
3B	124	1.551,19	28,6	1.579,79	33,37	1.613,16	32,41	1.645,57
2A	123,51	1.545,08	28,49	1.573,57	33,23	1.606,80	32,29	1.639,09
2B	111,11	1.389,96	25,63	1.415,59	29,9	1.445,49	29,04	1.474,53
1	100	1.250,95	23,06	1.274,01	26,91	1.300,92	26,14	1.327,06

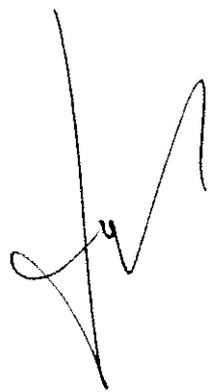
NOTA A VERBALE DELLE OO.SS

In merito ai compensi forfettari riconosciuti dall'Accordo di rinnovo sottoscritto il 30 giugno 2008, le OO.SS. esprimono il proprio dissenso, ritenendo che le quote di "una tantum" stabilite debbano essere riconosciute anche ai lavoratori usciti dalle aziende nel periodo dal 30 giugno 2008 al 31 maggio 2009.

**Art. 28 -Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria**

La retribuzione oraria e quella giornaliera sono utili 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 orari e e/o giornaliere per assenze non retribuite, multe, scioperi, ecc.

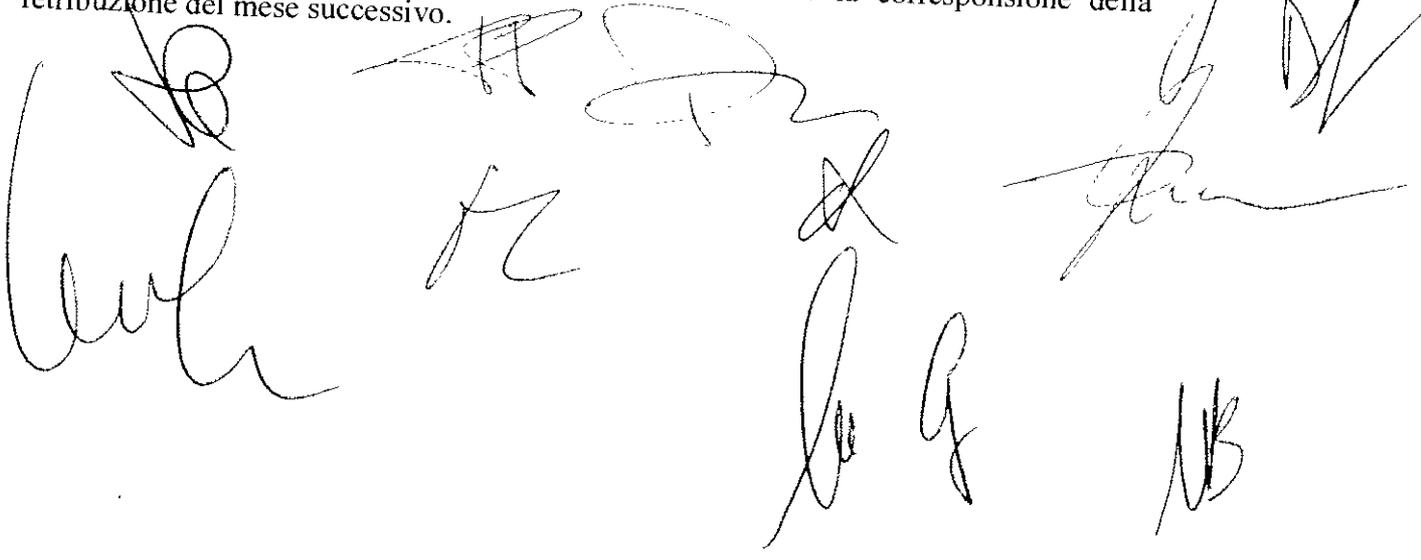
La retribuzione oraria si determina convenzionalmente dividendo la retribuzione base parametricale o individuale o globale mensile per 169; la retribuzione giornaliera si determina convenzionalmente moltiplicando la retribuzione oraria per 39 e dividendo il risultato per 6.



**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, un sabato, il pagamento della retribuzione (comprese la 13<sup>a</sup> e la 14<sup>a</sup> 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.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized initials. Some are large and prominent, while others are smaller and more discreet. The initials 'NB' are visible in the lower right quadrant.

**Art. 30 - Aumenti periodici di anzianità**

1) A decorrere dall' 1° maggio 2003 la maturazione degli aumenti periodici ha cadenza triennale.

2) In fase di prima applicazione, la maturazione dell'aumento periodico che avrebbe dovuto essere riconosciuto all'1.1.2005 è differita, per effetto di quanto stabilito al precedente comma 1, all'1.1.2006. Conseguentemente, ai lavoratori in servizio all'1.1.2006 verrà attribuito il primo aumento triennale calcolato in trentaseiesimi dei valori di cui al punto 3), che verrà corrisposto in diretta relazione ai mesi di servizio prestato tra l'1.1.2003 e il 31.12.2005.

3) A decorrere dall'1.1.2006, per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dal 1° gennaio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza:

Livello	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 <sup>1</sup>

4) L'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, spetta ai dipendenti in servizio al 1° gennaio di ogni triennio 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.

5) Ai fini di cui ai precedenti commi 1) e 2) le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

6) 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	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 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> in vigore dal 1° gennaio 2009

<sup>2</sup> in vigore dal 1° gennaio 2009

7) I valori degli aumenti periodici di cui ai precedenti punti 3) e 6) spettano ai dipendenti inquadrati nei diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello d'inquadramento.

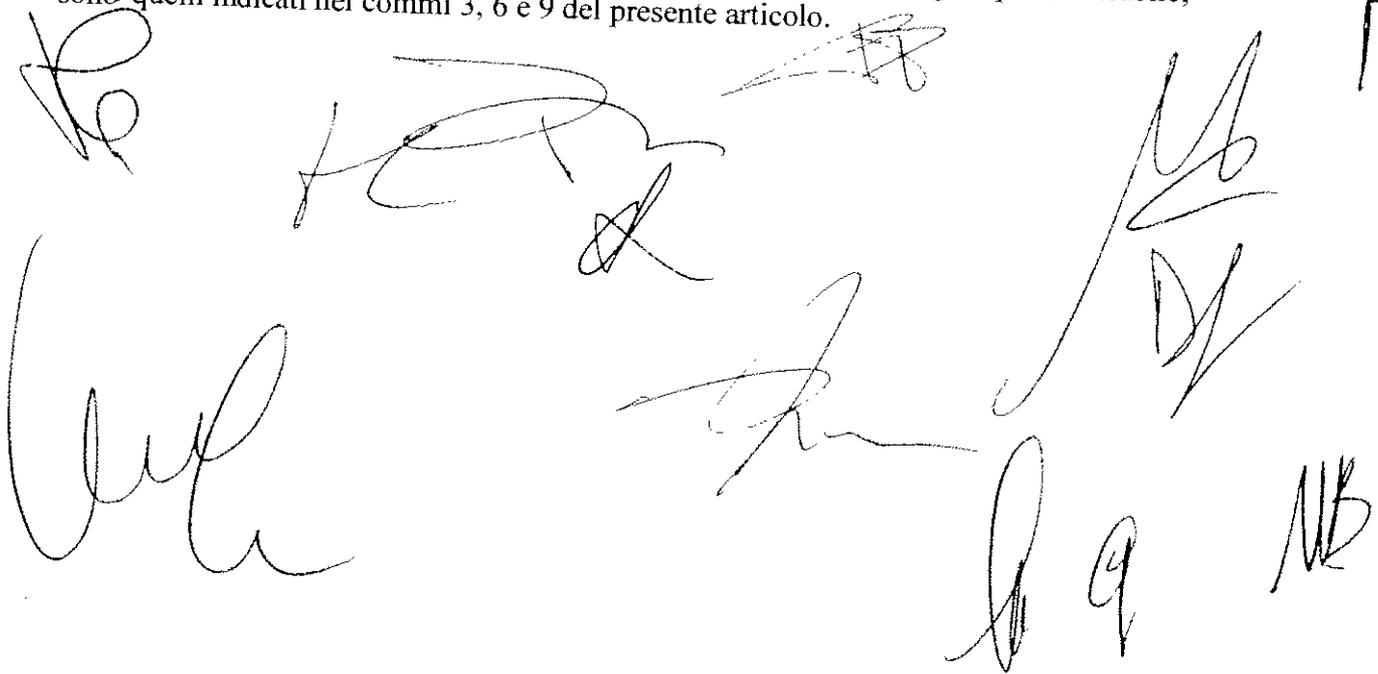
8) In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

9) 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
<b>QUADRO</b>	<b>39,17</b>	<b>391,70</b>	<b>10</b>

## NO RMA DI PRIMA APPLICAZIONE

A modifica dell'Accordo sottoscritto in data 22/7/2008, le Parti convengono, con riguardo agli aumenti periodici previsti per i quadri, che i valori degli stessi, a decorrere dal 1° gennaio 2009, sia per quanto attiene al singolo aumento periodico che in riferimento all'importo massimo, nonché al numero massimo degli a.p.a maturabile, sono quelli indicati nei commi 3, 6 e 9 del presente articolo.



The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, more complex signatures. On the right side, there are several initials, including 'NB' and '9'. At the top right, there is a small signature. At the bottom right, there is a large, stylized signature.

## Art. 31 - Mensilità aggiuntive

### 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 14<sup>a</sup> 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'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992.

2. - Il periodo di maturazione della 14<sup>a</sup> 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 14<sup>a</sup> 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.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller initials (BA, NB, JC, and others), and a large signature at the bottom right.

## Art. 32 - Indennità e provvidenze varie

### 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 che effettuino una percorrenza media annua di 20.000 Km.

### 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, commi 12 e 13, si considera in trasferta il dipendente inviato per esigenze di servizio a prestare la propria attività lavorativa fuori dal Comune ove 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 fatte 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, lettera b).
9. L'indennità di trasferta di cui al presente articolo è esclusa dal calcolo della retribuzione utile ai diversi fini contrattuali e legali.
10. Il trattamento per trasferte di durata superiore a trenta giorni calendariali consecutivi costituisce oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo di cui all'art. 2, lettera D) del vigente CCNL.
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

Il lavoratore che abbia continuativamente maneggio di denaro, con responsabilità per eventuali errori, ha diritto ad un'indennità mensile del 5% della retribuzione base del livello di appartenenza diminuita dal valore corrispondente all' indennità di contingenza al 31 dicembre 1991.

A decorrere dal 1° gennaio 2010, l'indennità maneggio denaro è pari al 5% della retribuzione base parametrica 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

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 presidiate per l'intera giornata, l'azienda può disporre l'attivazione del servizio di reperibilità anche per tutti i giorni dell'anno, stabilendone la durata giornaliera.

2. In tale premessa, tra l'azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, costituiranno oggetto di esame congiunto preventivo:

- a) le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1;
- b) la programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al bimestre – anche in considerazione delle tipiche condizioni climatiche, turistiche ecc. del luogo – tenendo conto anche delle disponibilità individuali;
- c) l'individuazione del termine temporale massimo di presentazione del dipendente in servizio a seguito di chiamata ai sensi del successivo comma 5, avuto riguardo alle caratteristiche urbanistiche e geografiche del luogo e a quelle dei servizi da assicurare.

3. In relazione all'organizzazione del servizio, l'azienda predisporrà un sistema di turni avvicendati – ferme restando le esclusioni a norma di legge di determinate categorie di lavoratori – la cui programmazione è resa nota ai dipendenti, mediante affissione nei luoghi di lavoro, di norma entro il 20 di ogni mese da valere per il mese seguente ovvero entro il 20 del secondo mese di ogni bimestre da valere per il bimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito nel presente articolo.

4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, i sette giorni per singolo dipendente interessato, per non più di un sabato e di una domenica nell'arco dello stesso periodo.

5. Il lavoratore in turno di reperibilità non deve stare in attesa in locali aziendali e non è tenuto a restare nella propria abitazione. Nondimeno, egli deve essere rintracciabile prontamente e presentarsi al lavoro immediatamente a seguito della chiamata da parte dell'azienda.

6. In caso di richiesta di intervento secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore una indennità di chiamata.

L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezzo di retribuzione individuale, maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.

La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto; non è computabile nel trattamento di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e in quello di infortunio sul lavoro, ed è aggiuntiva all'indennità di reperibilità normalmente spettante per il turno assegnato.

Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità secondo le seguenti misure differenziate:

- a) € 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
- b) € 7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
- c) € 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.

L'indennità di reperibilità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto, e non è computabile nel trattamento di malattia e infortunio sul lavoro.

8. Le eventuali ore lavorative effettivamente prestate, oltre il normale orario di lavoro, durante il turno di reperibilità a seguito di chiamata da parte dell'azienda, sono regolate dal trattamento previsto dal vigente CCNL per le ore di lavoro straordinario, notturno, festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.
9. Fatto salvo il computo del tempo dell' eventuale lavoro effettivo di cui al comma 8, le ore di turno programmato in reperibilità non sono utili ai fini della durata dell'orario legale e/o contrattuale di lavoro.
10. Le disposizioni del presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2010.  
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 le Organizzazioni Sindacali.

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 1.4.2006 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 dall'1.10.2008 e a € 19,00 dall'1.5.2010.

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 dall'1.5.2008 e sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il TFR.

**Art. 33 - Indennità turni ciclici continui ed avvicendati**

1 - Ai lavoratori che operano in turni omogenei, 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 del livello di appartenenza.

2 - Ai lavoratori che operano in turni omogenei, 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.

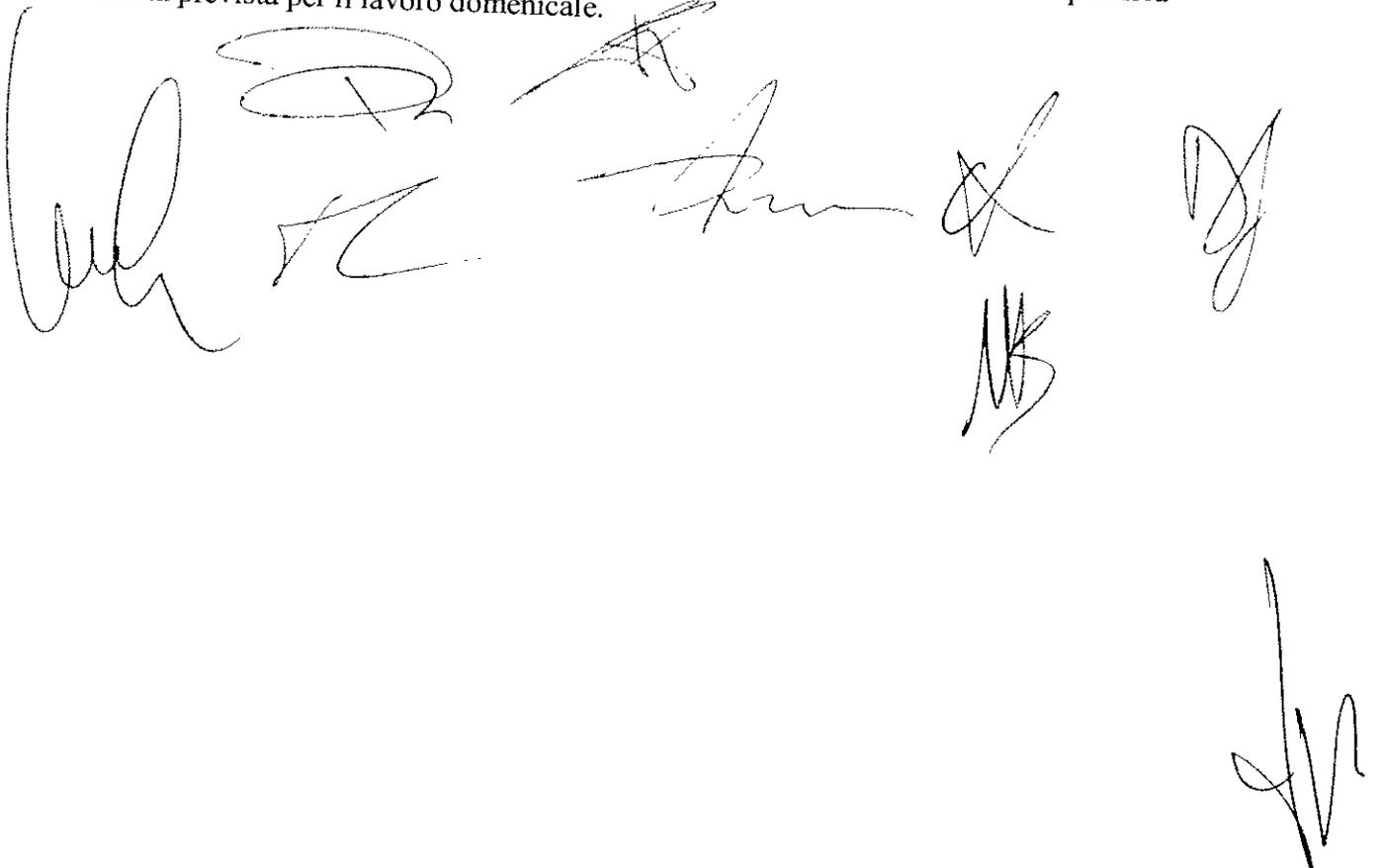
Dette indennità hanno le seguenti caratteristiche:

a) sono onnicomprensive e compensano, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, ferie, malattia, infortuni, festività infrasettimanali, 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 la RSU o, in mancanza, le RSA congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti per fornire una informativa sui motivi e sulle condizioni del trasferimento.
3. Il lavoratore trasferito ai sensi del comma 1 conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.
4. Qualora, per effetto del trasferimento disposto dall'azienda ai sensi del comma 1, la nuova sede di lavoro disti almeno 100 Km dalla precedente e conseguentemente il lavoratore debba trasferire il domicilio proprio e della famiglia, al lavoratore stesso vengono rimborsate le spese di viaggio per sé e per i familiari a carico nonché le spese per il trasporto degli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), previ accordi da prendersi con l'azienda. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato, a carico dell'azienda, contro il rischio dei danni. Analogamente, qualora il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, lo stesso lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino a concorrenza di un massimo di quattro mesi di canone di affitto. Ricorrendo le condizioni di cui al presente comma, al dipendente viene corrisposta una somma, a carattere di elargizione una tantum, pari ad una mensilità di retribuzione globale, maggiorata di 1/5 per ogni familiare a carico che si trasferisca con lui.
5. Al lavoratore che, trasferito ai sensi del comma 3, venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza, quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, qualora il lavoratore di cui al presente comma abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto al rimborso, sulla base preventivamente concordata con l'azienda, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza. Ai fini di cui al presente comma, le richieste di rimborso devono essere inoltrate all'azienda prima della cessazione del rapporto di lavoro.

6. Qualora non accetti il trasferimento motivato ai sensi del comma 1, il lavoratore ha diritto, se licenziato, all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.
7. In accoglimento della richiesta avanzata congiuntamente dai lavoratori interessati e ove lo ritenga operativamente attuabile, l'azienda può disporre lo scambio di sede di lavoro tra i dipendenti in possesso della stessa qualifica e che ricoprono l'identica posizione di lavoro. Tali casi, non configurando in alcun modo le ipotesi di trasferimento di cui ai commi precedenti, non danno luogo all'applicazione del trattamento previsto dal presente articolo.

### B) Trasferimenti plurimi

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

### 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.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large signature that appears to be 'Vul'. To its right are several smaller, more stylized signatures and initials, including one that looks like 'R' and another that looks like 'M'. On the right side of the page, there are several vertical signatures, including one that looks like 'B' and another that looks like 'M'. The signatures are written in black ink on a white background.

## CAPITOLO VII

### INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

#### 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.

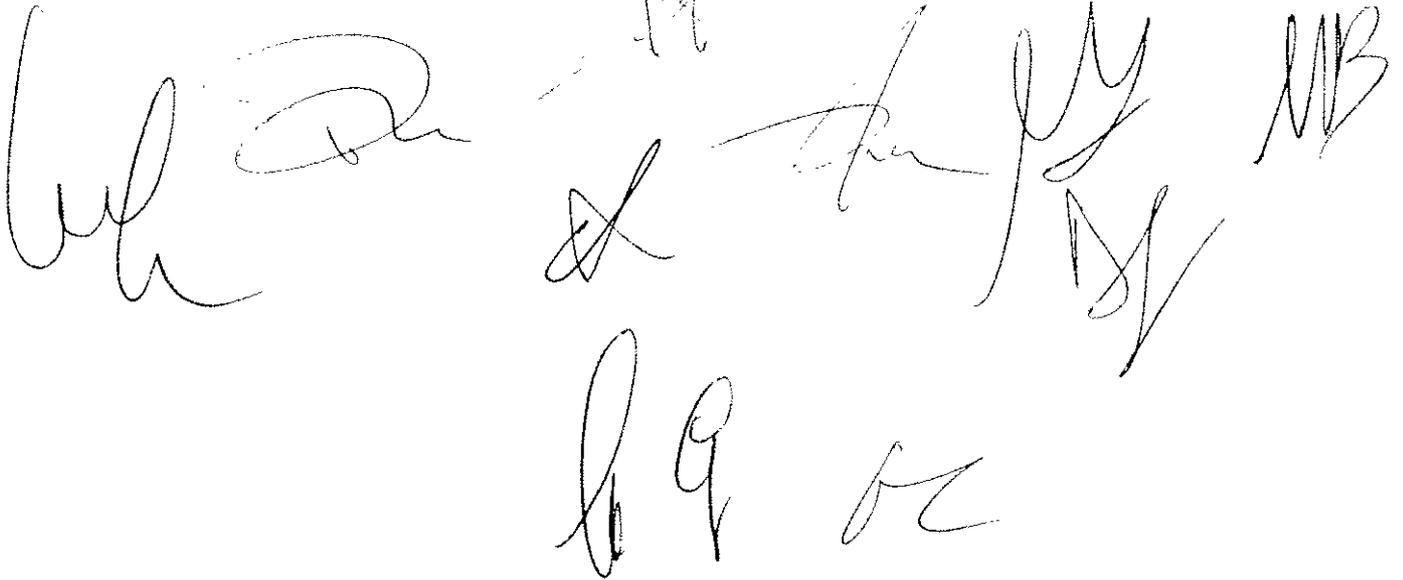
3. Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari.

4. L'assenza ingiustificata pari o superiore a quattro giorni calendariali è causa di licenziamento disciplinare, 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.

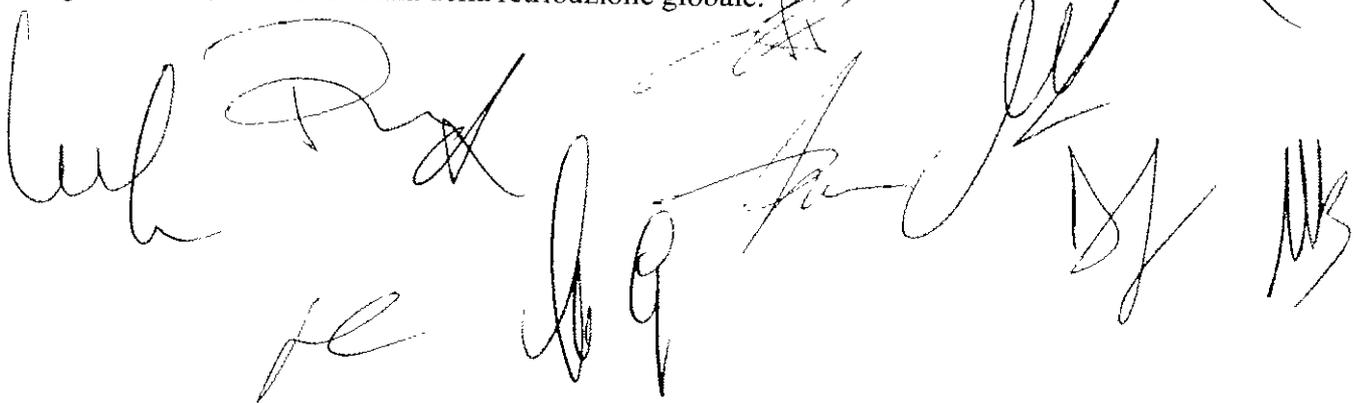
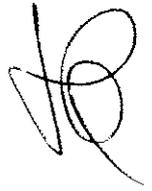
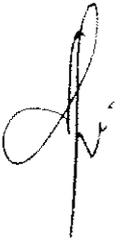
2. Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, al lavoratore non in prova, può essere concesso, per motivi di carattere privato, da valutarsi in via discrezionale dall'Azienda, e purché questo non pregiudichi l'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di un anno, senza decorrenza di retribuzione e di anzianità.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. Some are large and cursive, while others are smaller and more stylized. They appear to be signatures of various individuals, possibly related to the document's content.

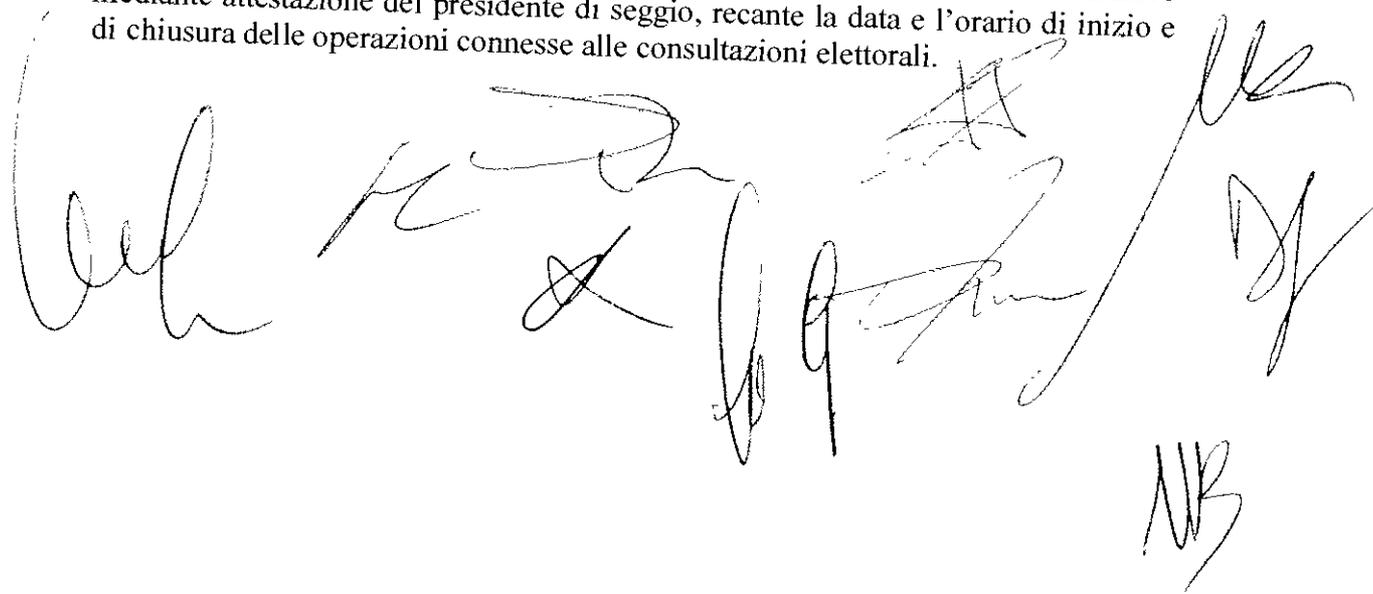
**Art. 38 - Aspettativa per funzioni pubbliche elettive o per cariche sindacali-  
Permessi per funzioni pubbliche elettive**

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 20.5.1970, n. 300 – possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato, ai sensi e per gli effetti del predetto art.31.
2. L'anzianità decorrente durante i periodi trascorsi in aspettativa per cariche sindacali è considerata utile a tutti gli effetti contrattuali.
3. Con riferimento ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive ai sensi dell'art. 32 della legge n. 300/1970, qualora il tempo necessario all'espletamento del mandato ricada in un'ora compresa nel turno di lavoro, l'azienda, su richiesta del dipendente, riconoscerà allo stesso un permesso per la durata dell'intero turno giornaliero, con decorrenza della retribuzione globale.



**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.



**Art. 40 - Congedo Matrimoniale**



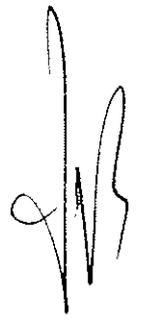
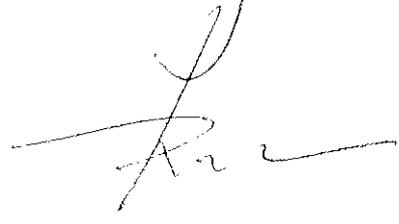
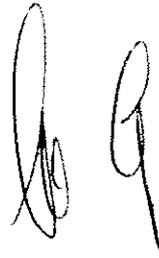
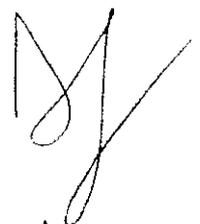
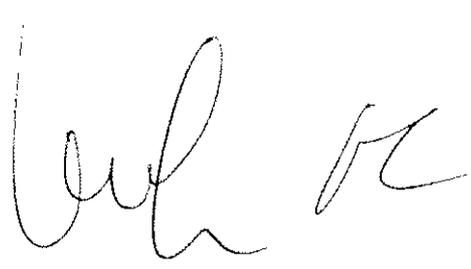
1. Al lavoratore che contrae matrimonio, viene concesso un permesso retribuito pari a quindici giorni di calendario da usufruire entro trenta giorni dalla data del matrimonio.

2. 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.



3. Dal trattamento economico di cui ai precedenti commi è dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'Inps.

4. 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**

**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:

— per gli esami di licenza di scuola media inferiore: 10 giorni per il personale che presta servizio in settimana lunga ed 8 giorni per il rimanente personale;

— per gli esami di scuole professionali legalmente riconosciute: 10 giorni per il personale che presta servizio in settimana lunga ed 8 giorni per il rimanente personale;

— per gli esami di licenza di scuola media superiore: 15 giorni per il personale che presta servizio in settimana lunga e 13 giorni per il rimanente personale;

— per ogni esame universitario sostenuto: 2 giorni per ogni esame.

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 dall'1.1.2010, fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della legge n. 300/1970, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53 i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato, che abbiano almeno cinque anni di effettivo periodo di lavoro prestatato ininterrottamente alle dipendenze delle imprese applicanti il presente CCNL, 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. Fermo restando la salvaguardia del normale svolgimento del servizio, le richieste di cui al comma 2 sono accolte entro il limite del tre per cento dei dipendenti in forza al 31 agosto di ogni anno e secondo il seguente ordine prioritario: scuola dell'obbligo, scuola media superiore, università. A parità di condizioni, prevale la

data di presentazione della richiesta. La frazione superiore allo 0,5 per cento è arrotondata all'unità.

4. Delle richieste accolte e non accolte l'azienda dà comunicazione ai lavoratori interessati entro il 10 settembre di ogni anno. Le richieste non accolte a termini del comma 3 sono considerate valide per il successivo anno scolastico sempreché confermate per iscritto dai lavoratori interessati entro il 31 dicembre di ogni anno. 
5. Nei centri di servizio cui siano addetti fino a 35 dipendenti, i congedi formativi di cui al comma 1 saranno riconosciuti ad un lavoratore per ogni anno, fermi restando i requisiti, le modalità di presentazione delle richieste, i termini temporali, i criteri prioritari stabiliti in via generale dai commi 2, 3, 4.
6. L'azienda può rifiutarsi di accettare le richieste di congedi formativi di cui alla presente lettera B) presentate da lavoratori cui siano state applicate sanzioni disciplinari superiori alla multa; fermo restando che di tali sanzioni non si dovrà comunque tenere conto decorsi due anni dalla loro applicazione.
7. La fruizione dei congedi formativi di cui al comma 1 è registrata nel Libretto formativo del cittadino del dipendente interessato. 

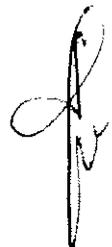
### C) Formazione continua

1. A decorrere dall'1.1.2010, 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. 

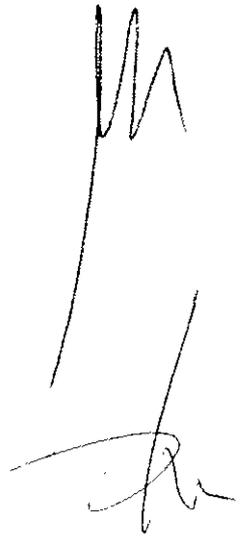
A tal fine l'attenzione delle aziende potrà essere rivolta, in particolare:

- 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 neoassunto, compreso quello con contratto di inserimento e di apprendistato professionalizzante, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda; 
- c) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente e un costante aggiornamento;
- d) a singoli profili o categorie - compresi i quadri - e gruppi professionali, al fine di creare o potenziare figure professionali ritenute strategiche; 
- e) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportano sostanziali modifiche nello 

svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare una riqualificazione delle competenze/professionalità per un proficuo reimpiego.

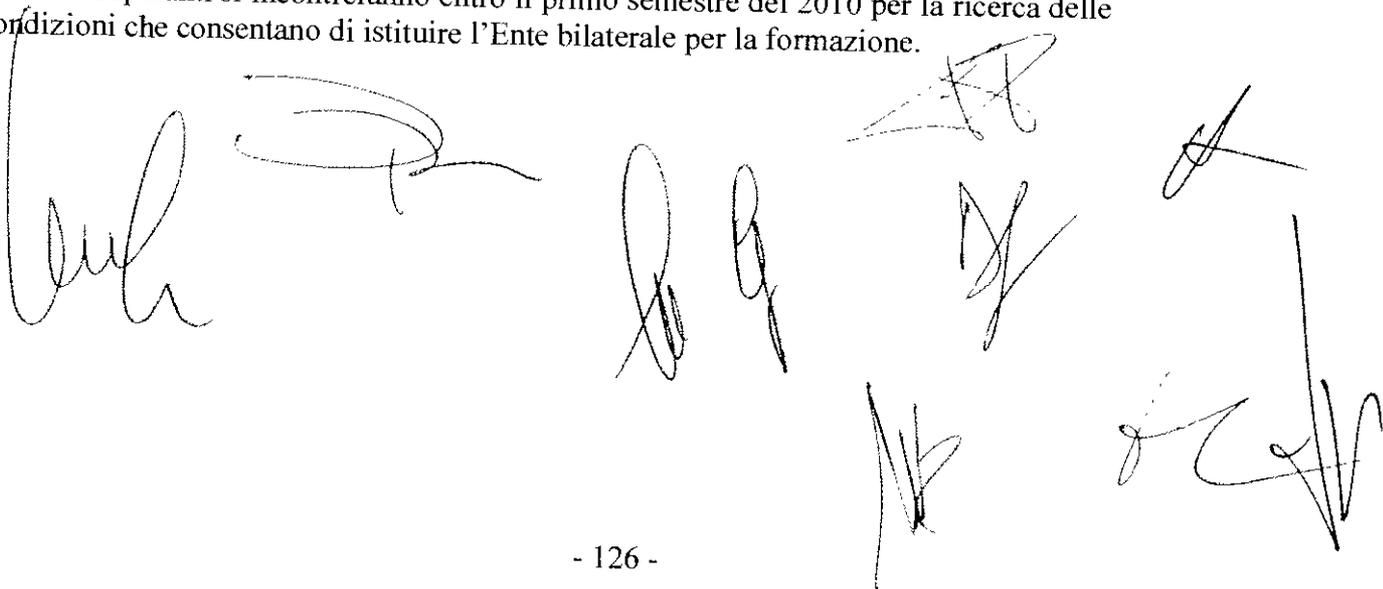
3. Tenuto anche conto degli avvicendamenti nella gestione dei servizi in appalto e del turn over nonché dell'attivazione di nuovi servizi, nell'ultimo trimestre di ogni anno, l'azienda – ferme restando le esigenze tecnico-organizzative del servizio – potrà programmare gli interventi formativi per l'anno seguente, con riguardo ai profili professionali selezionati e al numero delle ore specificamente dedicate, alle modalità e finalità di espletamento: tale programmazione è oggetto di esame congiunto alle competenti rappresentanze sindacali aziendali. 
4. Ai fini di cui al comma 3, la partecipazione contemporanea dei dipendenti interessati ai corsi formativi non dovrà pregiudicare la regolarità del servizio. 
5. Le iniziative formative di cui al comma 2, lettere a), b), e) sono collocate all'interno dell'orario di lavoro; quelle di cui alle lettere c), d) possono essere collocate anche al di fuori dell'orario di lavoro. In entrambi i casi con decorrenza dell'ordinaria retribuzione globale; fermo restando che la formazione espletata fuori dall'orario di lavoro non dà diritto alla maggiorazione per lavoro straordinario.
6. Nel primo trimestre di ogni anno, l'azienda promuove un incontro con le competenti rappresentanze sindacali aziendali per un esame congiunto dei risultati dell'attività formativa dell'anno precedente.
7. L'attività formativa di cui alla presente lettera C) è registrata nel Libretto formativo del cittadino del dipendente interessato.

#### NOTA A VERBALE

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

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il primo semestre del 2010 per la ricerca delle condizioni che consentano di istituire l'Ente bilaterale per la formazione.



**Art. 42 - Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro**

**A) Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo**

1. L'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro – sia in caso di inizio che di prosecuzione dell'assenza – deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.
2. Sia nel caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità, il lavoratore deve far pervenire ovvero spedire all'azienda, con raccomandata A.R., il certificato medico attestante l'incapacità lavorativa entro due giorni dal rilascio; fermo restando che il certificato stesso deve essere comunque redatto entro ventiquattro ore dall'inizio dell'evento morboso.
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. L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne altresì la rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, le RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti il CCNL.
5. 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.
6. Ai fini del comma 3, 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: comportamento breve e comportamento prolungato**

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, definito comportamento breve, di 365 giorni calendariali.

Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

2. Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 sia determinato da un unico evento morboso continuativo, debitamente certificato, comportante un'assenza ininterrotta, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di 180 giorni calendariali.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comportamento prolungato, sarà di giorni calendariali 545, sempre riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

3. Nell'ambito dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, i periodi di conservazione del posto di cui ai predetti commi 1 e 2 sono rispettivamente aumentati di un periodo di durata massima di 120 giorni calendariali in caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital, debitamente certificate. Tale periodo è fruibile anche in maniera frazionata.

4. Il periodo di comportamento prolungato di cui al comma 2 si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 90 giorni calendariali.

5. Il periodo di comportamento prolungato di cui al comma 2 viene altresì riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comportamento breve, di cui al comma 1, sia assente continuativamente per un unico evento morboso ininterrotto di durata pari o superiore a 90 giorni calendariali.

6. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da T.B.C.

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 da ogni effetto.

8. Entro il mese di gennaio di ogni anno solare, l'azienda fornisce informazioni sulla situazione relativa alla conservazione del posto di lavoro, con riguardo ai lavoratori che hanno accumulato assenze per infermità pari o superiori a 250

giorni calendariali nei 1.095 giorni calendariali precedenti la data della comunicazione aziendale.

### C) **Trattamento economico**

1. Nell'ambito dei distinti periodi di comporto di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'azienda corrisponderà una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta del lavoratore medesimo, salvo quanto previsto dall'art. 11, c. 22.
2. Ai fini dei trattamenti economici spettanti nei distinti periodi di comporto di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, si terrà conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. In tale premessa:
  - a) Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per i primi 365 giorni calendariali di assenza (comporto breve) qualora ricorrano le condizioni di cui alla lettera B, comma 1;
  - b) Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per ulteriori 180 giorni calendariali (comporto prolungato), qualora ricorrano le condizioni di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5.
3. In caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital di cui al comma 3 della lettera B, l'azienda corrisponderà al lavoratore una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta, per un periodo - anche frazionato - di durata massima di 120 giorni calendariali. Le assenze a questo medesimo titolo eccedenti tale durata massima danno diritto al trattamento di cui al precedente comma 2, lettera a) e b), entro i limiti rispettivamente stabiliti.

### D) **Periodo di aspettativa per infermità**

1. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, comma 1, e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo continuativo di aspettativa della durata massima di 90 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.
2. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5 e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo di aspettativa della durata massima di 270 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.

In caso di assenze determinate da patologie gravi richiedenti terapie salvavita, che determinano una discontinuità della prestazione lavorativa, l'aspettativa di cui al presente comma 2 potrà essere fruita anche in maniera frazionata, in relazione alle esigenze dei singoli periodi terapeutici.

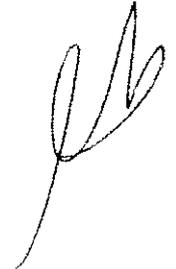


3. I distinti periodi di aspettativa non retribuita di cui ai precedenti commi 1 e 2 aumentano il periodo dei 1.095 giorni calendariali di cui ai commi 1 e 2 della lettera B di tanti giorni quanti sono i giorni fruiti di aspettativa medesima.



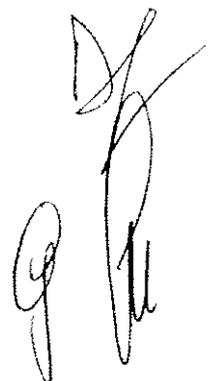
4. I distinti periodi di aspettativa non retribuita di cui ai precedenti commi 1 e 2 possono essere richiesti una sola volta nell'arco temporale nel quale sono calcolati i distinti periodi di conservazione del posto aumentati ai sensi del comma 3.

5. Al fine di poter utilizzare i distinti periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi 1 e 2, il lavoratore fornirà la certificazione medica delle competenti strutture sanitarie all'azienda, che tratterà le relative informazioni nel rispetto del D.lgs. 30.6.2003, n. 196.



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

1. Superati i distinti termini di conservazione del posto rispettivamente di cui ai commi 1 e 2 della lettera B (periodo di comparto breve e periodo di comparto prolungato) e di cui ai commi 1 e 2 della lettera D, e 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.

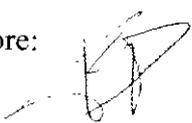


**F) Revoca, sospensione e cessazione del trattamento economico di cui alla lettera C)**

1. Salvo il caso di comprovato impedimento, la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1 della lettera A nonché il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della lettera A – che costituisce assenza ingiustificata – sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari; fermo restando che il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.



2. Nei casi in cui il lavoratore:



- a) durante le fasce orarie di cui alla lettera A, comma 3, non si trovi a disposizione nel domicilio o nella dimora comunicati al datore di lavoro;
- b) non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di doversi assentare per i motivi di cui alla lettera A, comma 5;
- c) non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lettera A, comma 6;

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

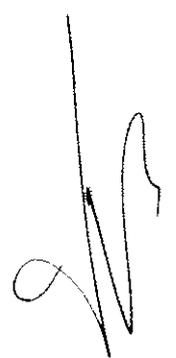
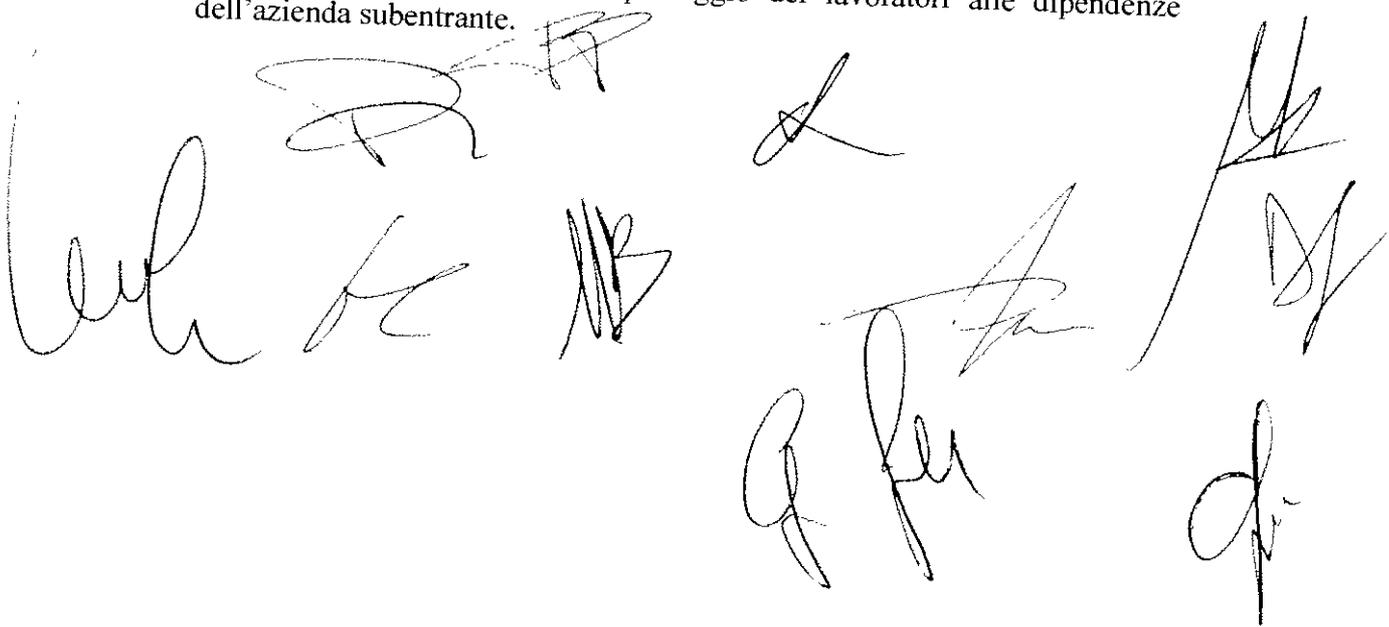
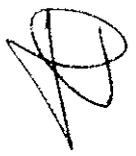
- 3. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità sarà considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari, salvo il caso di comprovato impedimento.
- 4. Il trattamento economico a carico dell'azienda di cui alla lettera C) cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia, nei casi in cui il lavoratore:
  - a) durante l'assenza per infermità, si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
  - b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza per infermità;
  - c) durante l'assenza per infermità, senza giustificato motivo ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.
- 5. Criteri analoghi rispetto a quelli indicati nei precedenti commi 2 e 4 si applicano nei confronti del personale che non percepisce indennità di malattia a carico dell' INPS.
- 6. Le violazioni di cui al comma 4 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.

#### G. Passaggio diretto da una ad altra azienda

- 1. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente - a seguito di passaggio diretto - alle dipendenze di più aziende che gestiscono

servizi di igiene ambientale e attività accessorie e/o complementari, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente.

2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del vigente CCNL, 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.

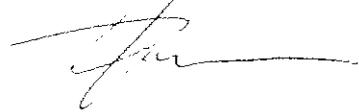
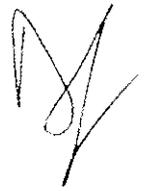
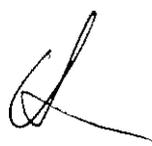
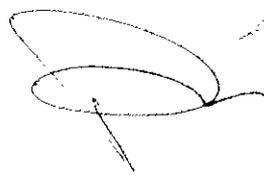


### Art. 43 - Trattamento per infortunio sul lavoro

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda.
2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, al lavoratore non in prova l'azienda conserva il posto fino alla guarigione clinica. Per tutta la durata dell'assenza, l'azienda assicura al lavoratore una integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento della sua retribuzione globale mensile netta, salvo quanto previsto dall'art. 11, c. 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.
3. Il lavoratore ha pertanto l'obbligo di versare all'azienda l'assegno relativo all'indennità giornaliera erogata dall'istituto assicuratore, eleggendo a tal fine domicilio presso l'azienda stessa e rilasciando specifica delega di riscossione.
4. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 3, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.
5. Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residuata al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.
6. Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, l'azienda ha facoltà di ripetere dal lavoratore, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.
7. Il trattamento economico di cui al comma 2 cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità, dal giorno dell'accertato inadempimento, nei casi in cui il lavoratore durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale:
  - a) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
  - b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza;
  - c) senza giustificato motivo, ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.

8. Le violazioni di cui al comma 7 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.

9. Per quanto concerne i lavoratori in prova, il periodo di prova rimarrà sospeso fino alla guarigione clinica accertata dall'Inail.



## Art. 44 - Inidoneità sopravvenuta

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 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. 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. 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. 17, comma quarto, d.lgs. 626/94).

Nel caso di lavoratori invalidi appartenenti alle categorie protette di cui alla L. 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. 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.

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 - 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, le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL ed il lavoratore interessato.

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 nel quale il lavoratore dovrà espressamente dichiarare di accettare le mansioni che gli sono state assegnate. Il predetto verbale, oltre che dal lavoratore interessato, deve essere sottoscritto per accettazione dalla Direzione e dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL

Qualora non sia possibile ricollocare il lavoratore, o lo stesso rifiuti la ricollocazione proposta, l'Azienda procederà al suo licenziamento, con eventuale applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità.

10 - Nell'ipotesi prevista al precedente punto 9, il lavoratore mantenuto in servizio dovrà essere inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli.

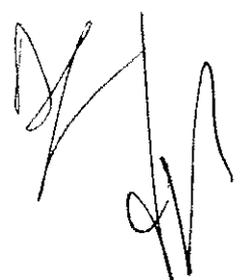
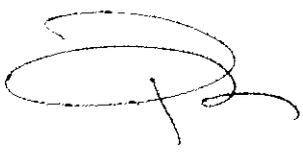
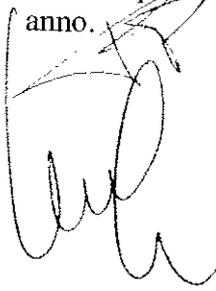
Qualora il nuovo inquadramento risultasse inferiore al precedente, verrà conservata "ad personam" la differenza in cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento dell'assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione.

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, esperita infruttuosamente la procedura di ricollocazione, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento di una somma "una tantum" definita nella sottoindicata tabella.

b) L'esonero, stante la condizione di cui al precedente punto a), avverrà senza corresponsione di premio per i lavoratori che al momento del provvedimento del licenziamento abbiano un'età anagrafica pari a quella stabilita dalle disposizioni in materia previdenziale per il collocamento a riposo per limiti di età, diminuita di un anno.



Anni di servizio Aziendale	Mensilità globali dell'ultima retribuzione ( X 14 :12)
10 compiuti	3
11 “	4
12 “	5
13 “	6
14 “	7
15 “	8
16 “	9
17 “	10
18 “	11
19 “	12
20 “	14
22 “	13
24 “	12
25 “	11
26 “	10
27 “	9
28 “	8
29 “	7
anzianità di servizio maggiore di 29 anni	6

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

c) L'“una tantum” sopra definita spetta integralmente ai lavoratori di età inferiore ai 55 anni compiuti anagraficamente, al momento del provvedimento del licenziamento definitivo.

Viene ridotta di 2/30 per ogni anno di età superiore al 55° compiuto anagraficamente.

*[Handwritten signature]*

**Dichiarazione a verbale**

Nel numero degli anni indicati nella tabella “anni di servizio aziendale” sono compresi quelli prestati alle dipendenze della preesistente gestione in economia o privata, per le Aziende costituite da meno di dieci anni o di nuova costituzione.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

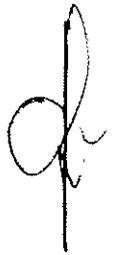
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

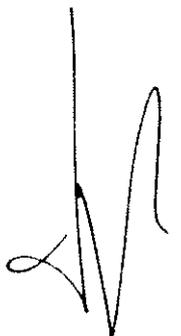
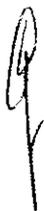
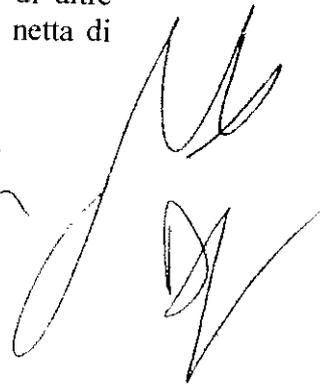
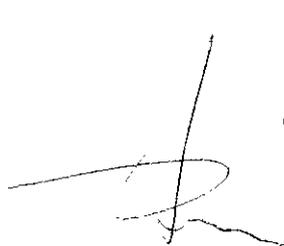
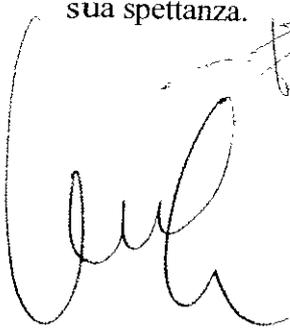
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Art. 45 - Tutela e sostegno della maternità e della paternità**

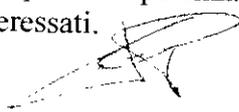
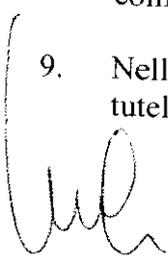


1. La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono disciplinati dalle norme del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, e successive modificazioni e integrazioni. Per i relativi permessi retribuiti si fa riferimento alla retribuzione globale.
2. A decorrere dall'1.1.2010, durante il periodo di astensione 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.

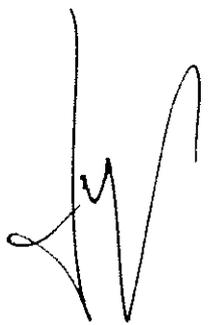
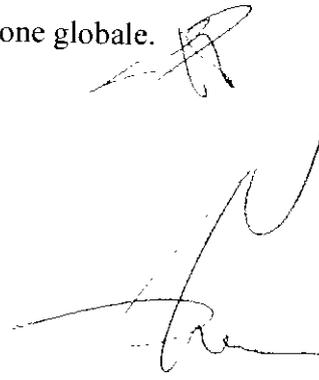
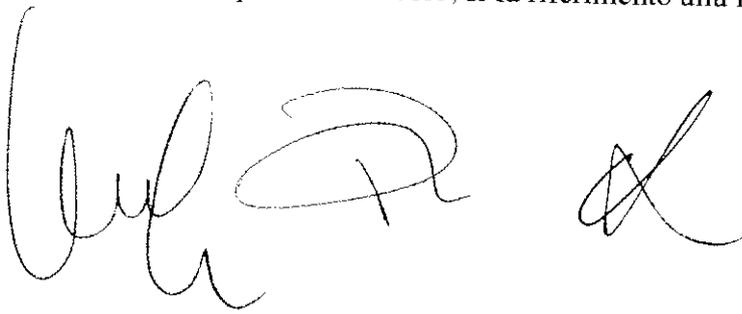
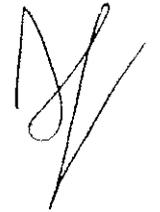


## Art. 46 – Tutela delle persone handicappate

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni individuate dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, si applicano le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e agli artt. 19 e 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, fatti salvi gli accertamenti e secondo i criteri ivi previsti.
2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
3. I soggetti di cui al comma 2 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
4. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
5. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della legge n. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
6. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.
7. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 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.
8. 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, nei confronti dei portatori di handicap.
9. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

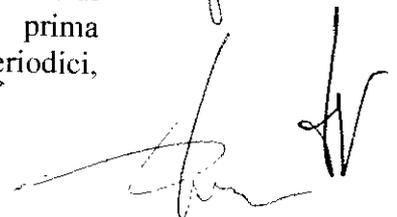
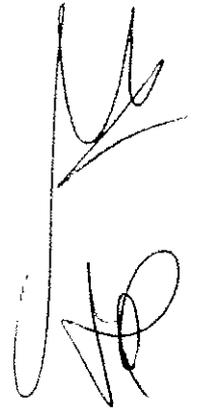


10. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità nonché all'altro genitore anche qualora non ne abbia diritto.
11. Le presenti disposizioni si applicano altresì ai genitori e ai familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.
12. La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5.2.1992, n. 104 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. Ai fini del presente articolo, si fa riferimento alla retribuzione globale.



**Art. 47 - Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo**

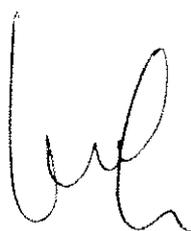
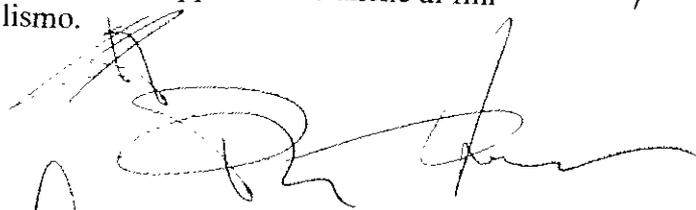
1. I lavoratori, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi di terapia e/o riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali 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.



 - 141 -

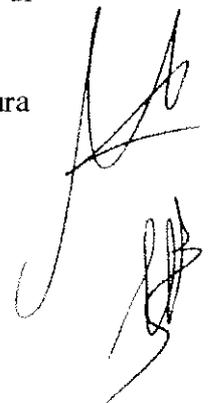
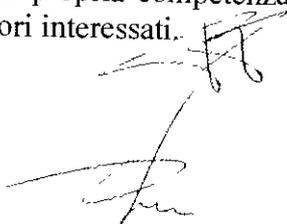
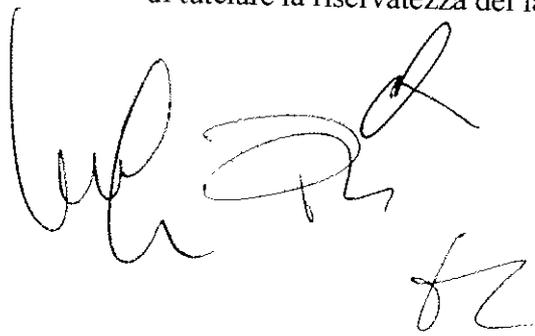
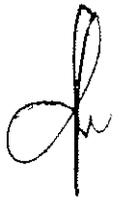


8. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento di mansioni che comportino rischi per la sicurezza, la incolumità e salute di terzi, e il lavoratore va adibito a mansioni che non comportino 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 DPR 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.



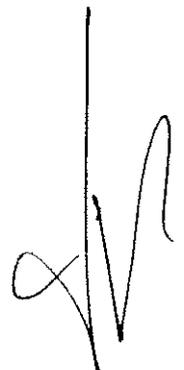
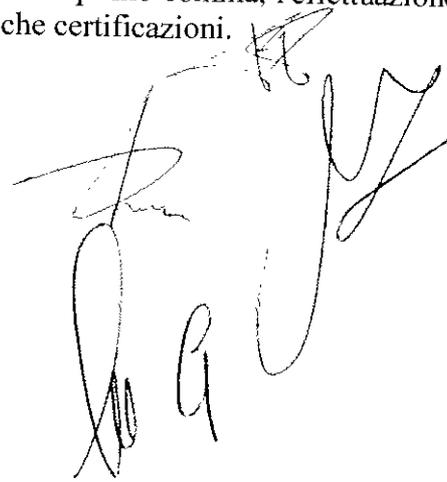
**Art. 48 – Tutela delle persone affette da immunodeficienza (AIDS)**

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.



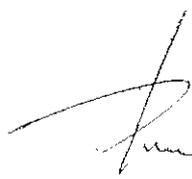
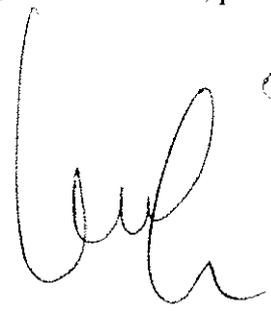
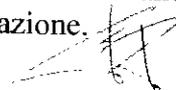
**Art. 49 - Permessi per donazione di midollo osseo**

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 primo 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 26.1.09, 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

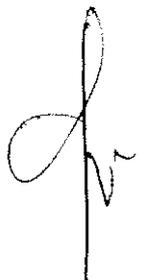
1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, 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 giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
7. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno, alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

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

### B) Congedi per gravi motivi familiari

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

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



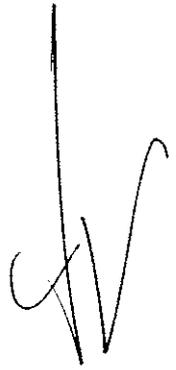
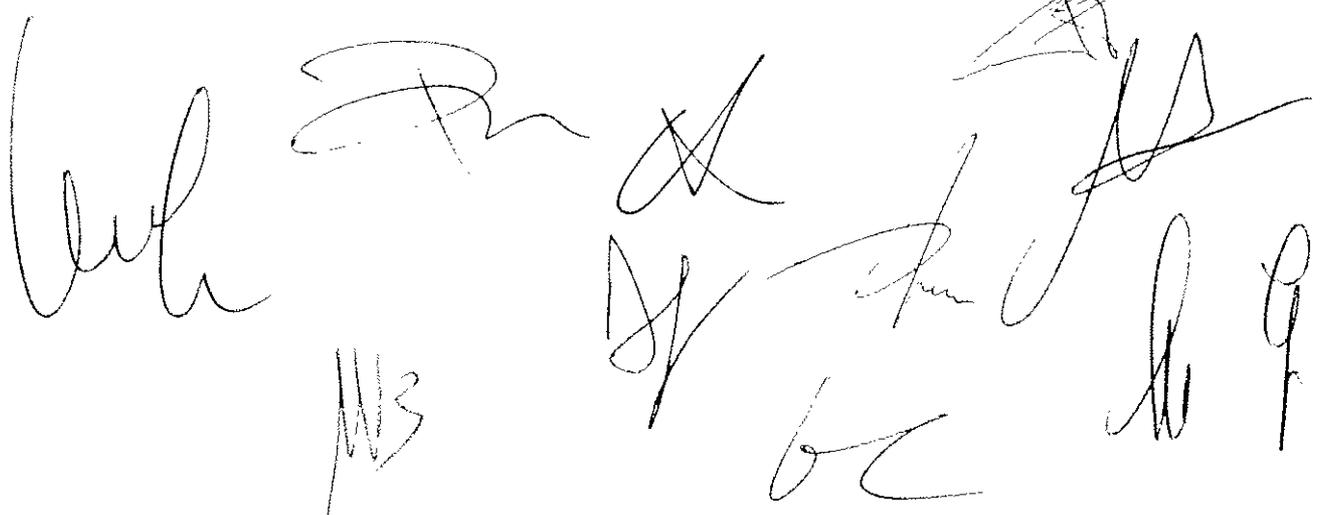
#### DICHIARAZIONI CONGIUNTE

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.



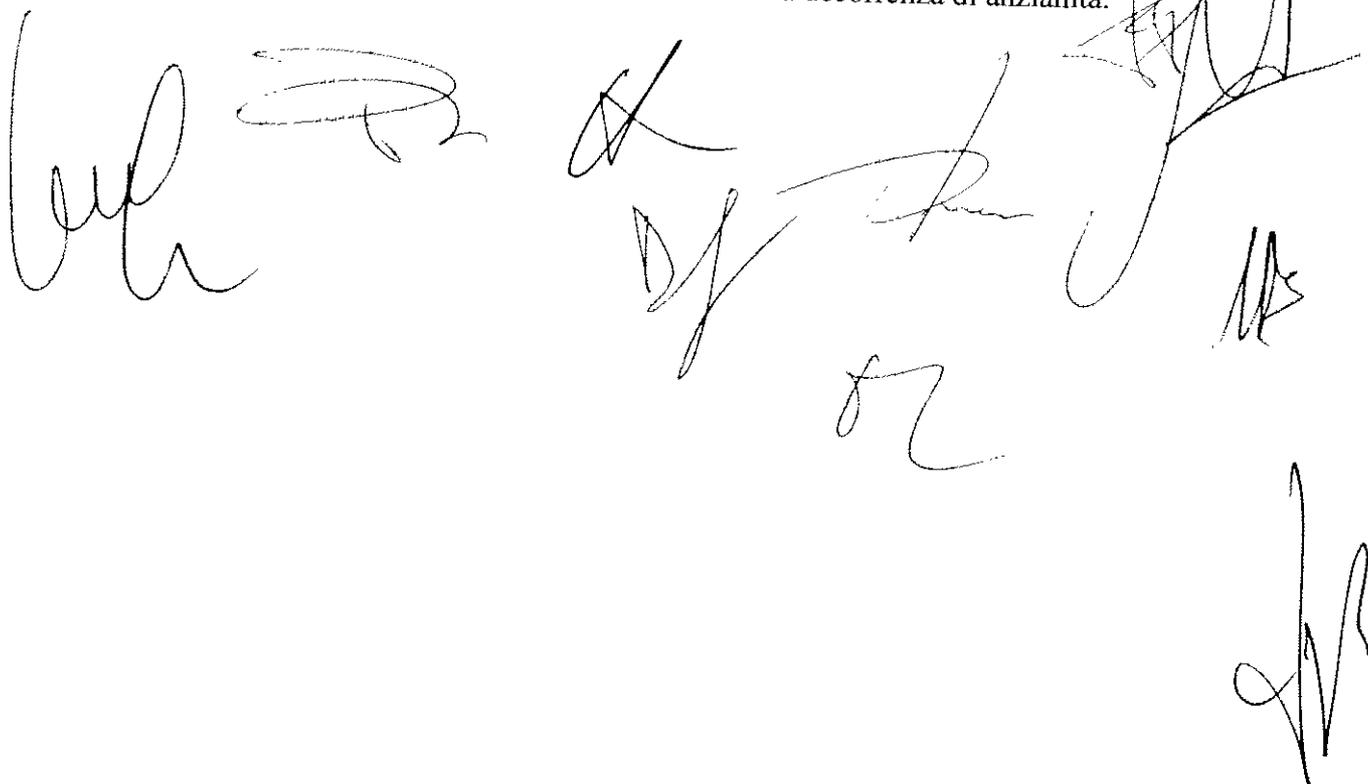
**Art. 52 – Aspettativa per adozione e affidamento**

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



### Art. 53 – Aspettativa per volontariato

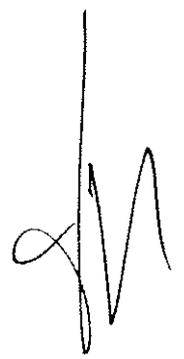
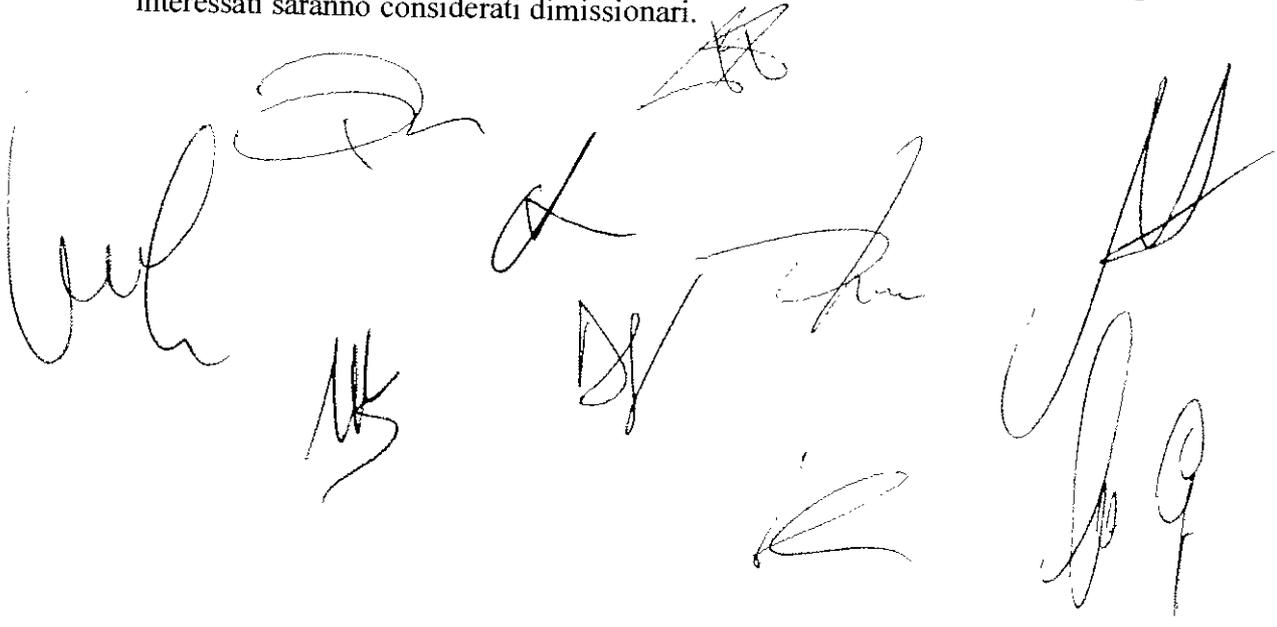
1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato che fanno parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte negli appositi registri regionali, di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro anche individuale e di turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge sopra citata.
2. Valutate le esigenze di servizio, l'azienda potrà inoltre concedere un periodo di aspettativa non retribuita, di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla legge n. 266/1991.
3. Fermo restando le disposizioni del DPR 21.7.1994, n. 613 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.



The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, some appearing to be initials like 'DJ' and 'GZ'. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'M' and another that is more complex and scribbled. The signatures are scattered across the lower portion of the page, below the main text.

**Art. 54 - Richiamo alle armi**

1. Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. Ai dipendenti interessati verrà applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.
2. I dipendenti richiamati alle armi dovranno riprendere servizio entro il termine di 30 giorni calendariali dal collocamento in congedo. Fatti salvi giustificati impedimenti, superato tale termine senza che abbiano ripreso servizio, gli interessati saranno considerati dimissionari.



## CAPITOLO VIII

### TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

#### Art. 55 – 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 20.5.1970 n. 300; 9.12.1977, n. 903; 10.4.1991, n. 125; dal D.P.R. 25.11.1976, n. 1026; dai decreti legislativi 13.8.2003, n. 216; 30.5.2005, n. 145; 11.4.2006, n. 198 in 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.

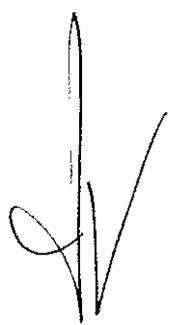
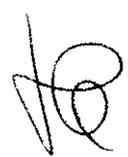
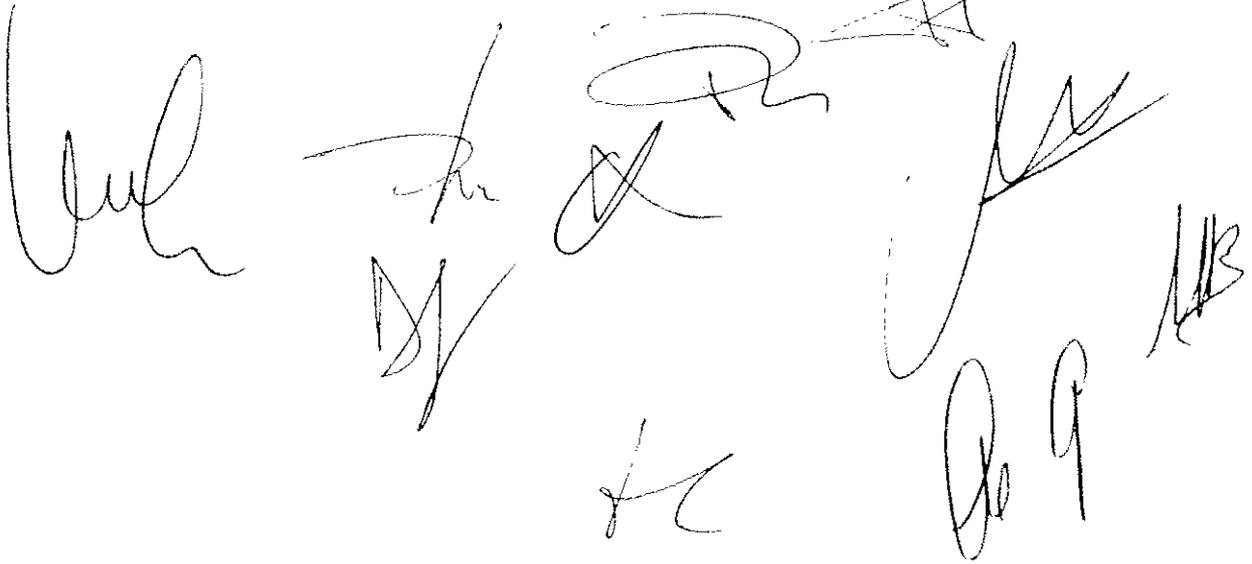
2. In tale premessa, le parti costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi otto componenti, per attività di studio mirata alla promozione di azioni positive con particolare riguardo all'occupazione e alla valorizzazione professionale femminile.

**Art. 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 A5-0283/2001 del 20.9.2001.



## CAPITOLO IX

### PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

#### Art. 57 - Prerogative e permessi sindacali

##### I. RAPPRESENTANZA SINDACALE

- a - Le Organizzazioni dei lavoratori che istituiscano proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali, devono darne comunicazione per iscritto all'Azienda interessata.
- b - Le Rappresentanze Sindacali Aziendali, costituite ai sensi della Legge 20 maggio 1970, n. 300, assumono anche tutti i compiti e le funzioni delle Commissioni interne.
- c - Ove le singole Rappresentanze Sindacali Aziendali, di cui al punto a), siano sostituite da una struttura rappresentativa unitaria (R.S.U.) alla stessa saranno riconosciuti i compiti e le funzioni previsti dagli accordi nazionali di settore.
- d - I dirigenti delle R.S.A., di cui al precedente punto b) hanno diritto per l'espletamento dell'attività inerente al loro mandato ad un numero di ore di permesso retribuito pari a quanto stabilito dall'art. 23 della legge n. 300/1970.

##### II. MONTE ORE DEI PERMESSI SINDACALI

- a - Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, le quali raggiungano sul territorio nazionale una rappresentatività, determinata esclusivamente in base alle deleghe alla trattenuta sindacale, pari o superiore al 6% dei dipendenti come sotto individuati e siano aderenti agli accordi di regolamentazione dei conflitti di cui alla legge n. 146/1990, in sostituzione di quanto previsto al precedente par. 1, a titolo di clausola più favorevole, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti, pari ad 8 ore complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.
- b - Il calcolo del 6% dei dipendenti previsto alla precedente lettera a) va effettuato prendendo a riferimento il numero complessivo dei dipendenti in forza presso tutte le aziende associate alla data del 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.
- c - Le ore di permesso risultanti dal monte vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto a), in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, come sopra determinati, risultante alla stessa data del 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.
- d - Nel monte ore suindicato rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dalle Aziende ed a commissioni comunque denominate.
- e - Il suddetto monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

f - Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile ed assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto dalla Legge n. 300/70 agli artt. 23 e 30 e, pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

g - Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

h - Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

i - All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **NORMA TRANSITORIA**

Le disposizioni di cui al Par. II, lettera b) trovano applicazione dal 1° gennaio 2010 con riferimento ai dati rilevati al 31 ottobre 2009.

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Con riguardo ai dipendenti in forza presso ciascuna azienda, utili ai fini del calcolo del monte ore annuo aziendale dei permessi retribuiti sindacali, di cui al precedente par. II, lett. a), le parti convengono che essi si computino come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa e la forma del rapporto di lavoro in essere. I dipendenti a tempo determinato debbono essere inclusi nel calcolo salvo che sostituiscano i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

### **III. PERMESSI SINDACALI NAZIONALI RETRIBUITI**

a - Ai dirigenti sindacali del settore igiene urbana indicati alla Federambiente dalle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti, di cui al punto a) del precedente punto II, verranno concessi 30 permessi sindacali retribuiti complessivi, per tutta la durata del loro mandato riferito all'anno solare.

b - Detti permessi potranno essere fruiti soltanto dai lavoratori i cui nominativi saranno comunicati, entro il 30 novembre di ogni anno, dalle Organizzazioni Sindacali alla Federambiente, la quale si farà parte diligente al fine di trasmetterli alle singole Aziende interessate.

c - La mancata comunicazione dei nominativi dei lavoratori soprarichiamati comporterà l'automatica decadenza del diritto di fruire dei permessi previsti dal presente articolo.

d - La trasmissione da parte della Federambiente alle aziende di competenza dei nominativi riferentisi ai dirigenti suindicati costituisce condizione imprescindibile ai fini dell'erogazione del permesso.

e - In deroga a quanto previsto alla precedente lettera a), il 50% dei permessi spettanti a ciascuna organizzazione stipulante (arrotondato all'unità inferiore) potrà essere frazionato per un periodo non inferiore a due mesi.

f - Il numero complessivo dei permessi spettanti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, di cui alla lettera a) del precedente punto II., verrà ripartito in misura proporzionale al numero nazionale degli iscritti, determinati esclusivamente in base alle deleghe alle trattenute aziendali, riferito al 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento. Detto numero dovrà essere comunicato alla Federambiente ed alle OO.SS. stipulanti il CCNL territorialmente competenti da tutte le Aziende che applicano il presente CCNL entro il 15 novembre successivo.

g - Ai dirigenti sindacali, che fruiscono dei permessi sindacali retribuiti previsti dal presente punto, viene corrisposta la retribuzione globale, così come previsto dal CCNL, comprensiva di tutti gli elementi collegati al reparto e/o ufficio, alla mansione ed al livello di inquadramento di appartenenza.

Non competono ai suddetti dirigenti sindacali, che fruiranno di permessi sindacali, gli indumenti di lavoro.

I periodi di permesso non danno luogo alla maturazione di ferie. In deroga, la norma di cui sopra non si applica per i periodi di permesso che non superino i due mesi nell'anno solare e per n. 15 lavoratori che fruiscono di permessi sindacali nazionali retribuiti la cui durata sia riferita all'intero anno solare.

Per quanto riguarda, infine, l'istituto della produttività si fa rinvio a quanto verrà stabilito dalle parti stipulanti in sede di accordi aziendali.

### **Dichiarazione a verbale di F.P.- C.G.I.L./F.I.T.- C.I.S.L./UILTRASPORTI**

- Applicazione interpretativa al punto II.

Il monte ore complessivamente determinato per singola azienda così come previsto dal punto II., per la parte spettante alle Organizzazioni Sindacali di categoria di C.G.I.L.-C.I.S.L.-U.I.L. stipulanti il CCNL verrà diviso fra le stesse secondo i criteri sotto specificati:

1 - Nel caso di realizzazione di Rappresentanze Sindacali Unitarie il 50% del monte ore verrà assegnato alla gestione di queste ultime mentre il restante 50% verrà ripartito pariteticamente tra C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.

2 - Nel caso di non realizzazione delle suindicate RSU la parte di monte ore spettante a C.G.I.L., C.I.S.L. U.I.L. detratta dalla spettanza garantita di diritto alle singole Organizzazioni con i criteri previsti dalla legge n° 300 del 20 maggio 1970, verrà distribuita proporzionalmente fra le stesse tenendo conto del singolo grado di rappresentatività aziendale.

- Applicazione interpretativa al punto III.

La quantità di permessi sindacali retribuiti spettanti complessivamente alle organizzazioni sindacali di categoria di CGIL, CISL, UIL stipulanti il CCNL verrà ripartita sommando il singolo grado di rappresentatività nazionale e distribuendo pariteticamente fra le stesse il risultato che dall'applicazione di detta percentuale determinerà la spettanza di CGIL, CISL, UIL.

- Dichiarazione a verbale della Federambiente al punto III

L'onere derivante dall'applicazione del punto III del presente contratto relativo ai permessi sindacali nazionali verrà ripartito tra tutte le Aziende aderenti alla Federambiente in proporzione del personale in forza al 1° gennaio di ogni anno.

The page contains several handwritten signatures and initials. On the left side, there is a large, cursive signature. In the center and right areas, there are several smaller, more stylized signatures and initials, some appearing to be 'TB', 'BB', and 'NB'. At the bottom right, there is a large, vertical signature.

## Art. 58 - Diritti sindacali

### 1 - Diritto d'affissione

Le Rappresentanze Sindacali e le strutture esterne delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL 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

La trattenuta per contributi sindacali a favore delle Organizzazioni Sindacali stipulanti e firmatarie è confermata nel valore dell'1% della retribuzione base parametrica 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 stipulanti 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.

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.

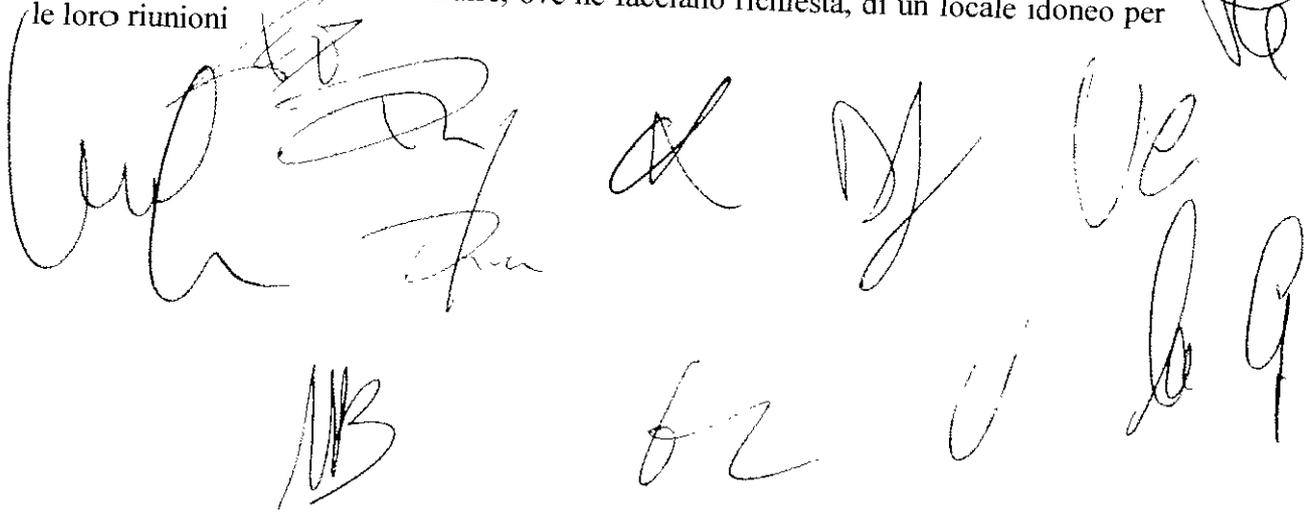
Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette singolarmente, o congiuntamente, dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali e/o dalle strutture esterne delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, con ordine del giorno su materie di interesse 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 del Sindacato che ha costituito la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

#### 4 - Sedi sindacali

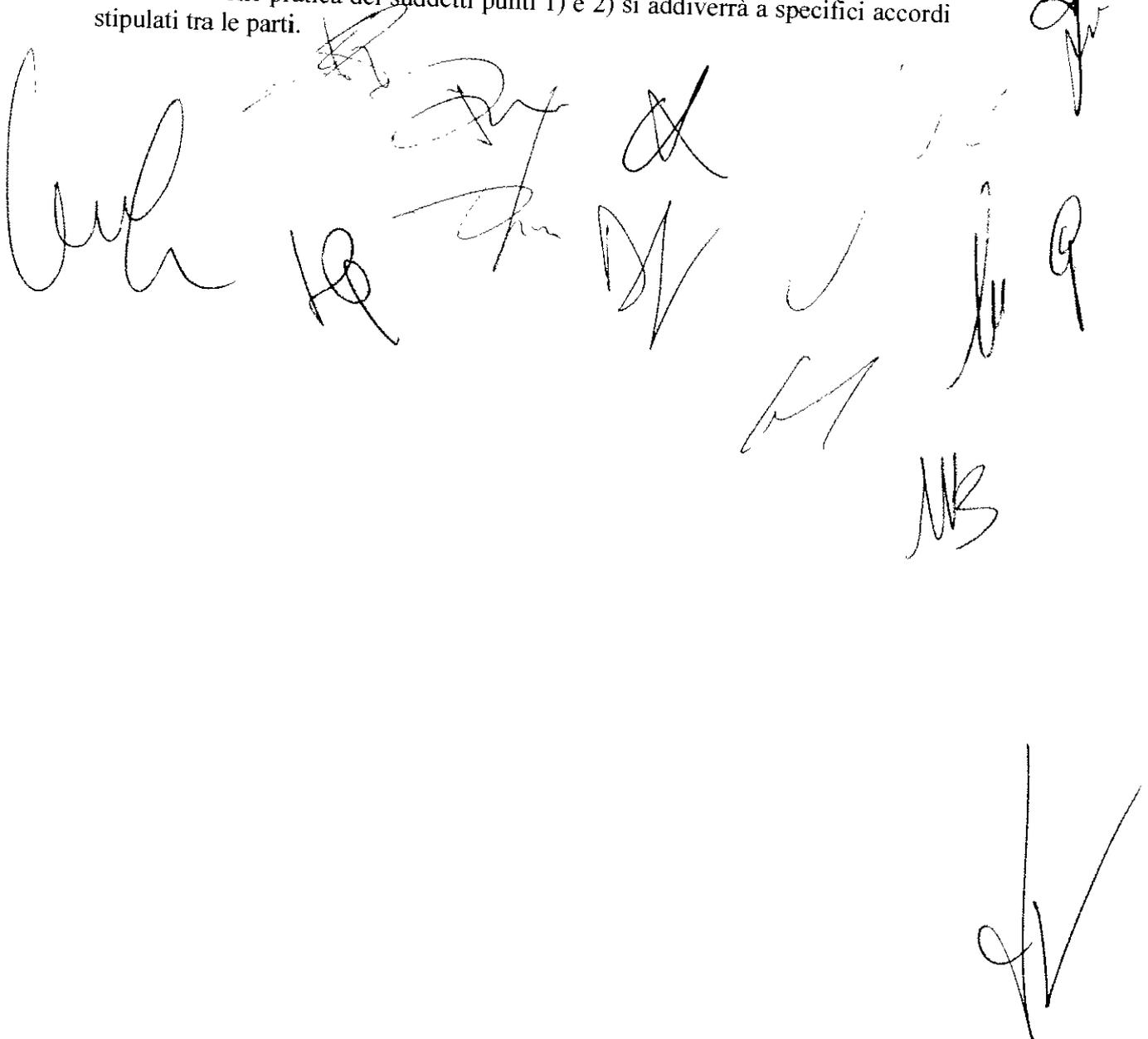
Nelle Aziende con almeno 100 dipendenti, viene posto permanentemente a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune all'interno dell'Azienda o nelle immediate vicinanze di essa.

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



**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 20.5.1970, n. 300, i compiti di cui al D.L. del C.P.S. del 29.7.1947, n. 304.
2. L'azienda mette a disposizione dei suddetti patronati:
  - b) albo murale per le affissioni di materiale di informazione ai lavoratori;
  - c) 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.

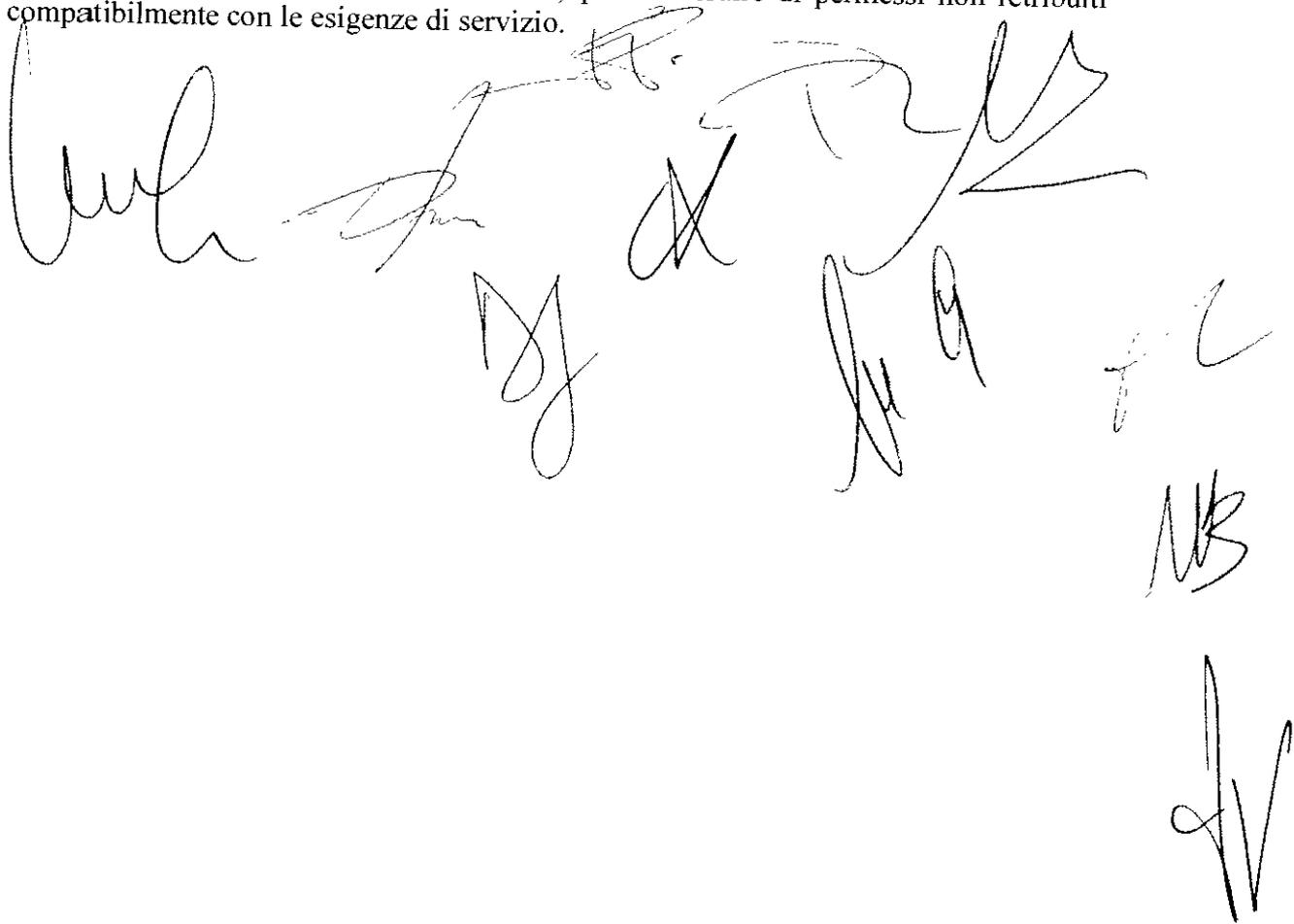
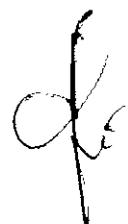
La regolamentazione di tali organismi è demandata alla contrattazione aziendale.

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.



## 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

1. Qualora il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal presente CCNL, 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 CCNL. 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.

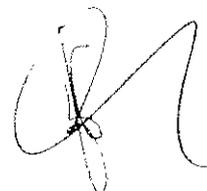
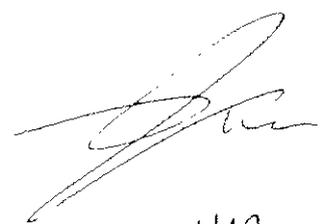
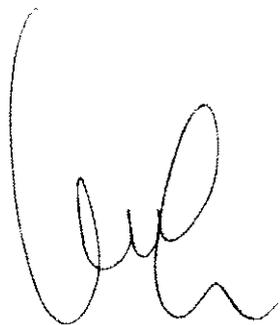
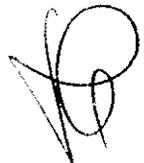
**Art. 62 - Procedura di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive ed esercizio del diritto di sciopero**

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 12.6.1990, n. 146 e successive modifiche e integrazioni, il raffreddamento e la conciliazione delle controversie collettive sono disciplinati dalla procedura allegata all'Accordo nazionale 1.3.2001, che regola l'esercizio del diritto di sciopero, valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia con delibera n. 01/31 del 19.4.2001 (Allegato n. 12).
3. L'Accordo nazionale 1.3.2001 e la procedura allegata trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori addetti ai servizi ambientali, fatto salvo quanto specificamente previsto dall'art. 8 del citato Accordo in materia di prestazioni indispensabili.



**VERTENZE INTERPRETATIVE – DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI**

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



## CAPITOLO XI

### AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

#### 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.
2. Le Parti stipulanti concordano che lo sviluppo eco-sostenibile tiene conto della accettabilità sociale e della salvaguardia dell'occupazione, opera in maniera equilibrata con le esigenze finanziarie, economiche e produttive delle aziende.

Pertanto, le Parti si impegnano a favorire la crescita in ogni luogo di lavoro della cultura della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.

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

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, per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal piano aziendale di valutazione dei rischi, nonché dal DUVRI con riferimento ai lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008 a termini degli articoli 3 e 4 del medesimo Decreto.

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

## NOTA A VERBALE

Le parti stipulanti confermano che l'attuazione del piano di valutazione dei rischi assorbe e sostituisce quanto già previsto dall'art. 38 del CCNL 2/8/1995.

### 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:

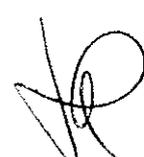
il datore di lavoro – il lavoratore – il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – il medico competente

#### Il datore di lavoro

1. Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
2. In particolare, il datore di lavoro provvede alla valutazione di tutti i rischi e alla redazione nonché all'aggiornamento ove necessario del relativo documento, anche ai fini del DUVRI, designa il responsabile del servizio prevenzione/protezione dai rischi e il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta, adempie agli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vigenti e gli consegna il documento predetto, fornisce ai lavoratori i DPI e i mezzi di protezione collettivi, adotta e aggiorna ove necessario le misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati, vigila sull'osservanza delle disposizioni in materia da parte dei lavoratori, consente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza.  
  
Esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dal D. Lgs. N. 81/2008.
3. In materia di salute e sicurezza del lavoro la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, gli obblighi non delegabili e gli obblighi di sua pertinenza sono fissati rispettivamente dagli artt. 16, 17, 18 del D.Lgs. n. 81/2008.
4. A termini dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, le imprese costituite in forma societaria adottano un modello di organizzazione e gestione idoneo ad ottenere l'esenzione della responsabilità amministrativa, di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

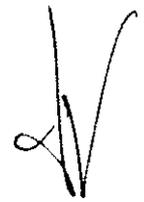
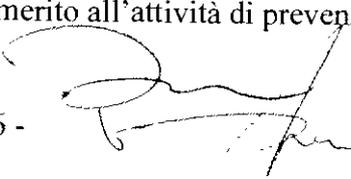
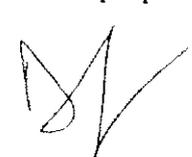
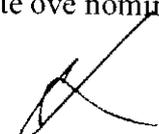
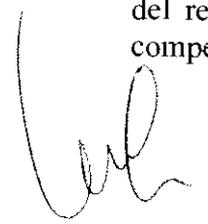
## Il lavoratore

1. Il lavoratore è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, con o senza retribuzione, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto).
2. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
3. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione e formazione 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 osservare le disposizioni e le istruzioni in materia, sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente ove nominato, utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, partecipare ai programmi di formazione/addestramento, segnalare immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza.



## Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il lavoratore non in prova con contratto a tempo indeterminato in forza presso l'azienda o unità produttiva da essi eletto per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto a una adeguata informazione e formazione in materia, a essere consultato in merito all'organizzazione della formazione, ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, a essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione, a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi, a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi, a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di lavoro, a essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione nonché 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 attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

3. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale.

### **Il medico competente**

1. Il medico competente, ove nominato, collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessaria, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza; programma ed effettua la sorveglianza sanitaria, ove necessaria, istituisce 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 è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate anche eventuali iniziative aziendali volontarie quali adozione/certificazione di sistemi di gestione.
2. Alla riunione periodica, convocata a termini dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio prevenzione/protezione dei rischi, il medico competente ove nominato, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Nel corso della riunione, il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti il documento di valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale, i programmi di informazione/formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori.
4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi da infortuni e di malattie professionali nonché obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base di linee guida.
5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo a conseguenti iniziative di informazione e/o di formazione anche mirata.

### **B/3 Appalti: rischi da interferenze**

1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.
2. In caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 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, redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI), 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, così da 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 appaltatrice nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzante a termini dell'art. 8 sono tenute a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione, acquisendone copia dal datore di lavoro committente.



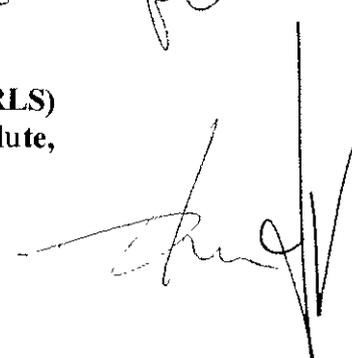
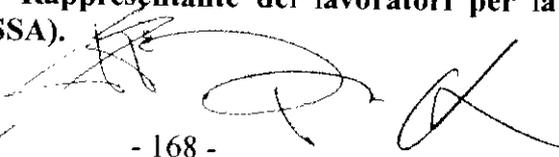
### **C. Nuovo assetto organizzativo del servizio di raccolta**

In considerazione del fatto che le modifiche apportate dal CCNL 30.6.2008 all'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata, con particolare riferimento alla raccolta differenziata, - già a partire dalla loro entrata in vigore (1.5.2008) - costituiscono oggetto di esame congiunto tra le competenti parti aziendali, "per confrontarsi in ordine alle caratteristiche tecniche e di sicurezza dei veicoli nonché alle modalità di svolgimento delle mansioni e alle connesse condizioni di lavoro" del conducente monoperatore, le parti stipulanti convengono che, nell'ambito del programma di sorveglianza sanitaria nonché della riunione periodica aziendale, siano coerentemente valutate le condizioni operative del conducente monoperatore addetto al servizio di raccolta.

### **D. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA): elezione/designazione e attribuzioni**

A decorrere dal 18.9.2008, ai fini degli adempimenti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, le parti stipulanti convengono quanto segue.

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



I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in carica alla data del 18.9.2008 assumono la nuova denominazione di RLSSA mantenendo la titolarità dei poteri, le attribuzioni, le funzioni ad essi riconosciuti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia.

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

## 2. Numero dei RLSSA

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

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

## 3. 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.

## 4. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda o unità produttiva con contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata almeno semestrale.

Possono essere eletti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato in forza presso l'azienda o unità produttiva.

## 5. Durata del mandato

Il RLSSA dura in carica tre anni.

## 6. Dimissioni

In caso di dimissioni della RSU o comunque di dimissioni del RLSSA, quest'ultimo continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione e comunque non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione della lettera di dimissioni.

## 7. Elezione del RLSSA

Il RLSSA è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

## 8. Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori

Per le aziende o unità produttive aventi fino a 15 lavoratori, il RLSSA è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

**a) Procedura di elezione**

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

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

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro. Ricevuto il verbale dell'elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.

**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 RLSSA sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale.

**9. Aziende o unità produttive da 16 lavoratori in su**

**a) Procedura di elezione**

Ove sia costituita la RSU, i RLSSA sono eletti tra i componenti della RSU nel modo seguente.

All'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per la RSU.

In questo caso la procedura di elezione è quella applicata per l'elezione della RSU.

Qualora la RSU non sia stata ancora costituita ovvero nell'impresa o unità produttiva operino le RSA aderenti alle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti ovvero queste ultime non siano state costituite, i RLSSA sono eletti dai lavoratori al loro interno, secondo la procedura vigente per le imprese o unità produttive fino a 15 lavoratori attivata dalle competenti organizzazioni sindacali.

**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 singolo RLSSA sono concesse 44 ore annue di permesso, con decorrenza della retribuzione globale.

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

Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo D.Lgs. al RLSSA sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dai precedenti commi 8 e 9.

#### 11. Preavviso

La richiesta di permesso ai sensi dei commi 8 e 9 è presentata dal RLSSA, di norma, con un preavviso di 48 ore.

#### 12. Accesso ai luoghi di lavoro

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

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare ai luoghi di lavoro.

Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

#### 13. Modalità di consultazione

La consultazione del RLSSA da parte del datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008, si svolge in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

#### 14. Informazioni e documentazione aziendale

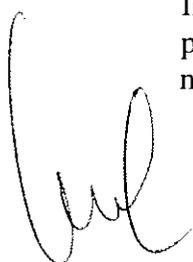
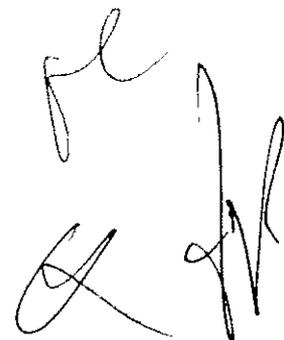
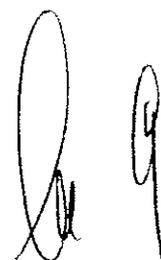
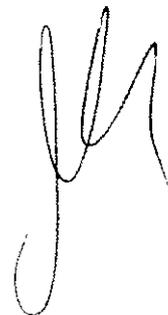
Il RLSSA ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008 nonché il diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1, e di cui all'art. 26, comma 3, del citato D.Lgs.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il RLSSA è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e della documentazione ricevute, nel rispetto del segreto industriale a termini dell'art. 50, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008.

#### 15. Riunione periodica

In applicazione dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 la riunione periodica è convocata con almeno 7 giorni calendariali di preavviso con lettera nella quale è precisato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.



Il RLSSA può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

## 16. Formazione del RLSSA

Il RLSSA ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLSSA sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata del corso base iniziale è di 36 ore, di cui almeno 18 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico ha una durata di 6 ore annue per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori e di 12 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

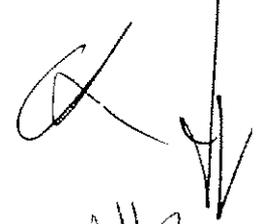
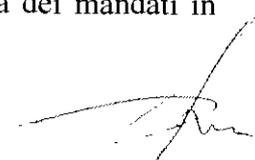
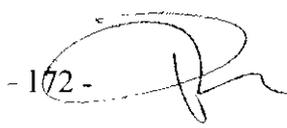
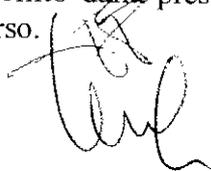
La formazione del RLSSA avviene durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a suo carico.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

## NORMA TRANSITORIA

I RLS presenti nelle aziende alla data del 18.9.2008 in numero maggiore di quanto stabilito dalla presente lettera D) restano in carica fino alla scadenza dei mandati in corso.



## DICHIARAZIONI A VERBALE

1. Le Parti stipulanti si incontreranno entro il primo semestre del 2010 per la ricerca delle condizioni che consentano di costituire l'Osservatorio nazionale sulla salute e sicurezza del lavoro, al fine di analizzare l'applicazione nelle aziende della normativa in materia.
2. Le Parti stipulanti, nel darsi reciprocamente atto che il presente articolo dà attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel D.Lgs. n. 81/2008, dichiarano che lo stesso assorbe e sostituisce integralmente tutte le disposizioni contemplate dalla previgente normativa contrattuale, anche di livello confederale, realizzando una disciplina organica e completa della materia.  
Al fine di contribuire alla conoscenza e all'applicazione della normativa relativa alla salute e sicurezza del lavoro, le Parti convengono di includere i testi degli articoli del D.Lgs. n. 81/2008 richiamati nell'edizione a stampa del CCNL.

Si impegnano, infine ad incontrarsi tempestivamente a richiesta di una delle parti medesime qualora siano emanate disposizioni di legge o siano stipulati Accordi interconfederali che modifichino e/o integrino la disciplina di cui al presente articolo, al fine di verificare la necessità del conseguente coordinamento normativo.



**Art. 64 – Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro**

**A. Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)**

1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.
2. Fermo restando quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:
  - a) il datore di lavoro, 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.

**B. Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI)**

1. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada in condizioni di scarsa visibilità l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza.
2. I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della loro attività lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.

3. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3.6.1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).
4. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.
5. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

### **C. Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili**

1. Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa – che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. – sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.
2. La dotazione degli indumenti di lavoro viene stabilita dall'azienda, previa contrattazione con la R.S.U. o, in mancanza, con le R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il CCNL.
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.

## CAPITOLOXII

### PREVIDENZA INTEGRATIVA

#### Art. 65 – 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 settore affini", denominato Previambiente.

2. A tutti i dipendenti non in prova assunti con contratto a tempo indeterminato sono consegnate dall'Azienda la scheda informativa e la domanda di adesione al Fondo Previambiente, i cui moduli sono reperibili sul sito internet del Fondo stesso.

3. 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 al datore di lavoro che provvede a trasmetterla al Fondo dandone tempestivo riscontro al lavoratore.

4. Le contribuzioni al Fondo per la parte determinata percentualmente, ai sensi del successivo comma 5, lettere a), b), sono calcolate sulla base retributiva convenzionale costituita dalla retribuzione base parametrica in atto al 1° gennaio 1997, dall'indennità di contingenza, da un aumento periodico di anzianità, riferiti al livello d'inquadramento del dipendente interessato.

5. Le contribuzioni al Fondo sono dovute per 12 mesi.

6. A decorrere dall'1.7.2006, tali contribuzioni sono costituite da:

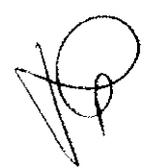
- a) l'2,033% a carico dell'azienda;
- b) l'1,30% a carico del dipendente;
- c) l'intero trattamento di fine rapporto maturato nel corso dell'anno per i dipendenti di prima occupazione successiva al 29 aprile 1993;
- d) una quota mensile dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto maturando nel corso dell'anno per gli altri lavoratori, nella misura del 2% della retribuzione utile al computo di tale istituto.

7. Le variazioni della base di calcolo e dei contributi dovuti al Fondo, di cui ai commi 3 e 5, stabilite da successivi accordi stipulati dalle parti istitutive del Fondo stesso, trovano immediata applicazione ai sensi e per gli effetti del presente articolo.

8. I contributi di cui al comma 5 decorrono dal mese successivo all'iscrizione.

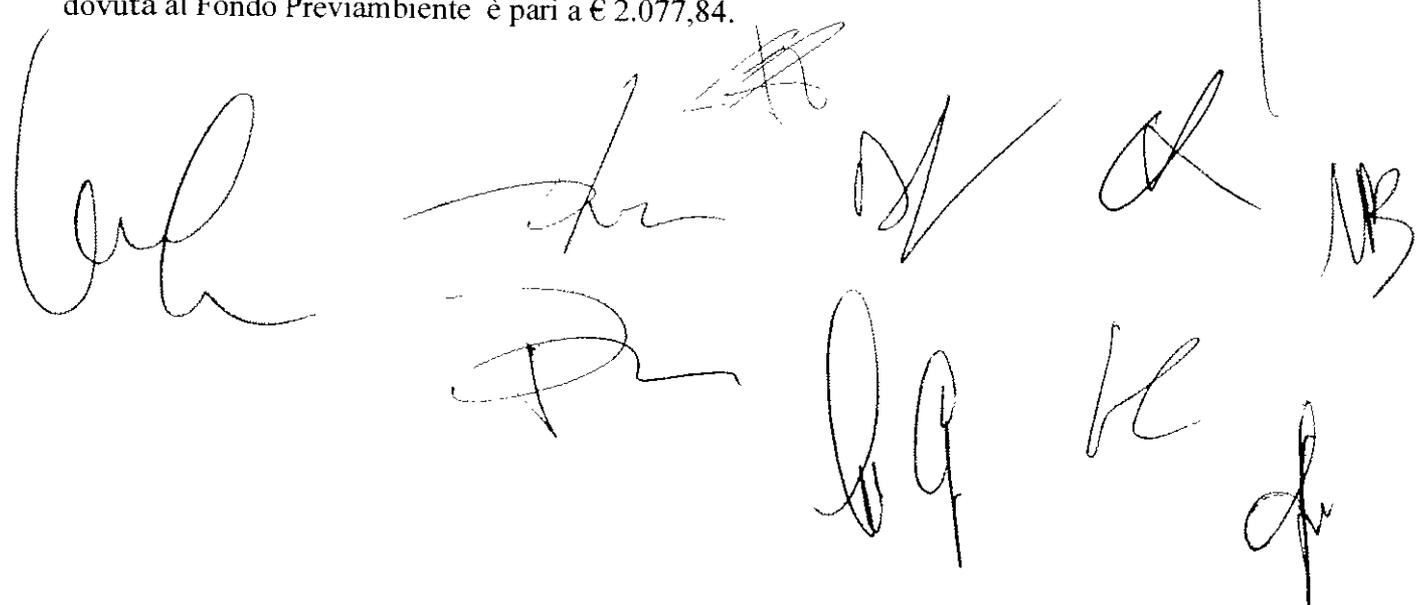
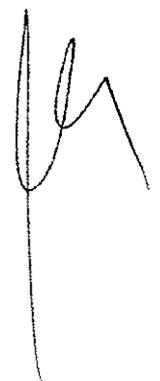
9. In caso di assenza non retribuita per il mese, non sussiste l'obbligo del versamento dei contributi di cui al comma 5; mentre, in caso di assenza retribuita, il contributo è commisurato al livello della retribuzione.

10. Il dipendente può optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, superiore a quella di cui al comma 5, lett. b).



### NOTA A VERBALE

Per effetto dell'istituzione, a decorrere dall'1.5.2008, del livello Q nel quale sono inquadrati 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.



## CAPITOLO XIII

### NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

#### Art. 66 - Doveri e divieti

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed 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 scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa;
- d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
- e) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda;
- 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;
- h) mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti;
- i) osservare e far 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 stabilite dall'Azienda.

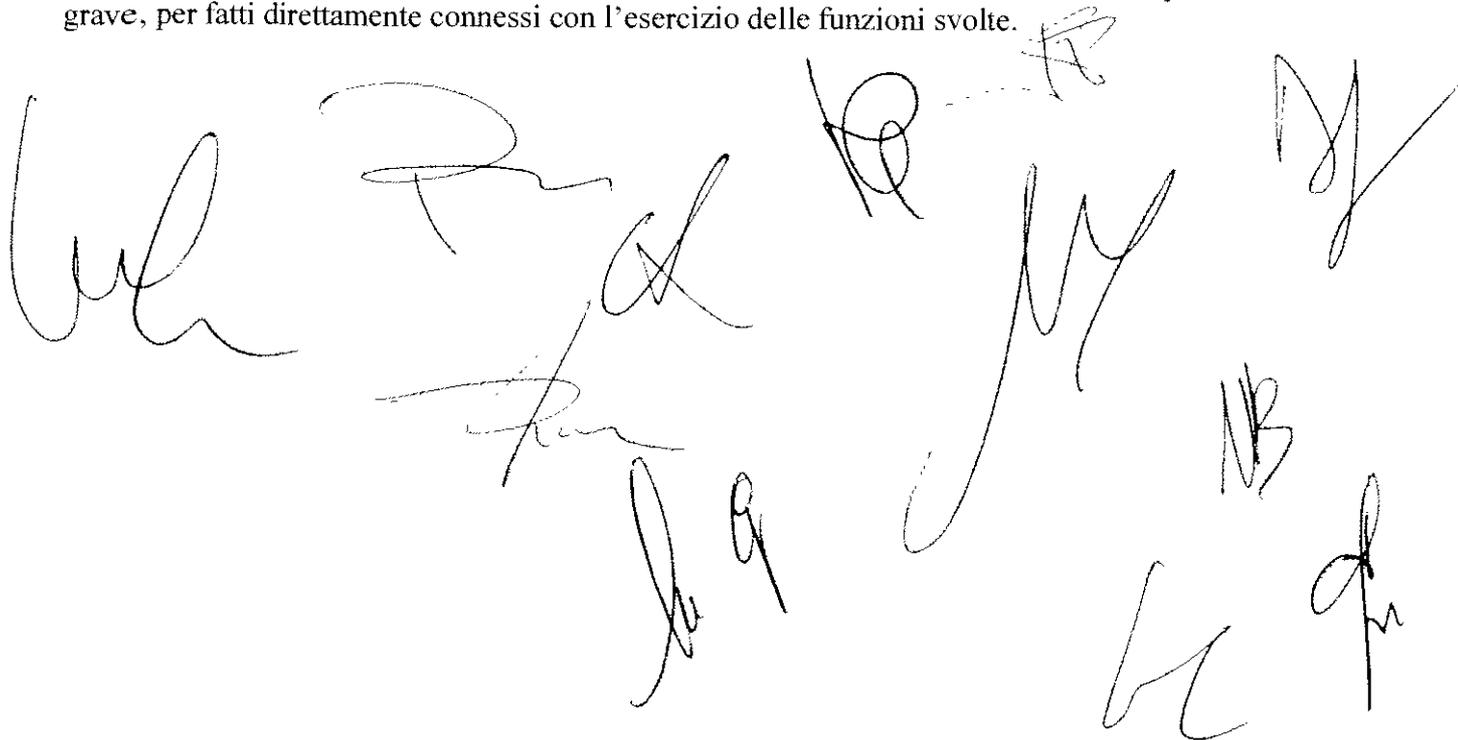
Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore.

3. Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica.

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, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.



## 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 perfetto stato di funzionamento: in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.

2. Il conducente deve altresì assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento 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 imputate per negligenza ed incuria.

4. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada – di cui al D.Lgs. 15.1.2002, n. 9, modificato dal D.L. 27.6.2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1.8.2003, 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 ritirata la patente dall'Autorità competente, avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni e la sua retribuzione globale verrà determinata in base all'art. 16, comma 1.

6. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con il ritiro della patente e il conducente non accetti di essere adibito alle mansioni cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

7. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo al ritiro 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, con riconoscimento delle eventuali differenze di retribuzione non percepite nel periodo nel quale non ha potuto svolgere le proprie mansioni.

8. Il ritiro della patente da parte dell'Autorità giudiziaria per motivi che comportino il licenziamento in tronco dà diritto al trattamento di fine rapporto ma non all'indennità sostitutiva del preavviso.

**Art. 68 – Provvedimenti disciplinari**

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametricale depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31 dicembre 1991;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- f. licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa 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 particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti.

4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d) e seguenti del primo 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 essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Nelle aziende ove non sia eletta la RSU ovvero non sia costituita la RSA dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce, oppure nelle aziende che distino più di 40 Km dalla sede più

vicina dell' Organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda.

8 Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f). Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

10. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.

11. Per effetto di quanto previsto al comma 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.

## CAPITOLO XIV

### CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 69 - Estinzione del rapporto di lavoro

1 - Il rapporto di lavoro si estingue 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;

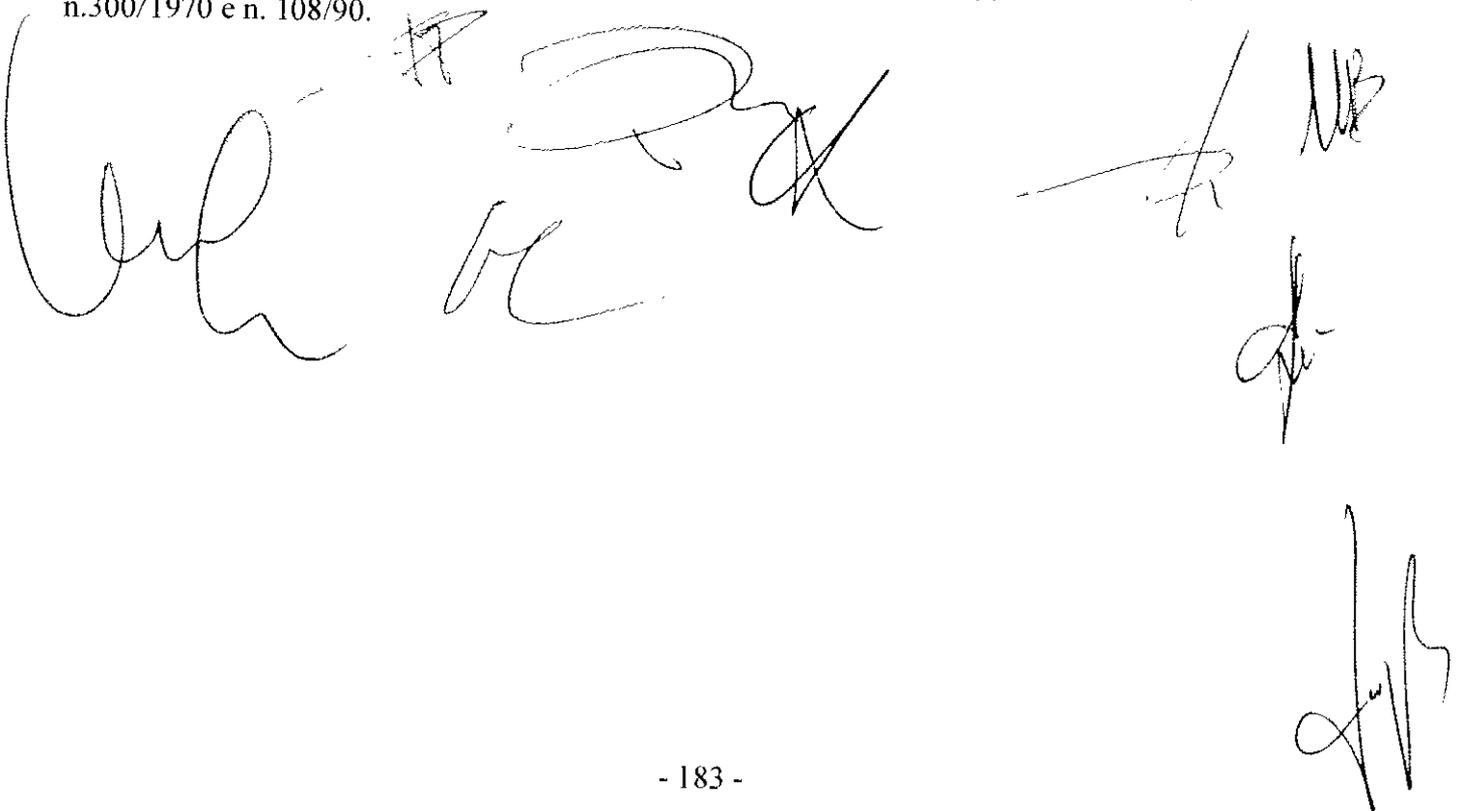
c) dimissioni del lavoratore;

d) esonero o recesso del lavoratore per superamento dei limiti massimi di malattia ed aspettativa ai sensi dell'art. 42;

e) esonero per comprovata incapacità lavorativa del lavoratore;

f) esonero per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 68;

g) esonero per giusta causa o giustificati motivi ai sensi delle leggi n. 604/1966, n.300/1970 e n. 108/90.



## Art. 70 - Preavviso di licenziamento - Indennità sostitutiva – Dimissioni

1 - In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi elencati nell'art. 69, escluso quello di cui alle lettere f) ed 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 lavoratore avrà diritto all'eventuale maggiore termine di preavviso stabilito da disposizioni di legge.

3 - Durante il periodo di preavviso l'Azienda concederà al lavoratore permessi per ricerca di nuova occupazione.

4 - Il periodo di preavviso dovrà decorrere dal primo giorno della quindicina successiva alla data di comunicazione del collocamento a riposo o del licenziamento.

5 - I periodi di preavviso sopraindicati, ridotti a metà, dovranno essere osservati a favore dell'Azienda anche dai lavoratori in caso di dimissioni.

6 - 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.

7 - 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.

8 - 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.

9 - 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.

10 - 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.

11 - 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 parametrica;
2. aumenti periodici di anzianità, con esclusione dell'importo maturato fino a concorrenza del valore dei primi 3,5 aumenti periodici di anzianità, per ogni livello d'inquadramento;
3. eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;
4. eventuale assegno ad personam;
5. 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 parametrica;
- 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) indennità di reperibilità;
- 12) differenza sui minimi tabellari per mutamento temporaneo di mansioni;
- 13) compenso giornaliero per festività coincidenti con la domenica o con giornate di riposo;
- 14) indennità sostitutiva del preavviso;
- 15) indennità di funzione corrisposta ai lavoratori cui è stata attribuita la qualifica di quadro;
- 16) indennità speciale aziendale;

- 17) aumenti di anzianità convenzionale;
- 18) compenso giornaliero per ex festività non godute;
- 19) indennità turni continui avvicendati;
- 20) compenso per lavoro festivo;
- 21) indennità lavoro normale domenicale;
- 22) 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 CCNL 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 TFR 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 31.05.1982, si fa rinvio a quanto stabilito dall'art. 46, par. A), punto 1, del CCNL 31.10.1995.
- 2) Secondo quanto disposto dal Verbale di accordo 25.06.1997, 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 TFR, a far data dall' 1-01-1998.

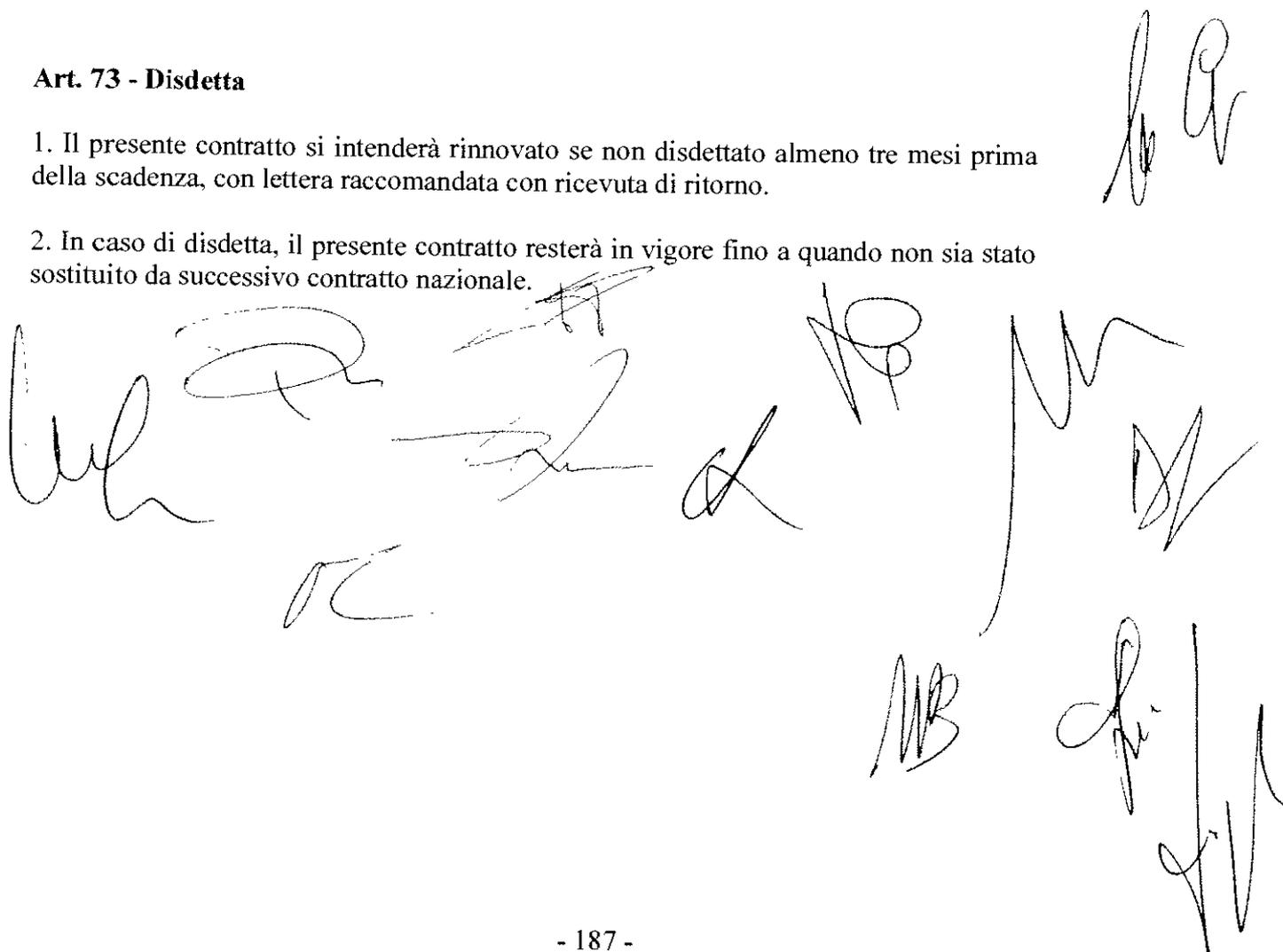
**CAPITOLO XV**  
**NORME FINALI**

**Art. 72 - Decorrenza e durata**

1. 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.
2. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2007 e scadrà il 31 dicembre 2010, fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite per i singoli istituti contrattuali.
3. La parte economica è integralmente rinnovata sia per il 1° biennio 2007/2008 sia per il 2° biennio 2009/2010.

**Art. 73 - Disdetta**

1. Il presente contratto si intenderà rinnovato se non disdetta almeno tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
2. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.



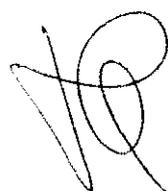
#### **Art. 74 – Abrogazione-inscindibilità**

1. Il presente CCNL annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti CCNL 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 CCNL sia risolta nei termini convenuti contrattualmente.



#### **Art. 76 - Esclusiva di stampa - Distribuzione del CCNL**

1. L'edizione a stampa del presente CCNL è di competenza delle Parti stipulanti FEDERAMBIENTE, 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 CCNL, senza la congiunta autorizzazione delle Parti stipulanti.



2. Le aziende distribuiscono gratuitamente una copia del presente CCNL ai lavoratori in forza, assunti a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 c. 5. A tal fine vale esclusivamente l'edizione a stampa curata dalle Parti stipulanti.

