

**FUNZIONE
PUBBLICA**



Guida ai CCNL
dell'Igiene
Ambientale

**Edizione aggiornata
Luglio 2018**

#FpBellaDifferenza

indice

A

Assenze	3
Accertamenti sanitari	3
Aspettative	3

B

Banca delle ore	4
-----------------------	---

C

Congedo matrimoniale.....	4
Congedi non retribuiti per la formazione..	4
Congedi per eventi e cause particolari	4
Congedi per gravi motivi famigliari.....	5
Contratto di lavoro a termine.....	5
Contratto di somministrazione lavoro	6

D

Dimissioni dal lavoro (FISE)	7
Dimissioni dal lavoro (UTILITALIA).....	7
Diritto allo studio	7

E

Elemento di copertura economica E.C.E... 8	
Elemento di garanzia retributiva.....	8

F

Ferie	8
Festività.....	8
Festività sopresse.....	9

I

Infortunio sul lavoro.....	9
Infortunio in itinere	9
Indennità (FISE)	9
Indennità (UTILITALIA).....	10

L

Lavoro domenicale.....	11
Lavoro notturno	11
Lavoro straordinario (FISE)	11
Lavoro straordinario (UTILITALIA).....	11

M

Malattia (FISE)	12
Malattia (UTILITALIA).....	13
Maternità	14
Mobilità interaziendale (UTILITALIA).....	15
Mutamento temporaneo di mansioni	15

P

Permessi	16
----------------	----

Q

Quattordicesima mensilità (FISE)	16
Quattordicesima mensilità (UTILITALIA).....	16

R

Reperibilità.....	17
Retribuzione oraria e giornaliera.....	17
Rimborsi (FISE).....	17
Rimborsi (UTILITALIA).....	18
Rol (FISE).....	18
Rol (UTILITALIA).....	18

S

Scatti di anzianità	19
---------------------------	----

T

Trattamento di fine rapporto T.F.R	19
Trasferimenti.....	19
Tredicesima mensilità.....	20
Tabella retributiva (FISE).....	20
Tabella retributiva (UTILITALIA)	21

FAC-SIMILE BUSTA PAGA	22
------------------------------------	----



ASSENZE

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.

Il lavoratore non può altresì assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

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.

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.

ACCERTAMENTI SANITARI

È diritto dell'Azienda di far constatare in ogni momento l'idoneità psico-fisica del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito.

L'accertamento deve essere compiuto dal medico competente, contro il giudizio sia l'Azienda che il lavoratore possono esperire un solo ricorso, rivolgendosi all'organo di vigilanza territorialmente competente.

Nelle more dell'esperimento dell'eventuale ricorso e fino all'acquisizione del relativo esito, il lavoratore sarà provvisoriamente inserito in mansioni confacenti con il suo stato, come indicate dal medico competente, compatibilmente con le esigenze funzionali aziendali, in considerazione della temporaneità dello stato di inabilità.

Qualora invece, le esigenze funzionali non lo consentano, previo incontro con l'organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia dato mandato, il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio per il periodo necessario al ricorso, senza corresponsione né di retribuzione né di contributi, salva sua richiesta di ferie o di permessi retribuiti, o anticipazione del T.F.R. a titolo di miglior favore nella misura massima di tre mensilità di retribuzione globale.

L'Azienda deve dare comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto, limitatamente alla constatazione della sua capacità lavorativa.

ASPETTATIVE

Aspettativa per motivi privati (Utilitalia): 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. Al lavoratore non in prova, può essere concesso, per motivi di carattere privato, da valutarsi in via discrezionale dall'Azienda, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di un anno, senza decorrenza di retribuzione e di anzianità.

Aspettativa per motivi privati (FISE): Al lavoratore che ne faccia richiesta, l'azienda potrà riconoscere un periodo di aspettativa per motivi privati fino a un massimo di 180 giorni calendariali, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini di alcun istituto.

Aspettativa per adozione e affidamento: Ai lavoratori che scelgano di adottare o avere in affidamenti 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. 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.



BANCA DELLE ORE

E' attribuita alla contrattazione aziendale di secondo livello la facoltà di istituire la Banca delle ore e disciplinare integralmente il funzionamento.

In assenza di accordo collettivo aziendale che regolamenti la Banca delle ore, è facoltà del singolo lavoratore chiedere l'attivazione individuale della stessa per l'accredito delle ore di straordinario feriale prestate oltre le 120 ore annue.

La richiesta deve essere inoltrata per iscritto all'azienda nel mese di novembre precedente l'anno in cui il lavoratore intende utilizzare la Banca delle ore.

L'attivazione ha la durata minima di un anno solare e si intende confermata di anno in anno se non revocata, per iscritto, entro il novembre precedente l'anno di disattivazione.

Se la revoca è aziendale, il dipendente ha facoltà di rinnovare la richiesta di utilizzazione della Banca delle ore secondo le modalità di cui sopra.

Relativamente alle ore accreditate in banca ore, al lavoratore spetta in ogni caso il pagamento delle pertinenti maggiorazioni.

Le ore accreditate possono essere godute anche in aggiunta ai giorni di ferie, salvo che nei periodi programmati di ferie annuali.



CONGEDO MATRIMONIALE

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

Al lavoratore in prova detto permesso sarà considerato retribuito per i primi sette giorni e non retribuito per i successivi otto giorni; durante il permesso, il periodo di prova rimane sospeso.

Il periodo di congedo matrimoniale non è computabile nel periodo di ferie annuali.

CONGEDI NON RETRIBUITI PER LA FORMAZIONE

I lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato, che abbiano almeno cinque anni di effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente, 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 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.

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

I lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni (non sono considerati i festivi e giorni non lavorativi) all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche se legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dall'insorgenza della grave infermità o dalla necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici, o entro sette giorni dal decesso.

CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Si tratta di un congedo della durata massima di due anni – frazionati – che può essere fruito nell’arco della vita lavorativa per gravi motivi dei seguenti soggetti:

- convivente del lavoratore (la convivenza deve risultare dalla certificazione anagrafica);
- disabili;
- parenti o affini;
- entro il terzo grado anche non conviventi;
- coniuge/parte di una unione civile
- figli (legittimi, legittimati, naturali, adottivi) e, in loro mancanza, discendenti prossimi anche naturali;
- genitori e, in loro mancanza, discendenti prossimi anche naturali o adottanti;
- generi e nuore;
- suocero e suocera;
- fratelli e sorelle germani e unilaterali.

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.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l’esito al dipendente.

Il congedo può essere altresì richiesto per il decesso del coniuge (anche se legalmente separato), di un parente entro il secondo grado (anche se non convivente), o di un soggetto componente la famiglia anagrafica, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno. In questo caso, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla richiesta, e nel caso di diniego per eccezionali ragioni organizzative, assicurare che il congedo venga fruito entro i successivi 7 giorni.

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 avviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di congedo 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.

CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

Le assunzioni a termine sono consentite per tutti i datori di lavoro pubblici e privati, anche per ragioni riferibili all’ordinaria attività, in tale modo il contratto a termine può essere stipulato anche a fronte di carenze strutturali e permanenti nell’organico aziendale e per motivi di carattere: tecnico, produttivo e organizzativo, sostitutivo.

Le assunzioni a termine sono vietate:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive o aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- presso unità produttive o aziende nelle quali siano operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell’orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successivi modificazioni.

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

La durata del periodo di prova, se prevista, non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l’equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi e, comunque, per un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, a prescindere dal numero dei contratti.

Scaduti i 36 mesi, è possibile la stipulazione presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio di un ulteriore contratto tra gli stessi soggetti della durata massima di 12 mesi.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato si applica il CCNL applicato nell'unità produttiva o nell'azienda in cui lo stesso opera.

I limiti numerici o percentuali ai contratti di lavoro a termine sono regolati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

(FISE) Imprese fino a 30 dipendenti: fino ad un massimo di cinque lavoratori;

Imprese da trentuno a sessanta dipendenti: fino ad un massimo di otto lavoratori;

Imprese da sessantuno a cento dipendenti: fino ad un massimo di undici lavoratori;

Imprese oltre cento dipendenti: fino ad un massimo del 10% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

(UTILITALIA) Il numero dei lavoratori con contratto a termine, comprensivo dei lavoratori con contratto di somministrazione, non può superare il 18% dei lavoratori a tempo indeterminato.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Il contratto di somministrazione lavoro è quel contratto con cui l'impresa somministratrice mette a disposizione dell'impresa utilizzatrice uno o più lavoratori, a tempo determinato o indeterminato.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo riferibili non solo ad esigenze di natura eccezionale, ma anche nell'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Il trattamento contrattuale spettante ai lavoratori somministrati durante la missione è quello applicato dall'utilizzatore.

Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive o aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive o aziende, nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

I limiti quantitativi, anche in percentuale, dei rapporti di somministrazione che ogni datore di lavoro o ente può avviare sono stabiliti nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

(FISE) I lavoratori impiegati nella missione di somministrazione di lavoro, non potranno superare mediamente nell'anno l'8% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

(UTILITALIA) I lavoratori somministrati, non potranno superare nell'anno la percentuale del 18% da calcolarsi complessivamente con i lavoratori assunti a tempo determinato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione.



DIMISSIONI DAL LAVORO (FISE)

Le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

I termini del periodo di preavviso sono:

Per i dipendenti inquadrati dal 1° al livello 5°:

- 15 giorni fino a 10 anni di anzianità di servizio;
- 30 giorni se si sono superati i 10 anni di anzianità di servizio.

Per i dipendenti inquadrati dal livello 6 al livello Q:

- 45 giorni fino a 10 anni di anzianità di servizio;
- 90 giorni se si sono superati i 10 anni di anzianità di servizio.

I termini del preavviso decorrono dal 1° o dal 16° di ciascun mese.

Il preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

DIMISSIONI DAL LAVORO (Utilitalia)

Le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

I termini del periodo di preavviso sono:

- 15 giorni per coloro che non hanno superato i 2 anni di servizio;
- 30 giorni per coloro che hanno superato i 2 anni ma non i 5 di servizio;
- 60 giorni per coloro che hanno superato i 5 anni di servizio.

I termini di preavviso decorrono dal primo giorno della quindicina successiva alla data di comunicazione delle dimissioni.

Il preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o nei giorni di riposo settimanale.

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi, anche coloro che si preparano privatamente per sostenere i medesimi esami, hanno diritto, ferma restando la successiva e tempestiva presentazione di idonea certificazione, a permessi con decorrenza della retribuzione globale pari a:

- giorni 3 per esami di licenza elementare;
- giorni 6 per esami di licenza media inferiore;
- giorni 12 per esami di licenza media superiore.

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

I lavoratori studenti che devono sostenere prove di esame presso facoltà universitarie hanno diritto per ogni esame a due permessi giornalieri, con decorrenza della retribuzione globale, ferma restando la successiva a tempestiva presentazione di idonea certificazione.

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti, qualora la frequenza coincida con l'orario di lavoro, hanno diritto a permessi, con decorrenza della retribuzione globale, nel limite massimo di 150 ore procapite all'anno, previa presentazione del certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello richiesto all'azienda.



ELEMENTO DI COPERTURA ECONOMICA E.C.E.

Qualora il rinnovo CCNL sia definito in data successiva alla scadenza del contratto, ai lavoratori dipendenti in forza, verrà riconosciuto un compenso mensile chiamato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.) pari a 13€ al 3° livello A, da riparametrare per gli altri livelli. L'E.C.E. costituisce integrale copertura economica per il periodo massimo dei primi 6 mesi del nuovo triennio contrattuale, oltre al quale tale elemento non è più corrisposto.

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

A favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da Aziende prive di contrattazione di secondo livello, ai lavoratori in forza nel mese di marzo che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre quanto spettante per CCNL, è riconosciuto, con la retribuzione del marzo di ogni anno, un importo procapite di € 150 a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.)



FERIE

Il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione globale.

Tale periodo è di 26 giorni lavorativi per chi lavora su 6 giorni la settimana.

22 giorni lavorativi per coloro che lavorano su 5 giorni la settimana.

Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizioni dell'azienda.

Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né a recupero negli anni successivi.

Ove la malattia impedisca il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno godute a guarigione avvenuta anche nell'anno successivo.

(solo per Utilitalia)

Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruite per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

- le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;
- le festività civili del 25 aprile, 1° maggio e del 2 giugno;
- le festività religiose: Capodanno, Epifania, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Festa del Patrono del Comune ove ha sede l'azienda.

Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività, le aziende stabiliranno una giornata di festività sostitutiva.

Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.

Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

- festivo diurno: 50%
- festivo notturno 75%

Nella giornata di Pasqua e nel caso in cui una delle feste cada in un giorno di riposo prelaborato, è corrisposto al normale trattamento contrattualmente dovuto, una quota giornaliera di retribuzione globale.

FESTIVITÀ SOPRESSE

In sostituzione delle festività religiose soppresse, sono riconosciuti tre giorni di permesso individuale, per FISE 2 giorni. Qualora non fruiti nell'anno solare, sono compensati ognuno con una quota giornaliera della retribuzione globale del mese di dicembre del medesimo anno. Solo per FISE per la prestazione del 4 novembre, spetta al lavoratore interessato una quota giornaliera di retribuzione globale, senza alcuna maggiorazione, da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.

Utilitalia: il personale in servizio al 30 aprile 2003 mantiene 4 o 5 giorni di ferie aggiuntive a seconda del numero di giorni settimanali di lavoro (6 o 5), oltre ad un importo fisso parametrato (3° livello A 153,99 euro) da erogare nel mese di gennaio di ogni anno a compensazione delle festività soppresse. Il personale assunto dal 1 maggio 2003 al 30 aprile 2008 mantiene 2 o 3 giorni di ferie aggiuntive a seconda del numero di giorni settimanali di lavoro (5 o 6), oltre ad un importo fisso parametrato (3° livello A 102,66 euro per due giorni da indennizzare o 3° livello A 51,33 euro per un giorno da indennizzare) da erogare nel mese di gennaio di ogni anno a compensazione delle festività soppresse.



INFORTUNIO SUL LAVORO

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

In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'azienda conserva il posto fino alla guarigione clinica e percepisce, per tutta la durata dell'assenza, il 100% della propria retribuzione globale.

INFORTUNIO IN ITINERE

E' quell'evento accidentale che può avvenire mentre il lavoratore si reca o torna dal lavoro ed è riconosciuto:

- durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
 - durante il normale percorso andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione dei pasti;
- Vige la stessa normativa, anche retributiva, dell'infortunio sul lavoro.

INDENNITÀ (FISE)

- Indennità giornaliera turni a ciclo continuo, riconosciuta ai dipendenti addetti a lavorazioni a ciclo continuo su tre turni avvicendati nell'intero arco continuo di sette giorni per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni pari al 3,65% della retribuzione base parametrica.
- Indennità giornaliera per lavaggio indumenti pari a €0,26 riconosciuta ai dipendenti che indossano indumenti da lavoro.
- Indennità maneggio denaro pari al 5% della retribuzione base parametrica giornaliera riconosciuta al dipendente addetto a operazioni di riscossione e pagamento che comportino maneggio di denaro con oneri per errori.
- Indennità oraria sgombero neve pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di

effettivo svolgimento delle mansioni.

- Indennità mensile di funzione pari a € 135,00 per 14 mensilità riconosciuta ai dipendenti con categoria di Quadro (livello Q).
- Indennità integrativa mensile pari a 30 € per 12 mensilità riconosciuta a tutti i dipendenti. € 50 dal 1 ottobre .
- Indennità giornaliera di € 1,00 al conducente operatore unico di livello 3° Area Conduzione, per ogni giornata di effettiva prestazione.
- Indennità giornaliera di € 0,50 al conducente di livello 3° dell'Area Conduzione che svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie in concorso con altro operatore, per ogni giornata di effettiva prestazione.
- Indennità trasferta:
per trasferta di durata superiore alle 7 ore e fino a 12 ore: in aggiunta al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio utilizzando i normali mezzi di trasporto pubblico nonché delle altre eventuali spese vive e documentate, spetta il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto, nei limiti della normalità.
Per la trasferta superiore a 12 ore e fino a 24 ore: in aggiunta a quanto sopra, spetta al dipendente il rimborso per vitto e alloggio e un'indennità giornaliera pari al 50% della retribuzione individuale.

INDENNITÀ (Utilitalia)

- Indennità maneggio denaro pari al 5% della retribuzione base parametrica del livello di appartenenza.
- Indennità sgombero neve pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni, corrisposta al personale addetto all'espletamento di tale servizio. Un'indennità pari al 3% della retribuzione individuale oraria corrisposta al personale che espleta servizi collaterali allo sgombero della neve, per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni.
- Indennità integrativa mensile pari a 50 € per 12 mensilità riconosciuta a tutti i dipendenti.
- Indennità giornaliera di € 1,00 al conducente operatore unico di livello 3° Area Conduzione, per ogni giornata di effettiva prestazione.
- Indennità giornaliera di € 0,50 al conducente di livello 3° dell'Area Conduzione che svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie in concorso con altro operatore, per ogni giornata di effettiva prestazione.
- Indennità giornaliera 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 retribuzione base parametrica del livello di appartenenza.
- Ai lavoratori che operano in turni omogenei, ciclici, continui ed avvicendati, tre turni o quattro turni, su 24 ore, con riposo domenicale, è riconosciuta indennità pari al 2,45% della sola retribuzione base del livello di appartenenza.
- Indennità trasferta:
per trasferta di durata superiore alle 7 ore e fino a 12 ore: in aggiunta al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio utilizzando i normali mezzi di trasporto pubblico nonché delle altre eventuali spese vive e documentate, spetta il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto, nei limiti della normalità.
Per la trasferta superiore a 12 ore e fino a 24 ore: in aggiunta a quanto sopra, spetta al dipendente il rimborso per vitto e alloggio e un'indennità giornaliera pari al 50% della retribuzione individuale.



LAVORO DOMENICALE

Ai lavoratori che prestano servizio domenicale normale – in turni con riposo settimanale fissato in altro giorno, al fine di garantire la continuità dei servizi d’istituto – è riconosciuta un’indennità pari a euro 7,00.

Tale importo potrà essere incrementato previa contrattazione aziendale.

LAVORO NOTTURNO

Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 6,00.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l’unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria, o in alternativa, il padre adottivo o affidatario con lei convivente, di un minore nei primi tre anni dal suo ingresso in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età del minore stesso;
- d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104 e successive modificazioni.

Le prestazioni di lavoro notturno sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%.

Per i turni che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l’ora dalle 5 alle 6 con una maggiorazione non superiore al 20% convenuta a seguito di contrattazione di secondo livello.

LAVORO STRAORDINARIO (FISE)

Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre le ore di lavoro settimanale.

Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari, anche imprevedibili, esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l’orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, per un monte ore non superiore a 150 pro – capite per ogni anno solare.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

- a) Straordinario diurno feriale: 12% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ore annue dalle 76 fino alle 150; 35% sulle ore annue eccedenti.
- b) Straordinario diurno festivo: 65%
- c) Straordinario notturno feriale: 50%
- d) Straordinario notturno festivo: 75%

LAVORO STRAORDINARIO (Utilitalia)

Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre le ore di lavoro settimanale.

Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari, anche imprevedibili, esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l’orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 200 ore annue pro – capite non cumulabili.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

- e) Straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ore annue dalle 76 fino alle 150; 33% sulle ore annue eccedenti.
- f) Straordinario diurno festivo: 65%

g) Straordinario notturno feriale: 50%

h) Straordinario notturno festivo: 75%.

E' oggetto di contrattazione aziendale la definizione di un eventuale limite totale annuo pro-capite delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, anche per singole famiglie professionali.



MALATTIA (FISE)

In caso di inizio di evento morboso – da intendersi come infermità per malattia o infortunio non sul lavoro – l'assenza dal servizio è comunicata dal lavoratore prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.

Qualora detta assenza si protragga oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.

Il certificato deve essere redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso, e il lavoratore deve comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio.

Sia l'azienda che l'INPS hanno facoltà di controllare lo stato di infermità del lavoratore che ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati sia all'azienda che all'INPS, dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00.

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è riconducibile a:

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

DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO O PERIODO DI COMPORTO

Nei casi di assenza dal servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un complessivo periodo di 510 giorni calendariali.

Per i lavoratori affetti dalle patologie di cui al decreto del Ministero della salute 11.1.2016, delle patologie di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1) e 2) del D.M. 21.7.2000, n. 278, il periodo di comporto è pari a 600 giorni calendariali.

Il periodo di comporto comprende l'insieme dei giorni di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro nei 1.095 (3 anni) giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso.

Al raggiungimento di almeno 400 giorni calendariali complessivi di comporto, l'azienda ne dà comunicazione ai dipendenti interessati.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per tutto il periodo di comporto previsto, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione globale mensile netta, salvo i casi di mancato rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dal CCNL.

In ogni anno solare, al superamento di 13 giorni calendariali di assenza, anche non continuativi, oppure dopo 6 eventi morbosi anche di durata complessiva non superiore a 13 giorni, l'azienda opererà nel modo seguente:

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

- a) una trattenuta di 45 euro lordi per ognuno dei primi 4 eventi (dal 7° evento).

b) una trattenuta di 40 euro lordi per ognuno degli eventi successivi al 4° evento (dal 12° evento). Le trattenute sono effettuate prioritariamente sull'indennità integrativa mensile.

Sono esclusi dal sistema di franchigia i lavoratori assenti per eventi morbosi, certificati da medici specialisti del servizio sanitario nazionale, riguardanti:

- a) lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- b) lavoratori affetti da stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.
- c) lavoratori affetti dalle patologie acute o croniche di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1 e 2 del D.M. 21.7.2000, n. 278.
- d) lavoratrici affette da eventi morbosi durante il periodo di gravidanza e patologie di genere;
- e) ricovero ospedaliero o day hospital.

Le somme trattenute saranno destinate nella misura del 50% all'incremento dell'Elemento di Garanzia Retributiva previsto dal CCNL, oppure all'incremento del premio produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello.

L'importo del 50% cesserà di essere destinato all'incremento annuo di produttività e sarà devoluto al Fondo di Solidarietà Bilaterale a partire dalla data che verrà istituito.

PERIODO DI ASPETTATIVA

Qualora, superato il periodo di comporto, perduri nell'assenza dal servizio per evento morboso, al lavoratore è riconosciuto il diritto a fruire di un ulteriore periodo di conservazione del posto previa richiesta di utilizzo di aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 270 giorni calendariali, frazionabili in tre periodi, salvo i casi previsti dal CCNL.

Terminato il periodo di comporto o di aspettativa non retribuita eventualmente utilizzato, perdurando l'assenza dal servizio, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso. Nella medesima situazione, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o del pagamento, all'azienda, della relativa indennità sostitutiva.

Qualora il rapporto di lavoro non venga risolto da nessuna delle due parti, lo stesso resta sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione.

MALATTIA (Utilitalia)

In caso di inizio di evento morboso – da intendersi come infermità per malattia o infortunio non sul lavoro – l'assenza dal servizio è comunicata dal lavoratore prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.

Qualora detta assenza si protragga oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.

Il certificato deve essere redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso, e il lavoratore deve comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio.

Sia l'azienda che l'INPS hanno facoltà di controllare lo stato di infermità del lavoratore che ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati sia all'azienda che all'INPS, dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00.

Ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro 11.1.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedano terapie salvavita o da stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO O PERIODO DI COMPORTO

Nei casi di assenza dal servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un complessivo periodo di 365 giorni calendariali.

Il periodo di comporto comprende l'insieme dei giorni di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro nei 1.095 (3 anni) giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso.

I periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare, debitamente certificati e comunicati, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni, aumentano, fino ad un massimo di 120 giorni di calendario, il periodo di conservazione del posto.

In presenza di gravi patologie che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, debitamente certificati e comunicati, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni, aumentano, fino ad un massimo di 300 giorni di calendario, il periodo di conservazione del posto.

Al raggiungimento dei 250 giorni calendariali di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro, l'azienda ne dà comunicazione ai dipendenti interessati.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per tutto il periodo di comporto previsto, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione globale mensile netta, salvo i casi di mancato rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dal CCNL.

PERIODO DI ASPETTATIVA

Qualora, superato il periodo di comporto, perduri nell'assenza dal servizio per evento morboso, al lavoratore è riconosciuto il diritto a fruire di un ulteriore periodo di conservazione del posto previa richiesta di utilizzo di aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 270 giorni calendariali.

REGOLAMENTAZIONE PER MALATTIA O INFORTUNIO NON SUL LAVORO DI BREVE DURATA.

A fronte di un tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro uguale o superiore al 4,7%, rilevato dall'azienda e comunicato ai soggetti sindacali competenti, l'azienda nell'anno solare successivo effettuerà, per ogni episodio di malattia o infortunio non sul lavoro di durata pari o inferiore a 5 giorni di assenza, le seguenti trattenute retributive:

- a) a partire dal 6° evento morboso (ovvero dal 5° se le assenze complessivamente considerate hanno già superato i 13 giorni di calendario anche non continuativi), una trattenuta di 35 euro lordi per ogni singolo evento-
- b) dal 9° evento morboso in poi: trattenuta di 45 euro lordi per ogni singolo evento;
- c) a partire dal 12° evento morboso, in aggiunta alle misure precedenti, le giornate di assenza verranno computate in via definitiva in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comporto contrattuale.

Le trattenute vengono effettuate prioritariamente dall'indennità integrativa mensile.

Quanto sopra non trova applicazione nel caso di assenza per eventi morbosi, certificata da medici specialisti del servizio sanitario nazionale, riferiti a:

- a) gravi patologie che richiedano terapie salvavita, con conseguenti discontinuità della prestazione lavorativa;
- b) eventi morbosi delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza o patologie di genere;
- c) assenze con ricovero ospedaliero o day hospital o ospedalizzazione domiciliare;
- d) assenze individuate nell'ambito di specifici accordi locali.

Le somme trattenute saranno destinate nella misura del 50% all'incremento dell'importo complessivo del premio di risultato.

L'importo del 50% cesserà di essere destinato all'incremento annuo di produttività e sarà devoluto al Fondo di Solidarietà Bilaterale a partire dalla data che verrà istituito.

MATERNITÀ

La lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro:

- 2 mesi prima della data presunta del parto o, a scelta, 1 mese prima a condizione che questo non comporti rischi per il nascituro o per la madre.

La lavoratrice ha diritto a svolgere mansioni che siano compatibili con lo stato di gravidanza e a mantenere l'inquadramento retributivo anche nel caso di assegnazione a mansioni inferiori.

L'astensione obbligatoria è utile ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive (13a e 14a).

L'anticipazione della astensione obbligatoria può essere disposta dalla Direzione territoriale del

Lavoro, in base ad accertamento medico (di competenza della ASL).

L'astensione obbligatoria si prolunga fino a 3 mesi dopo il parto, oppure 4 mesi dopo il parto se la lavoratrice ha esercitato l'opzione per astenersi un mese prima della nascita.

L'astensione obbligatoria dopo il parto può essere estesa al padre lavoratore, in alternativa alla madre, nelle seguenti ipotesi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento al padre in via esclusiva.

Se il parto avviene in data anticipata a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria precedenti il parto e non goduti si sommano ai periodi successivi al parto.

Il certificato attestante la data del parto dovrà essere consegnato entro trenta giorni.

Durante il periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice, o il lavoratore, hanno diritto alla totale retribuzione globale.

ASTENSIONE FACOLTATIVA

Oltre al periodo di astensione obbligatoria, i genitori hanno la facoltà di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo. La possibilità di fruire dell'astensione facoltativa è riconosciuta ad entrambi i genitori, anche se l'altro non ne ha diritto come nel caso in cui, per esempio, vi è una madre non lavoratrice.

Per ogni figlio, nei primi 8 anni di vita, il periodo di astensione facoltativa complessivo dei genitori non può superare il limite di:

- 10 mesi
- 11 mesi se il padre si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

Per la spettanza si fa riferimento alla normativa vigente.

Durante il periodo di astensione facoltativa, la retribuzione globale è del 30% per un periodo complessivo di 6 mesi fino al 3° anno di vita del bambino, superati i 6 mesi non si ha diritto a nessuna retribuzione.

Durante il periodo di astensione facoltativa non si maturano né le ferie, né i ratei di 13a e 14a, i mesi sono invece utili ai fini dell'anzianità di servizio.

GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

Le lavoratrici, se il bambino al momento dell'adozione o affidamento non ha superato i sei anni di età, hanno diritto all'astensione obbligatoria ed al trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'ingresso in famiglia.

Il padre adottivo o affidatario, ha diritto all'astensione obbligatoria nel caso in cui la madre abbia rinunciato a fruirne o sia deceduta, oppure il bambino sia affidato in via esclusiva al padre.

Entrambi i genitori adottivi hanno diritto all'astensione facoltativa, che può essere esercitata dalla madre, dal padre o da entrambi, ed alle assenze per malattia del bambino fino a 8 anni di età, se il figlio non supera i 6 anni al momento dell'ingresso in famiglia. Se il minore ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni, l'astensione facoltativa può essere usufruita entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia e non oltre il 15° anno di età del figlio.

MOBILITÀ INTERAZIENDALE (Utilitalia)

È consentita, tra Aziende di Igiene Urbana, la mobilità del lavoratore che può avvenire su richiesta del lavoratore stesso, e con il consenso delle due Aziende interessate. Oppure su richiesta di una Azienda con il consenso del lavoratore e dell'Azienda di appartenenza.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

In relazione ad esigenze organizzative temporanee, il dipendente può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché rientranti nella medesima categoria legale e ciò non comporti alcun peggioramento economico o morale della sua condizione.

In caso di modifica strutturale degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento

immediatamente inferiore purché rientri nella medesima categoria legale, deve essere comunicato per iscritto, pena la nullità, ed il dipendente mantiene lo stesso inquadramento e trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Al dipendente che in forma esplicita e dietro preciso mandato, è chiamato a svolgere temporaneamente mansioni superiori, è riconosciuta la retribuzione base parametrica del superiore livello – relativa alla posizione parametrica B ove prevista – per il periodo relativo alla loro effettuazione.

L'esplicazione di mansioni superiori, in sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio al superiore livello, salvo il caso di conferma nella mansioni a seguito di rientro del dipendente sostituito.

Qualora lo svolgimento di mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione al livello superiore, nella posizione parametrica B, ove prevista, diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, dopo tali periodi. Per effettivo svolgimento delle mansioni:

(FISE) Livelli da J al 4°:

- per 120 giorni consecutivi;
- per 120 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni calendariali.

Livelli da 5° al Q:

- per 150 giorni consecutivi;
- per 150 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni calendariali.

(UTILITALIA) dopo un periodo di 4 mesi continuativi di effettivo servizio, fatto salvo quanto previsto dalla norma relativa ai lavoratori con la qualifica di Quadro.



PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare permessi, per giustificati motivi con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.

SOLO FISE: In occasione della nascita di un figlio è riconosciuto al lavoratore un giorno di permesso retribuito.



QUATTORDICESIMA MENSILITÀ (FISE)

Entro il 15 luglio di ogni anno viene corrisposta una 14a mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° luglio e con esclusione dell'indennità integrativa mensile e dell'EDR.

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ (Utilitalia)

L'azienda è tenuta a corrispondere, non oltre il 30 giugno, una 14a mensilità di importo pari alla retribuzione globale in vigore al 1° giugno, con esclusione dell'indennità integrativa mensile e dell'EDR.



REPERIBILITÀ

Al fine di soddisfare esigenze di servizio aventi carattere di straordinarietà o emergenza non programmabili preventivamente, anche attinenti alla sicurezza degli impianti e delle attrezzature non presidiati per l'intera giornata, l'azienda può disporre l'attivazione del servizio di reperibilità anche per tutti i giorni dell'anno, stabilendone la durata giornaliera.

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.

Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità:

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

Tali cifre possono essere maggiorate in fase di contrattazione aziendale.

In caso di richiesta di intervento, spetta al lavoratore una indennità di chiamata.

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 CCNL per le ore di lavoro straordinario, notturno, festivo a seconda della ipotesi nelle quali si ricade.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione è mensile. Solo per le maggiorazioni o le trattenute si determina convenzionalmente la retribuzione oraria dividendo 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.

RIMBORSI (FISE)

- Rimborsio spese vidimazione patente, viene corrisposto ai lavoratori che usano, per esigenze lavorative, veicoli propri o aziendali.
- Rimborsio spese per testimonianza, al dipendente chiamato quale teste in causa civile o penale o amministrativa in dipendenza del 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.
- Rimborsio spese per uso autovettura per il dipendente che, previa autorizzazione dell'azienda usi la propria autovettura per ragioni di servizio 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.
- Uso gratuito dell'alloggio qualora l'azienda, per esigenze di servizio, richieda al dipendente di abitare presso il complesso aziendale.
- L'Azienda stipula apposite convenzioni con i soggetti autorizzati ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto Ministero Trasporti 17/4/2013 affinché realizzino, a carico dell'azienda, i corsi di formazione periodica per il rilascio dell'attestato di frequenza necessario al rinnovo di validità della qualificazione CQC, di cui all'art. 14 comma 1 del decreto legislativo 21/11/2005 n. 286, che deve essere obbligatoriamente posseduta dal dipendente che, per lo svolgimento dell'attività di trasporto e/o movimentazione dei rifiuti, è normalmente adibito alla conduzione di automezzi o mezzi d'opera/macchine operatrici, per la quale è richiesta una delle patenti di cui all'art. 3, comma 1, del decreto Ministero Trasporti 17.4.2013.

RIMBORSI (Utilitalia)

- Rimborsato spese per rinnovo patente ai conducenti di veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente.
- Rimborsato spese per uso autovettura per il dipendente che, previa autorizzazione dell'azienda usi la propria autovettura per ragioni di servizio 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.
- Rimborsato spese per testimonianza al lavoratore intimato dall'autorità giudiziaria su richiesta dell'Azienda a rendere testimonianza in procedimenti giudiziari per cause inerenti al servizio è corrisposta la retribuzione globale.
- 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.
- Ai conducenti dei veicoli assunti a tempo indeterminato, titolari della mansione o normalmente impiegati come sostituti, per i quali è richiesto, oltre il possesso della patente C, il certificato di qualificazione del conducente così come previsto all'art. 14 comma 1 del decreto legislativo 21/11/2005 n. 286, sono riconosciute, previa presentazione di idonea documentazione, le spese per il rinnovo del certificato medesimo. Il corso per il rinnovo del CQC sarà effettuato dal personale interessato al di fuori dell'orario di lavoro a carico dell'azienda presso agenzie con essa convenzionate.

ROL (FISE)

A partire dal 1 febbraio 2017, ai lavoratori in forza al 31.1.2017, viene riconosciuto un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti pari a 27,50 ore, da godersi nell'anno solare di competenza compatibilmente con le esigenze di servizio. A decorrere dal 1 gennaio 2018 il predetto monte ore annuo sarà pari a 30 ore.

ROL (Utilitalia)

A partire dal 1 gennaio 2017, ai lavoratori in forza al 31.12.2016, viene riconosciuto un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 30 ore, non frazionabili in misura inferiore ad un'ora intera, fatta salva l'eventuale fruizione di tali permessi in misura pari ad una giornata intera.

A partire dal 1 gennaio 2018, il monte ore passa da 30 a 34 ore annue per lavoratore, eccetto che per il personale amministrativo, il personale dei settori indiretti non operativi quali i lavoratori dell'area tecnica e amministrativa, ed ai lavoratori addetti ai servizi generali e ad ai lavoratori con ridotta capacità lavorativa verificata in azienda per qualsiasi mansione operativa sul territorio, che rimarranno a 30 ore.



SCATTI DI ANZIANITÀ

Per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dal 1 luglio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure sotto indicate:

LIVELLO	IMPORTO SINGOLO €	IMPORTO MASSIMO €
J	10,20 (fise) 8,80 (utilitalia)	10,20 (fise) 8,80 (utilitalia)
1	15,24	152,40
2	17,66	176,60
3	19,11	191,10
4	20,92	209,20
5	24,02	240,20
6	27,11	271,10
7	31,25	312,50
8	34,86	348,60
Q	39,17	391,70



TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO T.F.R.

Al lavoratore il cui rapporto di lavoro si estingua per motivi previsti dal presente contratto sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto di lavoro, con la prima retribuzione del mese successivo a quello in cui il rapporto di lavoro è cessato, salvo diversi accordi tra le parti.

TRASFERIMENTI

Trasferimenti individuali:

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 ad una altra sede di lavoro, situata in località diversa da quella abituale, con un preavviso di almeno 30 giorni calendariali, e con analogo preavviso l'azienda convoca la RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti, per fornire una informativa sui motivi e sulle condizioni del trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento disposto, 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, oltre ad essere 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.

Trasferimenti plurimi:

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

TREDICESIMA MENSILITÀ

Entro il 20 dicembre di ogni anno viene corrisposta la 13a mensilità, pari alla retribuzione globale con esclusione dell'indennità integrativa mensile.

TABELLA RETRIBUTIVA (FISE)

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

DA AGGIUNGERE A TOTALE CARICO DELLE AZIENDE (FISE):

Contributo Previambiente corrispondente al 2.033% sulla retribuzione del 1997 + 15 euro per gli iscritti al Fondo e 10 euro anche per i dipendenti non iscritti (10 euro mensili di aumento per tutti nell'ultimo rinnovo CCNL).

Fondo Sanitario Integrativo FASDA: 69,50 a trimestre per ogni dipendente (aumentato di 27 euro a trimestre nell'ultimo rinnovo CCNL)

Fondo di Solidarietà: Dal momento dell'istituzione 120 euro l'anno per ogni dipendente

Indennità Integrativa Mensile: passa da 30 euro a 50 euro (uguale per tutti) mensili dal 1 ottobre 2018

TABELLA RETRIBUTIVA (Utilitalia)

LV	Parametri	Totale aumenti retib. €	Corrispondenti retribuzioni base mensili		
			Agosto 2016 €	Luglio 2017 €	Dicembre 2018 €
Q	230,00	123,79	3.280,42	3.324,62	3.359,99
8	204,67	110,15	2.919,10	2.958,44	2.989,91
7A	184,41	99,24	2.630,12	2.665,57	2.693,92
7B	175,36	94,36	2.501,02	2.534,73	2.561,69
6A	166,84	89,79	2.379,53	2.411,59	2.437,25
6B	159,15	85,65	2.269,88	2.300,47	2.324,94
5A	151,29	81,42	2.157,74	2.186,82	2.210,08
5B	144,86	77,95	2.066,04	2.093,89	2.116,16
4A	138,57	74,57	1.976,39	2.003,03	2.024,33
4B	134,36	72,30	1.916,27	1.942,10	1.962,76
3A	130,07	70,00	1.855,15	1.880,15	1.900,15
3B	124,00	66,73	1.768,55	1.792,39	1.811,45
2A	123,51	66,47	1.761,58	1.785,32	1.804,31
2B	111,11	59,80	1.584,73	1.606,08	1.623,17
1A	100,00	53,82	1.426,24	1.445,46	1.460,84
1B	90,00	48,43	1.283,64	1.300,94	1.314,78
J	80,00	43,02	1.140,99	1.156,37	1.168,67

DA AGGIUNGERE A TOTALE CARICO DELLE AZIENDE (UTILITALIA):

Contributo Previambiente corrispondente al 2.033% sulla retribuzione del 1997 + 15 euro per gli iscritti al Fondo e 10 euro anche per i dipendenti non iscritti (10 euro mensili di aumento per tutti nell'ultimo rinnovo CCNL).

Fondo Sanitario Integrativo FASDA: 69,50 a trimestre per ogni dipendente (aumentato di 27 euro a trimestre nell'ultimo rinnovo CCNL)

Fondo di Solidarietà: Dal momento dell'istituzione 120 euro l'anno per ogni dipendente

Fondazione Rubes Triva: 2 euro mensili per ogni dipendente (aumentato di 1 euro con l'ultimo rinnovo del CCNL)

Indennità Integrativa Mensile: passa da 30 euro a 50 euro mensili (uguale per tutti)

FAC-SIMILE BUSTA PAGA

ANZIANITÀ

Importo di anzianità da CCNL - retribuzione individuale

INDENNITÀ INTEGRATIVA MENSILE

50 euro (per FISE 30 euro passa a 50 euro dal 1 ottobre 2018) + retribuzione individuale = retribuzione globale

LIVELLO

Livello e parametro di inquadramento)

MINIMO

Retribuzione base da CCNL per livello e parametro di inquadramento - retribuzione individuale

E.D.R.
€ 10,33

REF.	CODICE	COGNOME NOME	QUAL.	LIV.	MESE	
		ROSSI MARIO		IV01B	GIUGNO 2017	
CODICE FISCALE		DATA NASCITA	DATA ASSUNZIONE	DATA CESSAZIONE	ANZIANITÀ MENSILE	MATRICOLA INPS
RSMR85H19H509F		16 1 72	30 2 92		205,25	12345678919
RETRIBUZIONE	P. S.I.N.	IND. SPEC.	PROD. IND.	IND. INTEGR.	E.D.R.	
1740,46	180,00	104,00	8,91	44,29	10,33	
CODICE P.A.T.		CODICE STAT. P.A.	N. INSCRIZIONE	RETRIBUZIONE GLOBALE		
57085639/31		0722/0723	45678919	2.150,49		
VOCE	SCAD.	DESCRIZIONE	OREGG.	IMP. UNITARIO	TRATTENUTE	COMPETENZE
0001		RETR. MENSILE	26,00	86,63000		2150,49
0141		SINDACATO			19,50	0
0143		PREVIAMBIENTE			0	0
0145		PREVIAMBIENTE			6,61	0
0145		PREVIAMBIENTE			0,96	0
0145		STRAORDINARIO			7,52	0
0145		NOTTURNO			9,24	0
0179		FESTIVITÀ			15,28	0
TFR AL 31/12 AP 32941,21						
** VOCE INDICATIVA NON TRATTENUTA SULLE COMPETENZE						
TRATT. SOCIALI		FONDO PREV.	F. INT. SAL.	F. OBED.	INAIL	FASI
IMPOSSIBILE CONTRIBUTO		2252,49	2252,00	2252,49		
IMP. FISC. MESE		199,35	4,95	2,88		
IMP. FISC. A.P.		496,40	25,68	496,40		
DETRAZIONI LAV. DIP.		DETRAZIONI FAMILIARI	CONIUGE / F. N. / FIGLI / ALTRI	ARROTOND. PRECEDENTE	ARROTOND. ATTUALE	NETTO A PAGARE
2023,70				27,00	86,69	2150,49
IMP. FISC. MESE		IRPEF MESE	DETRAZIONI MESI (REF. FASO)	REG. COM.	CONIUGLIO	ALIQ. MAX
2023,70		496,40				27,00
IMP. FISC. A.P.		IRPEF A.P.	ALIQ. A.P.	IMP. FISCALE T.F.R.	IRPEF T.F.R.	TOT. TRATT. VARS.
2023,70		496,40	25,68	496,40	23,00	86,69
DETRAZIONI LAV. DIP.		DETRAZIONI FAMILIARI	CONIUGE / F. N. / FIGLI / ALTRI	ARROTOND. PRECEDENTE	ARROTOND. ATTUALE	NETTO A PAGARE
2023,70				27,00	86,69	2150,49
FERIE RES.		FERIE A.C.	FERIE A.P.			
3,00		28,00	0,00			
ORE PERM.		ORE PERM.	ORE PERM.			
18,00		0,00	0,00			
PERM. RESIDUI		PROG. DETRAZIONI	PROG. IRPEF			
0594,46		5074,28				
PAESE ORIG. CHI		ABI	CAB	N.° C/BANCAIRO		
IT		G	55150	05555	00000000001	

SINDACATO

Trattenuta quota CGIL

PREVIAMBIENTE

Contributo dipendente, contributo aziendale, quota TFR del dipendente

STRAORDINARIO

Quota di maggiorazione oraria della somma delle spettanze della retribuzione individuale

NOTTURNO

Maggiorazione oraria del 33% della somma delle spettanze della retribuzione individuale

FESTIVITÀ

Maggiorazione oraria del 50% per festivo diurno e 75% del festivo notturno della somma delle spettanze della retribuzione individuale

RETRIBUZIONE GLOBALE

Somma di tutte le voci - minimo, anzianità, indennità integrativa mensile, E.D.R. ed eventuali superminimi o assegni ad personam - retribuzione individuale

RETRIBUZIONE ORARIA

Si determina convenzionalmente dividendo la retribuzione individuale o globale mensile per 169

NETTO A PAGARE

La corresponsione al lavoratore tolte tutte le varie ritenute

ORE PERMESSI

Le ore di permesso anno corrente, ore di permesso usufruite, ore di permesso rimanenti

FERIE

a.c. = anno corrente, a.p. = anno precedente, residue = quelle che il lavoratore ha al momento dell'emissione della busta paga

+
FP CGIL
**C'È UNA BELLA
DIFFERENZA!**

**FUNZIONE
PUBBLICA**

**#LavoroPubblico.
Per tutti, tutti i giorni.**

CGIL