



federambiente

federazione italiana
servizi pubblici igiene ambientale

aderente a CONF SERVIZI

CONTRATTO COLLETTIVO

NAZIONALE DEL LAVORO

dei servizi ambientali

17 giugno 2011



federambiente

**federazione italiana
servizi pubblici igiene ambientale**

aderente a **CONSERVIZI**
Astis • Federambiente • Federsit

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

dei servizi ambientali

17 giugno 2011

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| VERBALE DI ACCORDO | 10 |
| PREMESSA | 12 |
| DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA PER LO SVILUPPO DEL SETTORE DEI SERVIZI AMBIENTALI | 13 |
| | |
| <i>CAPITOLO I</i> | 17 |
| RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI | |
| Art. 1 - Relazioni industriali | 17 |
| Art. 2 - Assetti contrattuali | 21 |
| | |
| <i>CAPITOLO II</i> | 29 |
| COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO | |
| Art. 3 - Ambito di applicazione | 29 |
| Art. 4 - Assunzione del personale | 30 |
| Art. 5 - Periodo di prova | 30 |
| Art. 6 - Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi | 32 |
| Art. 7 - Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale | 36 |
| Art. 8 - Esternalizzazioni/internalizzazioni/integrazione sociale | 37 |
| Art. 9 - Cessione, trasformazione, fusione, trasferimento e cessazione dell'azienda | 42 |
| | |
| <i>CAPITOLO III</i> | 43 |
| FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO | |
| Art. 10 - Contratto di lavoro a tempo parziale | 43 |
| Art. 11 - Contratto di lavoro a tempo determinato | 50 |
| Art. 12 - Contratto di inserimento/reinserimento | 55 |
| Art. 13 - Contratto di somministrazione di lavoro | 59 |
| Art. 14 - Contratto di apprendistato professionalizzante | 61 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| CAPITOLO IV | 70 |
| INQUADRAMENTO DEL PERSONALE | |
| Art. 15 - Sistema di classificazione unica del personale | 70 |
| Art. 16 - Mutamento di mansioni | 94 |
| | |
| CAPITOLO V | 95 |
| ORARIO DI LAVORO, FESTIVITÀ, RIPOSI, FERIE | |
| Art. 17 - Orario di lavoro | 95 |
| Art. 18 - A) Orario di lavoro multiperiodale | 98 |
| Art. 18 - B) Orario di lavoro in regime di attività flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali | 99 |
| Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo | 101 |
| Art. 20 - Giorni festivi | 103 |
| Art. 21 - Trattamento per i giorni festivi e per le festività soppresse | 104 |
| Art. 22 - Lavoro domenicale | 106 |
| Art. 23 - Ferie | 107 |
| Art. 24 - Riposo giornaliero | 108 |
| Art. 25 - Riposo settimanale | 108 |
| Art. 26 - Banca delle ore | 109 |
| | |
| CAPITOLO VI | 112 |
| TRATTAMENTO ECONOMICO | |
| Art. 27 - Retribuzione e sue definizioni | 112 |
| Art. 28 - Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria | 115 |
| Art. 29 - Corresponsione della retribuzione | 115 |
| Art. 30 - Aumenti periodici di anzianità | 115 |
| Art. 31 - Mensilità aggiuntive | 117 |
| Art. 32 - Indennità e provvidenze varie | 118 |
| Art. 33 - Indennità turni ciclici continui ed avvicendati | 124 |
| Art. 34 - Trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale | 124 |
| | |
| CAPITOLO VII | 117 |
| INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO | |
| Art. 35 - Interruzione e sospensione del lavoro per ragioni di forza maggiore | 127 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Art. 36 - Assenze | 127 |
| Art. 37 - Permessi - Aspettativa per motivi privati | 127 |
| Art. 38 - Aspettativa per funzioni pubbliche elettive o per cariche sindacali - Permessi per funzioni pubbliche elettive | 128 |
| Art. 39 - Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali | 128 |
| Art. 40 - Congedo matrimoniale | 129 |
| Art. 41 - Diritto allo studio - Congedi non retribuiti per la formazione – Formazione continua | 129 |
| Art. 42 - Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro | 133 |
| Art. 43 - Trattamento per infermità dovuta a infortunio sul lavoro | 140 |
| Art. 44 - Inidoneità sopravvenuta | 141 |
| Art. 45 - Tutela e sostegno della maternità e della paternità | 144 |
| Art. 46 - Tutela delle persone handicappate | 144 |
| Art. 47 - Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo | 146 |
| Art. 48 - Tutela delle persone affette da immunodeficienza (AIDS) | 148 |
| Art. 49 - Permessi per donazione di midollo osseo | 148 |
| Art. 50 - Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata | 148 |
| Art. 51 - Permessi per eventi familiari gravi | 149 |
| Art. 52 - Aspettativa per adozione e affidamento | 152 |
| Art. 53 - Aspettativa per volontariato | 152 |
| Art. 54 - Richiamo alle armi | 153 |

CAPITOLO VIII 154

TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Art. 55 - Parità di trattamento tra uomini e donne - Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali | 154 |
| Art. 56 - Prevenzione e repressione del mobbing | 154 |

CAPITOLO IX 155

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

| | |
|--------------------------------------------|-----|
| Art. 57 - Prerogative e permessi sindacali | 155 |
| Art. 58 - Diritti sindacali | 162 |
| Art. 59 - Istituti di patronato | 164 |
| Art. 60 - Attività culturali e ricreative | 164 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>CAPITOLO X</i> | 166 |
| 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 | 166 |
| Art. 62 - Procedura di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive ed esercizio del diritto di sciopero | 167 |
| | |
| <i>CAPITOLO XI</i> | 168 |
| AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO | |
| Art. 63 - Salute e sicurezza sul luogo di lavoro | 168 |
| Art. 64 - A) Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro | 179 |
| Art. 64 - B) Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva" | 181 |
| | |
| <i>CAPITOLO XII</i> | 182 |
| PREVIDENZA INTEGRATIVA ED ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA | |
| Art. 65 - A) Fondo Previambiente | 182 |
| Art. 65 - B) Assistenza sanitaria integrativa | 183 |
| | |
| <i>CAPITOLO XIII</i> | 186 |
| NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI | |
| Art. 66 - Doveri e divieti | 186 |
| Art. 67 - Doveri e responsabilità dei conducenti | 187 |
| Art. 68 - Provvedimenti disciplinari | 188 |
| | |
| <i>CAPITOLO XIV</i> | 191 |
| CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO | |
| Art. 69 - Estinzione del rapporto di lavoro | 191 |
| Art. 70 - Preavviso di licenziamento - Indennità sostitutiva - Dimissioni | 191 |
| Art. 71 - Trattamento fine rapporto di lavoro | 192 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| CAPITOLO XV | 195 |
| NORME FINALI | |
| Art. 72 - Decorrenza e durata | 195 |
| Art. 73 - Disdetta | 195 |
| Art. 74 - Abrogazione-inscindibilità | 195 |
| Art. 75 - Dichiarazione finale | 195 |
| Art. 76 - Esclusiva di stampa - Distribuzione del CCNL | 196 |
| | |
| ALLEGATI | |
| | |
| Allegato 1 | 197 |
| Contratto di apprendistato professionalizzante Profili professionali | |
| | |
| Allegato 2 | 232 |
| Schema di piano formativo individuale (PFI) per il contratto di apprendistato professionalizzante | |
| | |
| Allegato 3 | 238 |
| Linee guida per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione | |
| | |
| Allegato 4 | 245 |
| Linee guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL di Federambiente (Art.2 CCNL 17 giugno 2011 e s.m.e.i.) | |
| | |
| Allegato 5 | 259 |
| Regolamento per l'elezione della rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) e dei rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA) | |
| | |
| Allegato 6 | 271 |
| Tabella indennità di contingenza al 31.12.1991 | |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Allegato 7 | 272 |
| Accordo nazionale interfederale 12 maggio 1987 per i lavoratori delle città lagunari | |
| Allegato 8 | 274 |
| Allegato per i lavoratori dei servizi funerari e cimiteriali | |
| Allegato 9 | 291 |
| Regolamento per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto di lavoro (legge 29 maggio 1982, n.297) | |
| Allegato 10 | 297 |
| Codice di regolamentazione della modalità di esercizio del diritto di sciopero | |
| Legge 20 maggio 1970, n. 300 | 307 |
| Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento | |

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

dei servizi ambientali

17 giugno 2011

Addi, 24 maggio 2013 in Roma

Federambiente, rappresentata dal coordinatore dell'Area Politiche del Lavoro Gianfranco Grandaliano, dal Direttore della Federazione Gianluca Cencia, da Annamaria Caputi del Servizio Lavoro e assistita dalla delegazione dei tecnici: Sauro Agati, Luciano Cedrone, Massimo Chiacchiararelli, Luigi Cisternino, Carlo Lupoli, Bruno Moretti, Massimiliano Paladini, Gianpietro Penzo, Arturo Vetri e Lorenzo Volpe;

e le Organizzazioni Sindacali Nazionali

FP CGIL rappresentata dalla Segretaria Generale Rossana Dettori; dal Segretario Nazionale Adriano Sgrò; dal Coordinatore Nazionale del settore igiene ambientale Massimo Cenciotti; dai componenti dell'Esecutivo Nazionale igiene ambientale: Beppe Ciraci, Claudio Di Marco, Daniele Giordano, Giuliano Gobbi, Carmine Lechiara, Roberto Meroldi, Natale Minchillo, Simonetta Poggiali, Gilberto Policarpi, Stefano Ovani, Antonio Santomassimo, Maurizio Scazzi e dai componenti della delegazione trattante: Roberto Addabbo, Ezio Coletti, Riccardo Dei, Pasquale Esposito, Francesco Iandolino, Mauro Minni, Domenico Montalto e Adele Vitagliano.

FIT CISL rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Luciano, dal Segretario Nazionale Pasquale Paniccia, dal Coordinatore Nazionale Angelo Curcio; dai Segretari Generali Regionali: Abimelech Giovanni, Antonello Gaetano, Ascani Roberto, Benigno Amedeo, Bigoni Rosalia, Boni Stefano, Costa Carlo Salvatore, Curcio Vincenzo, Di Naccio Alessandro, Esposito Giuseppe, Fiorenza Annibale, Furfaro Claudio, Giorgi Gianluca, Giorlando Giovanni, Marra Heros Francesco, Marozzi Maurizio, Proglione Massimo, Sardo Giuseppe, Severino Maria Rosaria, Vasco Pietro, Zoccheddu Antioco Valerio; dai Segretari Regionali: Agostinelli Leonardo, Bonfigli Alessandro, Borelli Enrico, Chiaravalli Francesco, Corbisiero Salvatore, Cruciatti Carla Maria, Fonti Maurizio, Giordano Dionisio, la Sorsa Antonia, Lupia Raffaele, Mastrogioseppe Michele, Pani Corrado, Papapietro Roberto, Qualatrucci Pasquale, Rivola Stefano, Tutone Francesco, Verco Bruno; dai componenti la Commissione Trattante: Becucci Maurizio, Buso Daniele, Codella Francesco, Faraci Giovanni, Fenu Giuseppe, Greggio Marcello, Lombardi Matteo, Manuppelli Fabrizio, Musella Luigi, Risoli Ciro, Scarcello Tiziano, Temperato Angela, Visconti Daniele;

UILTRASPORTI rappresentata dal Segretario Generale Claudio Tarlazzi; dal Segretario Nazionale Ubaldo Conti; dal Dipartimento Nazionale: Paolo Modi; dai Segretari Generali Regionali: Alessandro Rossini, Franco Sighel, Pasquale Ruggiero, Enore Facchini, Gianpiero Fanigliulo, Daniele Zennaro, Marco Odone, Maurizio Lago, Paolo Fantappiè, Alessandro Emili, Giorgio Andreani, Giancarlo Napoleoni, Giuseppe Murinni, Carmine Mastropaolo, Vincenzo Esposito, Nicola Settimo, Michele Carone, Giuseppe Bartolo, Angelo Mattone,

Pierfranco Meloni; dai Segretari Regionali: Gianni Acquaviva, Giuseppe Rizzo, Stefano Bertinelli, Vincenzo Boffoli, Stefano Cecchetti, Orazio Colapietra, Fabio Gigli, Giuseppe Nicolosi; coadiuvati dalla delegazione trattante: Gianfranco Cardoni, Luigi Chiari, Maurizio Gismondi; e dai delegati territoriali: Alberto Arighi, Rolando Bellè, Rino Missiroli, Valter Valerio, Maurizio Zaranto, Lucia Benevieri, Luca Ciurletti, Tiziana Ciarlantini, Stefano Scarpato, Andriozzi Antonio, Sheeba Servetto, Carla Mosca, Rizzi Mauro, Pugliese Michele.

FIADEL rappresentata dal Segretario Generale Francesco Garofalo dal Segretario Nazionale Responsabile del settore Ambientale Luigi Verzicco, dal Segretario agg.to Antonino Dragotto, dai Segretari Nazionali: Massimo Cicco, Maurizio Contavalli e dai Consiglieri Nazionali: Luisa Milazzo, Francesco Giordano, Sebastiano La Braca, Giuseppe Romito, Gianfranco Rivera, Pasquale Bolzanella, Giulio Testore, Giorgio Mazzucchelli, Giuseppe Leone, Roberto Gennaro, Maurizio Venuto, Carmen Bognanni, Michele Panella, Sandro Proietti, Sandro Ligia, Antonio Bisaccia, Giuseppe Perretta, Salvatore Napolitano, Claudio Romani, Silvano Quintarelli.

Alla stesura del CCNL 17.6.2011 ha partecipato Marco Pietrangelo che ha diretto il Servizio Lavoro di Federambiente fino al 30 aprile 2013.

ai sensi dei vigenti Accordi interconfederali, hanno stipulato il presente testo organico e completo del CCNL 17.6.2011 per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali, che abroga e sostituisce il CCNL 30.6.2008.

Il testo del presente CCNL, composto da 76 articoli e da 11 Allegati che ne sono parte integrante, costituisce la fonte contrattuale in caso di controversia interpretativa e/o applicativa anche nelle sedi giudiziarie.

Le Parti stipulanti si danno atto di aver provveduto, con la sottoscrizione del presente testo, anche a modifiche e integrazioni dell'Accordo nazionale 17.6.2011 e dei successivi, correlati accordi nazionali 29.7.2011, 5.6.2012, 20.6.2012, 4.7.2012, 8.4.2013 e 18.4.2013 con i quali è stato rinnovato il CCNL 30.6.2008.

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

Nel testo, con l'espressione "data di sottoscrizione del presente CCNL" si deve intendere quella odierna 24 maggio 2013.

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

PREMESSA

Federambiente

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL,

in conformità ai principi generali dell'ordinamento comunitario a tutela di pari condizioni di concorrenza tra le imprese,

ritengono essenziale

ai fini dello sviluppo industriale del sistema di gestione dei rifiuti fondato su competitività, innovazione, qualità, economicità, efficienza organizzativa:

- l'adozione di provvedimenti, attuativi della normativa vigente, che assicurino il costante adeguamento della revisione dei canoni di appalto al reale incremento dei costi dei fattori produttivi;
- l'attuazione di misure di sostegno agli investimenti, necessari per lo sviluppo delle imprese e per rispondere ai crescenti bisogni dei cittadini;
- la definizione di predeterminati criteri e parametri vincolanti nella redazione dei capitolati e nella valutazione delle offerte nelle gare di appalto, uniformi a livello nazionale;
- la predeterminazione della struttura dei costi dei servizi, necessaria alla formulazione dell'offerta, fondata anche sull'analisi della qualità della prestazione;
- l'attivazione di iniziative di valorizzazione del ruolo degli addetti, che ne accrescano la professionalità e la produttività;
- lo sviluppo delle relazioni industriali, per accrescere la razionalizzazione organizzativa, la tutela delle condizioni di lavoro e l'ottimizzazione dei costi;
- l'applicazione dei CCNL dei servizi ambientali quali fonti contrattuali esclusive nella regolazione del rapporto di lavoro degli addetti al servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani.

In tale premessa

le Parti stipulanti hanno convenuto di procedere al rinnovo del CCNL 30.6.2008.

DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA PER LO SVILUPPO DEL SETTORE DEI SERVIZI AMBIENTALI

Regolazione del mercato – qualità 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 commitenti, 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/agggregazione, 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 ta-

- belle 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.

RESPONSABILITÀ 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 coscienza, 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

RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Il modello di relazioni sindacali delineato dal presente contratto recepisce e attua i contenuti degli Accordi interconfederali, con particolare riguardo agli assetti contrattuali, al sistema di rappresentanza dei lavoratori, alla validazione degli accordi di secondo livello, alle R.S.U.; come previsto, da ultimo, dall'Accordo interconfederale 21.12.2011.
2. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi.
La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
3. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che - al fine di accrescere una reciproca consapevolezza e un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sottoindicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.
4. Le parti esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuale regolato e, quindi, in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole e pertanto definiscono specifici strumenti relazionali di seguito indicati.

A) Livello nazionale

Le parti stipulanti convengono di svolgere, di norma annualmente, incontri al fine di esaminare le problematiche connesse:

- ai processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;

- all'adozione ed allo stato di attuazione dei piani regionali relativi alla tutela dell'ambiente e ai sistemi di smaltimento;
- alla dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- alla generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- alla situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- all'applicazione del D. Lgs. n. 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, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

B) Livello regionale o territoriale

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

- esaminare le esigenze in materia di smaltimento dei rifiuti, di depurazione delle acque, di 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, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i. ed 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 com-

portino 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, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i.;
 - i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - i programmi 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);
- e, comunque, tutte le materie delegate dal presente CCNL.

Esame congiunto

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

- le linee generali di evoluzione 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, ai sensi dell'art. 17, comma 5;
- le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 18;

- Articoli 8 B), 18 A) e 19;
- 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);
- e, comunque, tutte le materie delegate dal presente CCNL.

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.

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

Art. 2 - ASSETTI CONTRATTUALI

Premessa

Le Parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese, di economicità ed efficienza dei servizi forniti e tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo interconfederale 21.12.2011 nonché dall'art. 57 del presente CCNL, convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:

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

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

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro definisce le condizioni generali di lavoro, ivi compreso il trattamento economico e normativo minimo comune, a livello nazionale, per tutti i lavoratori del settore e individua altresì ambiti, modalità e tempi della contrattazione aziendale di secondo livello.
2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica, è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le Imprese che lo applicano.
3. Fermi restando i termini semestrali di disdetta del CCNL in scadenza, le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa.
Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. Entro il mese di maggio del terzo anno di vigenza del CCNL, le parti procedono alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione preventivata in fase di rinnovo e quella realmente osservata nei tre anni precedenti, vale a dire nei primi due anni del triennio in corso e nell'ultimo del triennio precedente.
6. Qualora il rinnovo del CCNL sia definito in data successiva alla scadenza del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza stessa verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda un importo mensile di € 15,00 al livello 3A, da parametrarsi per le altre posizioni del vigente sistema d'inquadramento.
Tale importo, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, qualora entro tale periodo il CCNL non sia stato ancora rinnovato. Nel caso in cui il CCNL sia rinnovato entro il predetto periodo, l'E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'Accordo.
Qualora il CCNL sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dall'Accordo di rinnovo.

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

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

1. Le parti titolari della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lettere C) e D) sono l'Impresa e la R.S.U. o, in mancanza le R.S.A., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.
2. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:
 - a) si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge;
 - b) disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali;
 - c) definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.
3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970, se approvati dalla maggioranza dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria ovvero alle condizioni di cui alla Norma transitoria.
4. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 e non per i singoli lavoratori.

Norma transitoria

Nelle more della costituzione della R.S.U., in tutte le imprese che applicano il presente CCNL, essendo in carica le R.S.A. costituite ex art. 19 della legge n. 300/1970, titolari della contrattazione collettiva di cui alle lettere C) e D) congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, i contratti collettivi aziendali di cui al comma 3 della lettera B) esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle Associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda al 1° gennaio di ogni anno.

I contratti collettivi aziendali in parola, approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali con le modalità sopra indicate, devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale 21/12/2011 o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto.

L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

C) La contrattazione aziendale correlata alla produttività

1. Gli accordi aziendali correlati alla produttività hanno durata triennale.
2. Fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendale in scadenza, le proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza stessa: fermo restando quanto previsto al comma 4.
Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
3. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
4. Le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività si svolgono nel rispetto dei cicli negoziali, avuto comunque riguardo ai tempi di approvazione dei bilanci aziendali.
5. La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.
Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

Procedura di informazione e verifica

6. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale.
Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
7. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 5 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.

Compenso retributivo aziendale (C.R.A.)

1. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello, a partire dal 2012 si conviene quanto segue:
 - a) ai lavoratori di cui al presente comma in forza nel mese di marzo, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di Compenso retributivo aziendale (C.R.A.) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.
 - b) ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto, quanto previsto dalla prece-

dente lett. a) ricorrendone le condizioni nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di C.R.A. in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

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

2. Le misure degli importi individuali di cui al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 42 lett. G), commi 3 e 6 in relazione agli eventi di malattia intervenuti.
3. Ai lavoratori di cui al comma 1 con contratto di lavoro a tempo parziale il C.R.A. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
4. Il C.R.A., corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
5. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A. di cui al precedente comma 1.

NOTA A VERBALE

Le parti concordano che, limitatamente all'anno 2013, l'erogazione del C.R.A., riferito all'anno 2012, avverrà nel mese di giugno, con le medesime modalità innanzi indicate.

Linee guida per la contrattazione di secondo livello a contenuto economico

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

D) La contrattazione aziendale delegata

1. Costituiscono oggetto di accordo:

- a) nell'ambito del sistema degli orari definito dal CCNL:
 - soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;
 - soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;
 - la definizione di nastri giornalieri anche differenziati;
 - lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art. 19;
 - il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario;
 - l'individuazione di attività lavorative discontinue;
 - la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;
 - l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 11, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;
 - l'integrale disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 26.
- b) con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale, diverse modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità relativamente alle clausole elastiche e flessibili nonché un ampliamento delle ore di lavoro supplementare;
- c) il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi;
- d) le possibili soluzioni in materia di mobilità tra aziende diverse, nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- e) la fornitura degli indumenti di lavoro;
- f) il lavoro domenicale;
- g) la regolamentazione della malattia di breve durata;
- h) le residue materie delegate dal CCNL o dalla legge;
- i) materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali.

Procedura

Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con le RSU, congiuntamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, entro quindici giorni dalla data di trasmissione.

La procedura può essere attivata anche su richiesta della RSU, congiuntamente alle strutture sindacali stipulanti territorialmente competenti.

La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura.

Decorsi tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

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

DICHIARAZIONE FINALE

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

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.

Il lavoratore, a richiesta dell'azienda, dovrà esibire copia del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti, dai quali non risulti alcuna sentenza passata in giudicato o procedimento penale pendente per delitti non colposi che incidano sull'attitudine professionale del lavoratore.
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.

Art. 5 - Periodo di prova

1. Fatto salvo quanto previsto all'ultimo comma, il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova di durata non superiore a:
 - 90 giorni calendariali se inquadrato dal livello 1 al livello 5;
 - 180 giorni calendariali se inquadrato dal livello 6 al livello Q.Ai fini della durata del periodo di prova, non si computa il giorno iniziale.
2. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante tale periodo sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
3. Non sono ammesse né la prorogazione 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.

Consequentemente, 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 13^a, 14^a 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.

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. 70 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. 57, lett. E 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 prin-

cipi 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 parametrica A, sempreché non ne ricorrano le condizioni di cui all'art. 15 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 parametrica 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:
- a) il personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge 12.3.1999, n. 68 e successive modificazioni;
 - b) le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità nel periodo di 240 giorni calendariali precedenti l'inizio della nuova gestione;
 - c) le situazioni individuali in materia di malattia e di infortunio non sul lavoro, ai fini dell'art. 42, lett. B), comma 8, e lett. H) del vigente CCNL;
 - d) le misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro, ai sensi di legge e del vigente CCNL;
 - e) 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;
 - f) l'iscrizione dei lavoratori al Fondo Previambiente nonché le attestazioni dei versamenti contributivi a favore dei singoli dipendenti relativi al periodo del rapporto di lavoro di competenza dell'impresa cessante;
 - g) la lettera di comunicazione dei componenti la R.S.U. in carica, di cui all'art.57, comma 7.
9. Il rapporto di lavoro del personale di cui al comma 2, assunto ex novo dall'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento, è regolato integralmente dal presente 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 di-

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

10. Per quanto concerne il trattamento economico da attribuire al personale neo-assunto di cui al comma 2, si dispone quanto segue:
 - a) nel contesto degli incontri di cui al comma 7, lett. d), le parti aziendali procederanno a un esame congiunto dei compensi e/o trattamenti direttamente determinati dall'effettuazione di specifiche prestazioni o turnazioni di lavoro, previsti dal vigente 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 in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti da quanto stabilito dall'articolo 2, lettera C) del vigente CCNL;
 - c) i compensi, i trattamenti e i provvedimenti eventualmente adottati in violazione di quanto disposto dal comma 6 del presente articolo cessano di essere riconosciuti.
11. L'eventuale differenza retributiva individuale determinata dall'attribuzione di livelli di inquadramento in violazione di quanto previsto dall'art. 15 del vigente 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. È 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, secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo.
- b) le parti confermano l'impegno di realizzare iniziative anche congiunte nei confronti del Ministero del Lavoro al fine di confermare, anche per il settore regolato dal presente 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/Integrazione sociale

- A)** Le esternalizzazioni delle attività aziendali, di cui all'art. 3 "Ambito di applicazione", comma 1, che le parti intendono disciplinare sono:
- 1) quelle da effettuarsi mediante appalto o altre forme di affidamento;
 - 2) quelle da effettuarsi mediante la costituzione di apposite società;
 - 3) quelle da effettuarsi mediante affidamento da parte dell'Ente pubblico.
1. I contratti di cui al precedente comma, punto 1) relativi ai servizi ambientali, di cui all'art. 3, comma 1, del vigente CCNL, 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 sociale;
 - 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 "Ambito di applicazione", comma 1, mediante la costituzione di nuova società, di cui al 1° comma, p. 2) del presente articolo, effettuata successivamente alla data di sottoscrizione del presente 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. 30 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. 30, fino a raggiungere l'importo massimo di cui al comma 6 dell'articolo medesimo.

NOTA A VERBALE

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

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.

- B)** Integrazione sociale e politiche del lavoro per le persone disabili e emarginate, esposte a rischio di esclusione.
1. Il presente CCNL interviene a supporto dell'integrazione lavorativa di soggetti disabili e/o socialmente svantaggiati, esposti a rischio di esclusione sociale, mediante le previsioni del presente articolo, al fine di promuovere l'inserimento lavorativo degli stessi in forma stabile e qualificata.
 2. Per le finalità della presente azione, gli appalti relativi alle attività del ciclo previste nell'area spazzamento e raccolta, comprese le piattaforme ecologiche, di cui all'art. 15 del presente CCNL, saranno assegnati con il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, anche in maniera idonea a permettere la gestione di progetti di inserimento sociale lavorativo di persone in condizioni di criticità, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) e art. 4 della legge n. 381/91.
 3. I progetti d'inclusione sociale, nelle modalità e nei limiti previsti dal comma 6, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale con le RSU/RSA, unitamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, con particolare riguardo agli obiettivi, alle modalità e alle finalità degli stessi.

4. I progetti d'inclusione sociale, di cui ai commi 2 e 3, dovranno essere caratterizzati, oltre che dalle previsioni di cui al comma 1, anche dai seguenti elementi:
 - a) da un piano d'impresa contenente tutte le informazioni utili alla valutazione del piano stesso e, in particolare, contenente notizie in merito al patrimonio della stessa, all'organizzazione produttiva, alle attività, alle commesse e al suo grado di autonomia economica;
 - b) da una relazione sulla strategia perseguita dal soggetto affidatario, per assicurare la coerenza tra l'attività produttiva dello stesso e gli inserimenti lavorativi prospettati;
 - c) da un'indicazione del rapporto tra soggetti svantaggiati e non, impiegati (o che s'intendono impiegare) nel progetto di inserimento sociale;
 - d) da un'indicazione del rapporto di ore lavorate tra soggetti svantaggiati e non (o come s'intenderanno rapportare), impiegati nel progetto di inserimento sociale;
 - e) da una descrizione delle metodologie d'inserimento lavorativo per i soggetti svantaggiati, indicando:
 - modalità e strumenti di attuazione e valutazione dell'inserimento lavorativo;
 - eventuali attività formative connesse;
 - caratteristiche e modalità di intervento dei tutori aziendali;
 - strategie e strumenti per l'inserimento lavorativo a tempo indeterminato, ove il progetto d'inserimento non garantisca la stabilità del rapporto di lavoro all'interno dello stesso.
5. Le parti istituiranno un apposito osservatorio, con compiti di informazione e monitoraggio delle attività di cui al presente articolo, al quale verranno trasmessi prima dell'inizio del servizio i progetti specifici.
6. Il personale svantaggiato individuato dal comma 2, può essere escluso dall'applicazione della clausola prevista dall'art. 8, comma 1, lett. d) del presente CCNL, per una quota complessiva e non superiore al 5% avendo a riferimento l'ammontare del volume economico delle attività complessivamente previste dall'articolo 3, comma 1, lett. a) del presente CCNL, al netto del valore economico delle attività di trasferimento dei rifiuti, successivamente alle procedure previste dai commi 3, 4 e 5. Resta comunque l'obbligo per le cooperative sociali, di cui all'art. 1, lett. b) della legge 381/91, di assicurare ai propri soci e dipendenti le condizioni normative ed economiche non inferiori a quelle previste da un CCNL stipulato con le OO.SS. comparativamente più rappresentative.
7. Le aziende, nel corso della procedura di cui al comma 3, forniranno alle RSU/RSA e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, i dati numerici del volume economico delle attività così come individuate al comma 6.

8. Inoltre, previo accordo con le RSU/RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, si potrà incrementare a livello aziendale, fino ad un massimo del 15%, compresa la quota prevista dal comma 6, la possibilità di andare in deroga alle previsioni dell'articolo 8 comma 1, lett. d) del presente CCNL, sempre prendendo a riferimento – per tale percentuale – l'ammontare del volume economico delle attività complessivamente previste dall'articolo 3, comma 1, lett. a) del presente CCNL, al netto del valore economico delle attività di trasferta dei rifiuti, dopo le procedure previste dai commi 4 e 5.
9. Per il personale di cui ai commi 6 e 8 restano salve le garanzie previste in caso di passaggio di gestione relativamente all'applicazione dell'articolo 6 del presente CCNL.
10. È demandato alle Aziende ogni controllo sul corretto inserimento e utilizzo del personale svantaggiato anche in conseguenza degli obblighi di responsabilità solidale a esse imposti dalla normativa e dalla legislazione nazionale e regionale.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

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

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

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

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

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

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

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

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, con eccezione del caso in cui il lavoratore abbia in corso altri rapporti di lavoro la cui misura sia superiore al predetto 50%.
6. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 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.
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, della RSA, 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. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole flessibili e/o elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore a causa delle ragioni di seguito specificate, il lavoratore ha facoltà di modificare o disdettare tali clausole.

Dette ragioni sono le seguenti:

- 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.

17. Ai fini di cui al comma precedente, la richiesta di eliminazione ovvero di modifica della clausola flessibile e/o elastica è inoltrata per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi 180 giorni calendariali successivi alla data di stipula della clausola flessibile e/o della clausola elastica.

La richiesta deve essere corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza dei motivi di cui al comma 16.

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

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

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

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, comma 1, del presente CCNL. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all’art. 19, comma 1, 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.
A decorrere dalla data del passaggio da tempo parziale a tempo pieno, i periodi

di servizio prestati a tempo parziale sono computati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa.

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 che abbiano presentato domanda trovandosi nelle condizioni di cui al comma 32, capoverso 3, – occupati in attività presso aziende site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione; sempreché gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda, a seguito di comunicazione scritta dell'azienda stessa in luogo accessibile ai dipendenti nei locali dell'impresa.

Quanto previsto al precedente periodo non si applica ai lavoratori ai quali siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. 68 lett. d).

A parità di condizione, prevarrà l'anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termini dell'art. 6 del vigente 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 aziende site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, 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 in-

validità 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 seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, 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. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'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.
35. 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.
36. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

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. È 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, anche per motivi sindacali;
 4. astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 e s.m. e i.;
 5. permessi sindacali di cui all'art. 57 lett. C) ed E) del presente CCNL;
 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.
 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 aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

- c) presso aziende nelle quali sia operante una sospensione 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 determinato 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.
 15. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui ai commi 19 e 20, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
Nelle ipotesi di cui al precedente capoverso, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.
 16. In applicazione di quanto stabilito dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, come novellato dalla legge n. 92/2012 e successive modifiche e abrogazioni, la durata dell'interruzione tra due successivi contratti di lavoro stipulati con il medesimo lavoratore è di almeno 20 giorni per i contratti di durata fino a sei mesi e di almeno 30 giorni per i contratti di durata superiore a sei mesi, oltre

che nei casi di cui all'art. 1, comma 9, lettera h) della legge n. 92/2012, nei casi di assunzione a termine:

- a) di cui al precedente comma 3;
- b) di cui al successivo comma 20;
- c) nell'ambito di un processo organizzativo determinato da: fase di avvio di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente;
- d) nonché in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi aziendali stipulati dalle parti titolari della contrattazione di 2° livello.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro trenta 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 dalla scadenza del predetto termine.
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 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 32, capoverso 3. 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 parametrica B alla posizione parametrica 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 di durata superiore a 9 mesi.
32. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

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. È 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 sono 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 sono indicate:
 - 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 parametrale 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 parametrale B alla posizione parametrale 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.

NOTA A VERBALE

Ferma restando, a partire dall'1.1.2013, l'abrogazione del contratto di inserimento prevista dall'art. 1, commi 14 e 15, della legge n. 92/2012 e successive modifiche, la

disciplina contenuta nel presente articolo si applica ai contratti di inserimento instaurati a tutto il 31.12.2012.

Art. 13 - Contratto di somministrazione di lavoro

1. Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale, 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, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
3. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
4. Il trattamento economico spettante durante la missione è quello economico, normativo e occupazionale applicato dall'utilizzatore, ivi comprese le regolamentazioni relative all'orario di lavoro, alla retribuzione, alla disciplina della maternità e al divieto di discriminazione.
5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro somministrato conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.
6. In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che

formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'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 aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso aziende nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
 - 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 informa il prestatore di lavoro somministrato dei posti vacanti a tempo indeterminato, tramite avviso generale affisso nei locali dell'utilizzatore stesso.
10. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle R.S.A.:
 - il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione, fermo restando che, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette informazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula;
 - ogni 12 mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
11. Il 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.
12. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 14 - Contratto di apprendistato professionalizzante

Finalità – Forma

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal D.Lgs. 14.9.2011, n. 167 e dal presente articolo in attuazione dell'Accordo Interconfederale 24.4.2012, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, a causa mista, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.
2. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 2 al livello Q (Quadri) delle Aree operativo – funzionali del sistema di classificazione di cui all'art. 15 del vigente CCNL.
Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10 del vigente 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.
4. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta.
Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:
 - a) la prestazione oggetto del contratto;
 - b) il Piano formativo individuale (PFI) Allegato n. 2, coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui ai successivi commi 34 e 35, quale figura di riferimento per l'apprendista;
 - c) la qualificazione professionale ai fini contrattuali, al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;
 - d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei due periodi di formazione;
 - e) l'eventuale periodo di prova;
 - f) il livello di inquadramento e la retribuzione base parametrica nei due periodi di formazione.

Periodi di formazione: inquadramento e retribuzione base parametrica corrispondente

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

| 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 | 20 | 3B | 36 |
| 24 | 3B | 12 | 4B | 36 |
| 24 | 4B | 12 | 5B | 36 |
| 24 | 5B | 12 | 6B | 36 |
| 24 | 6B | 12 | 7B | 36 |
| 24 | 7B | 12 | 8 | 36 |
| 24 | 8 | 12 | Q | 36 |

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

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

Trattamento economico/normativo – Termine del periodo di formazione

7. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente 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; sempreché le predette norme non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto di apprendistato professionalizzante.

8. L'eventuale periodo di prova non può eccedere la durata di 60 giorni calendariali, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 6, del vigente CCNL.
9. 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), M) e all'art. 33, che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione.
10. 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, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C) – Compenso Retributivo Aziendale.
11. In ogni caso, la retribuzione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore a tempo indeterminato non apprendista, inquadrato nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.
12. Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
13. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge; ivi compreso quello relativo al periodo di tempo necessario per il passaggio, nel livello di inquadramento relativo alla qualificazione conseguita, dalla posizione parametrica B) alla posizione parametrica A).
14. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, una delle parti intenda recedere dal contratto, la stessa è tenuta a darne formale comunicazione scritta all'altra con preavviso di 30 giorni calendariali, che decorre dal termine del periodo di apprendistato.
Durante il periodo di preavviso, il trattamento economico e normativo applicabile al lavoratore è quello del rapporto di lavoro disciplinato dal presente articolo.
15. In ogni caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del vigente CCNL, il periodo di apprendistato già svolto, di cui è fornita idonea documentazione dall'azienda cessante a quella subentrante, è riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio.

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

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

Trattamento per infortunio sul lavoro

17. Nel caso di infortunio sul lavoro, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 43 del vigente CCNL.

Trattamento per gravidanza e puerperio

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

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

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

Formazione

21. Gli standard professionali funzionali alla verifica dei percorsi formativi per l'apprendistato professionalizzante sono quelli stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale di cui all'art. 15 del vigente CCNL.
22. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali di cui al precedente comma, ivi compresa la definizione dei profili formativi, sono stabilite dal presente CCNL.
I profili formativi sono quelli allegati al presente CCNL (Allegato n. 1).

23. La formazione è articolata in formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e in formazione professionalizzante.
24. Appartiene alla esclusiva responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.
La durata di tale formazione, che in ogni caso non può eccedere il monte ore complessivo di 120 ore medie nel triennio, è specificamente stabilita dall'offerta formativa pubblica, anche in misura differenziata, in relazione ai titoli di studio legali e agli attestati di qualifica o diploma professionale.
Tale formazione può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda.
In mancanza della predetta offerta, la formazione viene erogata dall'azienda.
25. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualifica ai fini contrattuali da conseguire. Tale formazione è di durata non inferiore a 80 ore medie annue – ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21.12.2011 – e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.
26. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 24 e 25 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico-pratico:
- a) tematiche di base e trasversali (33% del monte ore annuo):
 - salute e sicurezza del lavoro;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - competenze relazionali;
 - b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali (non inferiore al 30% del monte ore annuo):
 - conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
 - conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
 - conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
 - conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;
 - c) formazione "on the job" e in affiancamento (non inferiore al 37% del monte ore annuo).
27. Nel primo anno di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata alla salute e sicurezza del lavoro e all'organizzazione aziendale.
28. La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione

a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc.

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

29. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro e/o del tutore/referente aziendale inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.
30. Il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'addestramento e la formazione dell'apprendista siano assicurati secondo quanto previsto dal Piano formativo individuale (PFI), ai fini del conseguimento della prestabilita qualificazione.
31. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività formativa svolta.
32. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel "Libretto formativo del cittadino".
Nelle more della piena operatività del citato Libretto, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente CCNL.

Ore di formazione

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

Tutore/Referente aziendale

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

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

Piano formativo individuale (PFI)

36. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato (n. 2) al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce il percorso formativo del lavoratore.

Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.

37. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore/referente aziendale e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale può essere integrato da un piano individuale di dettaglio ai fini della migliore specificazione del percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.

38. La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata.

In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

Capacità formativa dell'impresa

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

Tale capacità deve essere attestata:

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

Disposizioni finali

40. Ai fini di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970 è utile il numero dei lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.
41. Le aziende non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 15 mesi precedenti.
A tal fine, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del CCNL, per superamento del periodo di comporto, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.
42. La presente regolamentazione è integrata da profili formativi coerenti con gli standard professionali stabiliti dall'art. 15 del vigente CCNL e da uno schema di Piano formativo individuale (PFI), entrambi allegati al presente CCNL.
Sono altresì allegate Linee guida di orientamento – non vincolanti – per la distribuzione delle ore annue di formazione nel triennio, correlata alla programmazione degli argomenti oggetto dell'attività formativa.
43. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni del D.lgs. n. 167/2011 e successive modificazioni, e dell'Accordo Interconfederale 24.4.2012 nonché delle Regolamentazioni di competenza delle Regioni.

NORME TRANSITORIE

Resta ferma l'applicazione della disciplina di cui:

- all'art. 14 del CCNL 30.6.2008 ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a tutto il 25 aprile 2012;
- all'Accordo Interconfederale 24.4.2012 ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati dal 26 aprile a tutto il 20 giugno 2012.

ALLEGATI

- Schema di Piano formativo individuale (PFI)
- Modulo di Attestazione dell'attività formativa svolta (sostitutiva del Libretto del cittadino)
- Contratto di apprendistato professionalizzante - Profili formativi

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

Capitolo III - Dichiarazione finale

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

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

buzioni base mensili riportate nella tabella allegata. I livelli professionali 2,3,4,5,6,7 hanno ognuno una duplice posizione parametrica: la posizione parametrica iniziale B e la posizione parametrica di attestazione A. I livelli professionali 1, 8 e Q hanno una sola posizione parametrica.

2. Le Aree operativo- funzionali sono le seguenti:
 - a) Area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio;
 - b) Area conduzione;
 - c) Area impianti e laboratori;
 - d) Area officine e servizi generali;
 - e) 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 parametriche loro attribuibili sono esclusivamente quelli specificamente previsti per le singole Aree di appartenenza.
5. Le posizioni parametriche 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 parametriche di tipo B sono altresì attribuite in caso di passaggio da posizione parametrica di tipo A o di tipo B di altro livello di qualsiasi Area.
7. Il personale neo assunto o comunque inquadrato nelle posizioni parametriche di tipo B accede alle corrispondenti posizioni parametriche 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 parametrica 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 parametrica B è considerato utile ai fini del passaggio alla posizione parametrica A.
8. Il decorso del periodo di anni di cui al comma 7 e l'effettiva prestazione si intendono riferiti alla permanenza nella posizione parametrica B nell'ambito del medesimo livello professionale e costituiscono requisiti necessari in ogni caso di passaggio alla correlata posizione parametrica A.
9. Ai fini della maturazione del periodo di anni di cui al comma 7 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 inquadrate nello stesso livello professionale e relative ad Aree operativo – funzionali diverse.
L'espletamento di più mansioni dello stesso valore, riconducibili allo stesso livello professionale, non dà diritto all'inquadramento nel livello superiore.
11. Il passaggio di livello nella posizione parametrata 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 operativo – 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 inqua-

drate in livelli o Aree operativo – 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. I 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. I 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. I 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 parametrali.

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

Appartiene altresì a questo livello il conducente di autocompattatore addetto al

servizio di carico, scarico e attività accessorie in qualità di operatore unico ovvero in concorso con altro operatore.

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

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 carroponete/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, turbiniista 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. È 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 valevoli per i campi in cui opera.

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

3° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

- lavoratore addetto alle attività di segreteria che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge compiti vari, quali: dattilografia; ricevimento, registrazione, archiviazione di documenti, fatture, corrispondenza; trasmissione di documentazione, ecc.;
- lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge attività di registrazione e tenuta della documentazione aziendale relativa alla gestione amministrativa del personale; provvede alla raccolta dati e allo svolgimento di operazioni contabili (impostazione e registrazione dati su moduli, supporti informatici, totalizzazioni, elaborazioni statistiche, ecc.); ecc.

4° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

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

5° LIVELLO PROFESSIONALE**Declaratoria:**

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

Profili esemplificativi:

- lavoratore che opera in area amministrativo-contabile-finanziaria, anche coordinando altri lavoratori. Predispone la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati

per la redazione di documenti quali bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, ecc.;

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

6° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

- capo ufficio;
- ispettore e/o preposto al controllo e all'organizzazione tecnico-amministrativa di più centri di servizio o gestione;
- analista EDP: lavoratore che svolge attività di analisi e progettazione per la realizzazione e/o il mantenimento di programmi applicativi, nonché attività necessarie per la realizzazione di programmi e per le prove del sistema progettato o parte di esso;
- lavoratore che, nell'ambito del servizio aziendale di prevenzione e protezione dei rischi professionali, assicura, in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, le pertinenti attività di studio e l'elaborazione di proposte.
Conseguentemente collabora alla predisposizione di piani formativi ed informativi del personale, alla scelta di dispositivi di prevenzione individuale nonché fornisce il necessario supporto informativo-tecnico nei rapporti con gli enti preposti. Controlla il corretto svolgimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di antincendio, collaudi e visite periodiche;
- capo turno impianto: Tecnico conduttore/manutentore che, in possesso della patente di 1° grado generale per impianto di smaltimento dei rifiuti, è in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione. Ha compiti di guida, coordinamento e controllo delle squadre dei lavoratori in turno, ed è responsabile del rispetto delle norme e dei parametri di funzionamento degli impianti, alla condotta 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:

È 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 contribuito 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:
 - € 95,00 a far data dal 1° maggio 2008;
 - € 120,00 a far data dal 1° gennaio 2009;
 - € 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 **90** 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.

Esegue la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel magazzino, eventualmente, anche con l'ausilio di elevatori meccanici;

- 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. È 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, FESTIVITÀ, 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 e s. m. e i., 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 di lavoro è fissata in 36 ore settimanali distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.
2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 18 A), potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.
3. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 50 ore.
4. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro è di 10 ore.
5. L'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali.
6. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione

del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto alla prestazione lavorativa.

7. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto anche nell'ambito di articolazioni di orario differenziato, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto solo normativo.
8. Le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, etc, dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative.
9. Il personale turnista non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito; fermo restando che la sostituzione deve avvenire al massimo entro due ore dalla fine del turno.
10. 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.
11. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.
12. 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti stipulanti in merito alla disposizione contrattuale di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 30.6.2008, che prevede che *"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 dall'esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative"*,

si danno atto che la riduzione dell'orario di lavoro a 36 ore, disposta dall'art. 24 del CCNL 19 giugno 1987, è stata attuata con riferimento al c.d. *"tempo tuta"*, con il chiaro intento di ricomprendere nei confronti del personale dipendente interessato i tempi necessari alla vestizione, etc..

In tale prospettiva, il tempo di lavoro effettivo è stato ridotto mantenendo inalterata la retribuzione, con effetto, quindi, compensativo dei tempi necessari a svolgere tutte le operazioni accessorie, di cui all'art. 17 suddetto.

L'ambito generalizzato della riduzione dell'orario di lavoro è stato conseguentemente contemplato, al fine di assicurare per tutto il personale una gestione uniforme all'interno delle aziende.

REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI A CICLO CONTINUO

Premessa

L'evoluzione delle tecnologie di trattamento e smaltimento dei rifiuti rende sempre più importante l'utilizzo e il miglior sfruttamento degli impianti e pertanto impone soluzioni organizzative specifiche atte ad ottimizzarne l'utilizzo.

1. Nei reparti a ciclo continuo 24 ore su 24, fermo restando l'orario settimanale di 36 ore, di norma i turni saranno quattro ogni giorno, di 6 ore lavorative continuative ciascuno. Per esigenze legate alle specifiche realtà logistiche ed organizzative, previo esame congiunto, nei suddetti impianti l'azienda potrà adottare diverse turnazioni settimanali, anche multiperiodali con turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative anche alternate di 32 e 40 ore.
2. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendalimente, 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.
3. In espressa deroga a quanto definito nei commi 4 e 9 del presente articolo, la sostituzione del personale addetto assente per cause non imputabili all'organizzazione del lavoro, deve avvenire entro un massimo di 4 ore dalla fine del turno.
4. Restano in essere gli accordi aziendali esistenti che regolano la materia dell'orario di lavoro all'interno degli impianti a ciclo continuo.

ART. 18**A) - Orario di lavoro multiperiodale**

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà predisporre, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 2, la programmazione dell'orario di lavoro con un'articolazione multiperiodale, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.
2. La durata dell'orario normale di lavoro di 36 ore può essere fissata, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale da effettuarsi in periodi non superiori a 6 (sei) mesi.
3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00-6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.
4. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare le 42 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 30 ore settimanali.
5. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 36 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 36 ore.

I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.

6. Le parti si incontreranno a livello aziendale, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti le seguenti materie:
 - a) i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
 - b) le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.
7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione :
 - a) le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
 - b) le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale, che dovranno essere fornite ai lavoratori interessati 60 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale;
 - c) le materie che l'art. 17 demanda alla contrattazione aziendale, fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 4 del medesimo articolo.

8. Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art.17, in sede di contrattazione a livello aziendale, potranno concordare integrazioni a quanto previsto ai commi 2 e 4 del presente articolo.

NOTA A VERBALE

Gli effetti economici derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno utili per la determinazione dell'eventuale premio di risultato. Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti alla data di rinnovo del presente CCNL.

B) - Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17, comma 1, può essere realizzato come media nel periodo di una singola settimana ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito.
2. Conseguentemente, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, semprechè la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.
3. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:
 - a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;
 - b) per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a due mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata normalmente non inferiore a 25 ore settimanali e non superiore a 50 ore settimanali.
4. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 – che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori – nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.
5. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati:
 - a) con preavviso di 4 giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;
 - b) con preavviso di 12 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale.

6. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 3, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1, e fino a 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.

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

7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
8. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 3, ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario.
10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3, 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.
11. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni di quanto previsto ai commi 3, 5 e 6 del presente articolo.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

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

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, commi 1 e 2, e all'art. 18 A), comma 5, 2° periodo.
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.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - a) straordinario diurno feriale: 15% sulle prime 50 ore annue;
31% sulle ore annue eccedenti, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3, lettera c);
 - b) straordinario diurno festivo: 65%;
 - c) straordinario notturno feriale: 50%;
 - d) straordinario notturno festivo: 75%.
3. Nell'ultimo trimestre dell'anno che precede quello di riferimento, saranno oggetto di contrattazione aziendale, con l'obiettivo di fruire del regime legale della detassazione per effetto di incrementi di produttività, efficienza, qualità, e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 2, lettera B) "La contrattazione di secondo livello – gli accordi collettivi aziendali, le seguenti materie:
 - a) la definizione dei criteri relativi alle modalità di impiego e di rotazione delle prestazioni straordinarie individuali compatibili con la sicurezza del lavoro e la tutela della salute;
 - b) la determinazione che le prestazioni pro-capite annue di lavoro straordinario, in forza di quanto previsto al comma 1 e alla successiva lettera d), costituiscono strumento utile al conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa;
 - c) le prestazioni di lavoro straordinario dalla cinquantunesima alla centesima ora compresa compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 23%;
 - d) la definizione di un eventuale limite totale annuo delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, superiore a quello previsto al comma 1, anche per singole famiglie professionali;
 - e) le eventuali estensioni a categorie sociali di lavoratori dell'esclusione dal lavoro straordinario e notturno.
4. Nelle settimane in cui si verificano assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale di lavoro non saranno considerate utili al computo

del monte annuo di 200 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione dei commi 2 e 3.

5. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1.
Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.
Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - festivo diurno:50%;
 - festivo notturno:75%.
6. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 06,00; fatto salvo quanto previsto al comma 12.
Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazione avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore l'impiego del lavoro notturno in modo continuativo.
7. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00/06,00).
8. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22,00 alle 6,00.
9. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
10. Il lavoro notturno di cui al comma 6 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 11.
Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 71 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.
11. A decorrere dall'1.7.2012, relativamente ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata di una percentuale non superiore al 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo

scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della sicurezza del lavoro.

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

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

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

12. I trattamenti di cui ai commi 2, 3, 5, 10 e 11 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.
13. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto della normativa in materia di tutela della riservatezza, fornisce informazione specifica alla RSU ed in mancanza alle rappresentanze sindacali aziendali e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario procapite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.
14. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

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 pre-lavorato 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 pre-lavorato, 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 permessa 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 prestatati 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 sopresse, 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 | B | C |
|------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| | Importo 1° giorno ferie Luglio 2008 | Importo 1° e 2° giorno ferie Gennaio 2009 | Importo 1°, 2° e 3° giorno ferie Gennaio 2010 |
| 1 | 39,46 | 78,92 | 118,38 |
| 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. A decorrere dall'1.9.2012, l'indennità domenicale è aumentata da € 4,13 a € 7,00.

Tale importo potrà essere incrementato previa contrattazione aziendale.

Il valore incrementato è assorbito dal maggiore importo eventualmente riconosciuto allo stesso titolo da accordi collettivi aziendali in vigore.

2. Tale indennità verrà corrisposta per ogni giorno domenicale di effettivo svolgimento della mansione ed ha le seguenti caratteristiche:
 - a) è onnicomprensiva e compensa, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali 13^a e 14^a mensilità, ferie, malattie, 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.
 - a) In caso di frazionamento del suddetto periodo di riposo annuale, una parte delle ferie sarà almeno pari alla metà di quelle spettanti.
 - b) In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.
 - c) L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

- d) Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
- e) Il lavoratore che si ammali durante il periodo di ferie, deve darne comunicazione all'Azienda entro il primo giorno in cui si verifica l'evento, con le modalità previste dall'art. 42, lett. A).
5. L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente in materia.
 6. Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno fruita, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.
 7. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'Azienda.
 8. Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruita nell'anno di maturazione, fatto salvo quanto disposto al successivo punto.
 9. Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruita per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.

Art. 24 - Riposo giornaliero

In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilita dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo giornaliero consecutivo.

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 setti-

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

4. Relativamente alle ore accreditate in banca ore ai sensi del comma 1, spetta in ogni caso al lavoratore il pagamento delle pertinenti maggiorazioni.
5. L'accredito sul conto individuale delle ore di cui al comma 2 è effettuato dall'azienda nel mese immediatamente successivo al periodo nel quale è stata resa la relativa prestazione, con evidenziazione sulla busta paga mensile.
6. La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale ha luogo secondo due modalità:
 - a) per permessi fino a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
 - b) per permessi superiori a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.
7. Le ore assegnate sono scomutate con relativa evidenziazione sulla busta paga del mese immediatamente successivo a quello della assegnazione stessa.
8. La richiesta relativa alla giornata immediatamente seguente un giorno festivo è accolta compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ore accreditate possono essere godute anche in aggiunta ai giorni di ferie, salvo che nei periodi programmati di ferie annuali.
9. 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.
10. Nel caso in cui l'applicazione della predetta percentuale determini una frazione inferiore all'unità, viene comunque garantita una richiesta per ogni giornata.
11. Qualora da parte del dipendente non sia rispettato il termine di preavviso, le ore richieste sono concesse compatibilmente con le esigenze aziendali, fermo restando quanto stabilito ai precedenti commi 8 e 9.

Le ore accreditate ai sensi del precedente comma 2 sono fruito normalmente entro il 31 dicembre di ciascun anno.

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

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

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

In quest'ultimo caso le eventuali ore residue saranno liquidate all'interessato

nel mese di gennaio successivo al biennio, con corrispondenti quote di retribuzione globale relativa al precedente mese di dicembre.

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

12. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore 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 11.

CAPITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27 - Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è mensile e la sua composizione è stabilita come segue.
2. La retribuzione base parametrica mensile di cui alla tabella A posta 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 € 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 parametrale, 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 alla tabella A.

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, fermo restando quanto previsto per l'indennità integrativa mensile dell'art. 32, lett. L), 3° capoverso, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:

- periodo di prova;
- 13ª mensilità, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L);
- 14ª mensilità, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L) e dell'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.

| AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI triennio 2011-2013 | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Livelli | Parametri | Retribuzione base 30/06/2011 | Aumento retributivo 01/07/2011 | Retribuzione base 01/07/2011 | Aumento retributivo 01/10/2012 | Retribuzione base 01/10/2012 | Aumento retributivo 01/10/2013 | Retribuzione base 01/10/2013 |
| Quadro | 230,00 | 3.052,31 | 61,89 | 3.114,20 | 60,12 | 3.174,32 | 61,89 | 3.236,21 |
| 8 | 204,67 | 2.716,12 | 55,07 | 2.771,19 | 53,50 | 2.824,69 | 55,07 | 2.879,76 |
| 7A | 184,41 | 2.447,24 | 49,62 | 2.496,86 | 48,20 | 2.545,06 | 49,62 | 2.594,68 |
| 7B | 175,36 | 2.327,10 | 47,19 | 2.374,29 | 45,84 | 2.420,13 | 47,19 | 2.467,32 |
| 6A | 166,84 | 2.214,07 | 44,89 | 2.258,96 | 43,61 | 2.302,57 | 44,89 | 2.347,46 |
| 6B | 159,15 | 2.112,03 | 42,83 | 2.154,86 | 41,60 | 2.196,46 | 42,83 | 2.239,29 |
| 5A | 151,29 | 2.007,69 | 40,71 | 2.048,40 | 39,55 | 2.087,95 | 40,71 | 2.128,66 |
| 5B | 144,86 | 1.922,37 | 38,98 | 1.961,35 | 37,87 | 1.999,22 | 38,98 | 2.038,20 |
| 4A | 138,57 | 1.838,96 | 37,29 | 1.876,25 | 36,22 | 1.912,47 | 37,29 | 1.949,76 |
| 4B | 134,36 | 1.783,03 | 36,15 | 1.819,18 | 35,12 | 1.854,30 | 36,15 | 1.890,45 |
| 3A | 130,07 | 1.726,15 | 35,00 | 1.761,15 | 34,00 | 1.795,15 | 35,00 | 1.830,15 |
| 3B | 124,00 | 1.645,57 | 33,37 | 1.678,94 | 32,41 | 1.711,35 | 33,37 | 1.744,72 |
| 2A | 123,51 | 1.639,09 | 33,23 | 1.672,32 | 32,29 | 1.704,61 | 33,23 | 1.737,84 |
| 2B | 111,11 | 1.474,53 | 29,90 | 1.504,43 | 29,04 | 1.533,47 | 29,90 | 1.563,37 |
| 1 | 100,00 | 1.327,06 | 26,91 | 1.353,97 | 26,14 | 1.380,11 | 26,91 | 1.407,02 |

Art. 28 - Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria

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

La retribuzione oraria si determina convenzionalmente dividendo la retribuzione base parametrica 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^a e la 14^a mensilità) viene anticipato automaticamente al primo giorno utile, salvo diversi accordi aziendali.

Le ore straordinarie, le assenze e tutti gli altri elementi variabili della retribuzione determinatisi nel mese verranno conteggiati in rapporto alle diverse necessità organizzative aziendali e, di norma, corrisposti non oltre la corresponsione della retribuzione del mese successivo.

Art. 30 - Aumenti periodici di anzianità

1. 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 |

| | | |
|---------|---|----------------------|
| Livello | 8 | € 29,05 |
| | Q | € 39,17 ¹ |

2. 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.
3. Ai fini di cui al precedente punto 1) le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
4. Il lavoratore ha diritto a maturare tanti aumenti periodici – o frazioni di aumenti calcolate in trentaseiesimi – fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente:

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

5. I valori degli aumenti periodici di cui ai precedenti punti 1) e 4) spettano ai dipendenti inquadrati nei diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello d'inquadramento.
6. In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
7. Fermo restando quanto stabilito relativamente ai criteri di maturazione degli aumenti periodici di anzianità nonché, in caso di passaggio di livello, di mantenimento dell'importo di tali aumenti maturati nel livello di provenienza, il quadro sinottico degli aumenti periodici di anzianità (A.P.A.) è il seguente:

¹ in vigore dal 1° gennaio 2009

² in vigore dal 1° gennaio 2009

| Livello | Importo singolo A.P.A. triennali per livello | Importo massimo A. P. A. triennale per livello | Numero massimo teorico A. P. A. triennali maturabili per livello € |
|----------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1° | 15,24 | 152,40 | 10 |
| 2° | 17,66 | 176,60 | 10 |
| 3° | 19,11 | 191,10 | 10 |
| 4° | 20,92 | 209,20 | 10 |
| 5° | 21,83 | 240,20 | 11 |
| 6° | 24,65 | 271,10 | 11 |
| 7° | 26,04 | 312,50 | 12 |
| 8° | 29,05 | 348,60 | 12 |
| Quadro | 39,17 | 391,70 | 10 |

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 14a mensilità di importo pari alla retribuzione globale in vigore al 1° giugno, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art.32, lett. L) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992.
2. Il periodo di maturazione della 14a mensilità è stabilito tra il 1° luglio ed il 30 giugno dell'anno successivo.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
3. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

C) Prassi aziendali

Restano valide le diverse prassi, eventualmente esistenti a livello aziendale, di corresponsione delle mensilità aggiuntive e dei rispettivi periodi di maturazione.

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

È corrisposta la retribuzione globale al lavoratore intimato dall'autorità giudiziaria su richiesta dell'Azienda a rendere testimonianza in procedimenti giudiziari per cause inerenti al servizio.

In tal caso, qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto, inoltre, al rimborso di tutte le spese di vitto, alloggio e viaggio, detratta l'indennità percepita dallo Stato.

La retribuzione globale è corrisposta anche al lavoratore designato giudice popolare.

C) Trasferta

1. Fatta eccezione per le fattispecie di cui all'art. 17, comma 11, si considera in trasferta il dipendente inviato per esigenze di servizio a prestare la propria attività lavorativa fuori dal Comune ove è stabilita la sede abituale di lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni calendariali consecutivi.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2010, in relazione alle specifiche condizioni e caratteristiche della trasferta, al dipendente inviato in trasferta compete il trattamento di seguito indicato, compensativo della prestazione resa fuori dalla propria abituale sede di lavoro.
Son 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 giornaliera presunte.
12. Il conguaglio dei rimborsi spese e/o delle indennità giornaliera di cui al comma 11 è effettuato entro il 15 del mese successivo a quello in cui il lavoratore si è recato in trasferta.

D) Indennità maneggio denaro

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'inden-

- nità 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 presidiati per l'intera giornata, l'azienda può disporre l'attivazione del servizio di reperibilità anche per tutti i giorni dell'anno, stabilendone la durata giornaliera.
2. In tale premessa, 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.
7. Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità secondo le seguenti misure differenziate:
 - a) € 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
 - b) € 7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
 - c) € 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.L'indennità di reperibilità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto, e non è computabile nel trattamento di malattia e infortunio sul lavoro.
8. Le eventuali ore lavorative effettivamente prestate, oltre il normale orario di lavoro, durante il turno di reperibilità a seguito di chiamata da parte dell'azienda, sono regolate dal trattamento previsto dal vigente 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.

La predetta indennità è aumentata a € 24,00 a decorrere dall'1.7.2011, e a € 30,00 a decorrere dall'1.07.2013.

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^a e 14^a mensilità, ferie, malattia, infortuni, permessi comunque retribuiti, etc.;
 - b) assorbono, fino a concorrenza, ogni e qualsiasi altra indennità di mansione o comunque denominata ad analogo titolo corrisposta in altra sede;
 - c) sono cumulabili con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie;
 - d) sono assorbite e sostituite, nelle giornate domenicali lavorate, dalla specifica indennità prevista per il lavoro domenicale.

Art. 34 - Trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale

A) Trasferimenti individuali

1. L'azienda, cercando in ogni caso di temperare 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 *in 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

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. È 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.

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.

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, comma 1, della legge n. 300/1970, l'azienda, su richiesta del dipendente, riconoscerà allo stesso un permesso per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, con decorrenza della retribuzione globale.
4. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 39 - Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali

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

Art. 40 - Congedo Matrimoniale

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;

- a) 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.
- b) Dal trattamento economico di cui ai precedenti commi è dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'Inps.
- c) 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:
 - giorni tre per esami di licenza elementare;
 - giorni sei per esami di licenza media inferiore;
 - giorni dodici per esami di licenza media superiore;
 - due giorni per ciascun esame universitario sostenuto.I permessi per gli esami universitari di cui sopra sono attribuiti per un massimo di tre volte per il medesimo esame.
5. Inoltre, l'Azienda metterà a disposizione dei lavoratori effettivi che frequente-

ranno 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 prestato 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. Ferma restando la salvaguardia del normale svolgimento del servizio, le richieste di cui al comma 2 sono accolte entro il limite del tre per cento dei dipendenti in forza al 31 agosto di ogni anno e secondo il seguente ordine prioritario: scuola dell'obbligo, scuola media superiore, università. A parità di condizioni, prevale la data di presentazione della richiesta. La frazione superiore allo 0,5 per cento è arrotondata all'unità.
4. Delle richieste accolte e non accolte l'azienda dà comunicazione ai lavoratori interessati entro il 10 settembre di ogni anno. Le richieste non accolte a termini del comma 3 sono considerate valide per il successivo anno scolastico sempreché confermate per iscritto dai lavoratori interessati entro il 31 dicembre di ogni anno.
5. Nei centri di servizio cui siano addetti fino a 35 dipendenti, i congedi formativi di cui al comma 1 saranno riconosciuti ad un lavoratore per ogni anno, fermi restando i requisiti, le modalità di presentazione delle richieste, i termini temporali, i criteri prioritari stabiliti in via generale dai commi 2, 3, 4.
6. L'azienda può rifiutarsi di accettare le richieste di congedi formativi di cui alla presente lettera B) presentate da lavoratori cui siano state applicate sanzioni disciplinari superiori alla multa; fermo restando che di tali sanzioni non si dovrà comunque tenere conto decorsi due anni dalla loro applicazione.
7. La fruizione dei congedi formativi di cui al comma 1 è registrata nel Libretto formativo del cittadino del dipendente interessato.

C) Formazione continua

1. 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.

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

A) Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo

1. In caso di inizio di evento morboso, l'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.
In caso di prosecuzione del periodo di assenza per infermità oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.
2. Sia in caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità il lavoratore comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio.
In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.
3. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.
4. 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 comportamento 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 comportamento 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.

NOTA A VERBALE

Per i lavoratori con posizione assicurativa costituita presso l'ex gestione INPDAP, le Aziende, in applicazione delle vigenti disposizioni di legge, sono tenute al versamento degli oneri contributivi relativi ai distinti periodi di aspettativa non retribuita sopraindicati, sia per la quota a loro carico che per quella a carico degli stessi lavoratori. I contributi vanno calcolati sulla retribuzione cosiddetta virtuale, corrispondente a quella che avrebbero percepito i lavoratori se fossero rimasti in servizio.

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

1. Superati i distinti termini di conservazione del posto rispettivamente di cui ai commi 1 e 2 della lettera B (periodo di comporta breve e periodo di comporta 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;
 - d) 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.

G) Regolamentazione per malattia di breve durata.

1. La presente regolamentazione è volta a contenere e ridurre le assenze per malattie di breve durata, nell'ottica di una maggiore efficienza operativa nelle aziende, e non trova applicazione in tutti i casi di ricovero ospedaliero e di gravi patologie, comprese quelle di genere, che richiedano terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa, oltre quelle che saranno individuate nell'ambito di specifici accordi aziendali.
Sarà cura del lavoratore fornire al medico competente idonea documentazione, al fine di consentire all'azienda di applicare le disposizioni del presente comma.
2. A far tempo dal mese di luglio 2011, nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la RSU, o, in mancanza, le r.s.a., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, verrà monitorato l'andamento del fenomeno di assenteismo per malattie di breve durata.
Qualora dalla verifica effettuata emerga che il dato medio di assenteismo per malattie non professionali sia superiore al 4,7%, verranno concordate le misure ritenute necessarie ed idonee a riportare l'indice di assenteismo aziendale per malattie non professionali alla percentuale suindicata.
Tali misure, oltre alle idonee azioni di prevenzione, potranno riguardare, a titolo esemplificativo, l'incidenza delle assenze di malattia sul premio di risultato, oppure una diversa metodologia di calcolo del periodo di comporta per sommatoria.
3. Nell'ipotesi in cui al termine del secondo semestre del 2011 le parti non raggiungono un accordo oppure non si sia determinato un rientro delle assenze per malattia nei limiti percentuali indicati al precedente p. 2, a far data dal 1°

gennaio 2012 ai dipendenti che si assentino dal servizio per malattie di durata non superiore a 5 giorni verrà trattenuta una somma pari a € 15.00 in cifra fissa per evento sugli importi corrisposti a titolo di premio di risultato o di compenso retributivo aziendale.

La trattenuta della somma suindicata riguarderà gli eventuali eventi morbosi successivi al terzo.

4. Qualora nel mese di luglio 2012, le parti rilevino che il tasso di assenteismo aziendale per malattie non professionali non sia sceso sotto la percentuale indicata al precedente p.2, alla trattenuta di cui al p.3, si aggiungerà un ulteriore importo pari a € 20.00 per evento a valere sull'indennità integrativa di cui alla lett. L) dell'art. 32 del presente CCNL.

Tale trattenuta di importo complessivo pari a € 35.00 per evento, riguarderà gli eventuali eventi morbosi successivi al quinto.

5. Per gli anni successivi al 2012, nel caso in cui il tasso di assenteismo dell'azienda per malattie non professionali fosse inferiore alla percentuale suindicata, non troverà applicazione la disciplina prevista ai precedenti punti.

Invece, nell'ipotesi in cui il tasso di assenteismo fosse superiore alla percentuale suindicata, troverà applicazione anno per anno la disciplina prevista ai precedenti punti 3 e 4, fermo restando l'azzeramento degli eventi morbosi dal 1° gennaio di ciascun anno.

6. Le somme non erogate per effetto della disciplina suindicata, incrementeranno l'eventuale importo complessivo del premio di risultato o, in mancanza, del compenso retributivo aziendale, di cui all'art. 2 del presente CCNL.

I lavoratori che abbiamo effettuato un numero di assenze per malattia non superiori a 3 eventi specifici di durata massima non superiore a 5 giornate lavorative nell'arco dell'anno solare, avranno diritto al riconoscimento del premio di risultato così incrementato.

7. Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti che regolano la materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE PARTI STIPULANTI

Le parti si danno atto che la disciplina normata dal presente articolo avrà carattere sperimentale legata alla durata del presente CCNL. Le parti si incontreranno in fase di rinnovo contrattuale per verificare la validità del presente articolo

H) 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 infermità dovuta a 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 falsificati 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. È diritto dell'Azienda di far constatare in ogni momento l'idoneità psico-fisica del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito.
2. L'accertamento relativo deve essere compiuto dal medico competente, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto delle norme di legge vigenti, e si conclude con un giudizio circa l'idoneità alla mansione.
Nel caso di personale invalido di cui alla L. 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. 41, punto 9, d.lgs. 81/2008).
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. Qualora, invece, le esigenze funzionali non lo consentano, previo incontro con l'organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia dato mandato, il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio per il periodo necessario al ricorso, senza corresponsione né di retribuzione né di contributi, salva sua richiesta di ferie o di permessi retribuiti, o anticipazione del T.F.R. a titolo di miglior favore nella misura massima di tre mensilità di retribuzione globale.

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

A salvaguardia del diritto alla segretezza dei dati riferiti alla propria condizione sanitaria, il lavoratore dovrà consegnare ogni e qualsiasi certificazione e documentazione medica in suo possesso esclusivamente e direttamente al medico competente.

6. Gli organi di cui sopra potranno:
 - a) dichiarare il lavoratore idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito;
 - b) dichiarare il lavoratore totalmente inidoneo a svolgere qualsiasi attività lavorativa;
 - c) dichiarare il lavoratore inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa;
 - d) dichiarare il lavoratore temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa.
7. Nei casi previsti dal precedente punto 6, lettere c) e d), l'Azienda verifica la possibilità di mantenere il lavoratore in servizio con mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte ovvero, in mancanza, con mansioni inferiori.
8. Fermo restando il rispetto di quanto stabilito all'art.42 del D.Lgs.81/08, come modificato dal D.Lgs.106/09, l'accertamento relativo alla possibilità di mantenere, o meno, il lavoratore in servizio con mansioni diverse, deve avvenire in una riunione congiunta tra la Direzione Aziendale, il lavoratore interessato e un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisca mandato.
9. Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente punto 8, risulti che il lavoratore può essere mantenuto in servizio, ancorché in mansioni non equivalenti od anche inferiori a quelle di assunzione od a quelle alle quali è stato successivamente adibito, deve essere redatto apposito verbale

d'incontro, sottoscritto per accettazione dalla direzione aziendale, dal lavoratore interessato e dal rappresentante sindacale presente alla riunione congiunta, nel quale il lavoratore dovrà espressamente dichiarare di accettare, o non accettare, le mansioni che gli sono state assegnate secondo quanto previsto al precedente comma 7.

10. Nel caso in cui il lavoratore accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà ai sensi del successivo comma 12 del presente articolo. Nel caso in cui il lavoratore non accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà al suo licenziamento senza l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità e con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
11. Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente comma 8, risulti che il lavoratore non può essere mantenuto in servizio in mansioni confacenti con il suo stato di idoneità, l'azienda procederà al suo licenziamento nel rispetto delle previsioni di legge vigenti e con l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità.
Il predetto verbale d'incontro di cui al comma 9, deve essere sottoscritto per accettazione dalla Direzione aziendale, dal lavoratore interessato e dal rappresentante sindacale presente alla riunione congiunta.
Nel caso in cui il datore di lavoro abbia i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, l'azienda procederà, preventivamente al licenziamento, ad esperire la procedura prevista dall'art. 7, legge 15 luglio 1966, n. 604.
12. Nel caso in cui il lavoratore accetti le mansioni assegnate, lo stesso sarà mantenuto in servizio e dovrà essere inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli.
Qualora il nuovo inquadramento risultasse inferiore al precedente, verrà conservata "ad personam" la differenza in cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento dell'assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione. Tale differenza ("ad personam") è parte della retribuzione globale.

ESONERO AGEVOLATO PER INIDONEITÀ

Nei confronti dei lavoratori riconosciuti, con le procedure di cui ai commi precedenti, inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, l'Azienda, nel caso previsto al precedente comma 11, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento, oltre delle spettanze legali e contrattuali, di una somma complessiva "una tantum" definita nella sotto-indicata tabella, in rapporto agli anni di servizio aziendali compiuti.

Il riconoscimento della somma “una tantum”, di cui alla precedente lett. a), implica la verifica, compiuta dall’azienda e dal lavoratore, dell’esistenza di eventuali motivi di contestazione relativi al pregresso svolgimento del rapporto di lavoro ed alla composizione di ogni possibile fonte di controversia; conseguentemente, la liquidazione di detta somma avverrà, nella misura intera prevista dalla sotto indicata tabella, soltanto all’esito della sottoscrizione di un verbale di conciliazione che avrà ad oggetto una transazione generale ai sensi dell’art. 2113, ultimo comma cod. civ.

Nell’ipotesi in cui le parti non addivengano alla sottoscrizione del suddetto verbale entro 10 giorni dall’intimazione del recesso al prestatore di lavoro, quest’ultimo manterrà il diritto a percepire il solo 50% della somma “una tantum” come quantificata in base alla tabella sotto riportata.

| Anni di servizio aziendale | Mensilità globali dell’ultima retribuzione “una tantum” |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| fino a 5 anni compiuti | 2 |
| da 6 a 10 anni compiuti | 5 |
| da 11 a 25 anni compiuti | 10 |
| da 26 anni in poi | 5 |

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 portatrici di handicap

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, di cui all’art. 33, comma 1, del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, la lavoratrice

madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.

2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito, di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5.2.1992, n. 104 e successive modificazioni, è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. A condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazioni di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado, o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancati.

4. Ai permessi di cui ai commi 1,2,3, che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7 nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8 della legge 9.12.1977, n. 903.
5. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

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

6. La persona con handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 1 e 3, ha diritto di scegliere, ove

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

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5 si applicano anche agli affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.
8. Il lavoratore comunica all'azienda per iscritto la richiesta di permesso con un preavviso non inferiore a settantadue ore, fatti salvi giustificati casi di urgenza.
9. Qualora si sovrappongano molteplici richieste di permesso nel medesimo luogo di lavoro e nei medesimi giorni e orari, l'azienda – al fine di contemperare le tutele di cui al presente articolo con l'obbligo di assicurare il normale espletamento del servizio pubblico – valuterà con i lavoratori interessati, presente la loro rappresentanza sindacale, una fruizione armonizzata dei relativi permessi sulla base delle particolari situazioni individuali.
10. Ai fini del presente articolo si fa riferimento alla retribuzione globale.
11. L'azienda adotterà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro dei portatori di handicap.
12. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.
13. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

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

1. I lavoratori, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi di terapia e/o riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, hanno diritto ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro allo scopo di effettuare il programma di terapia e/o riabilitazione. Tale periodo, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.
2. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare, unitamente alla richiesta di aspettativa, la documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza e l'ammissione al programma di terapia e/o riabilitazione.
3. Durante il periodo di aspettativa di cui al comma 1 il lavoratore interessato dovrà presentare all'azienda, mensilmente, la documentazione rilasciata dalle strutture sanitarie competenti attestante l'effettiva partecipazione al programma di cui al comma 2.
4. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti,

a domanda, in aspettativa per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Il periodo di aspettativa, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.

5. Qualora il lavoratore non riprenda servizio entro dieci giorni lavorativi dal completamento del programma terapeutico o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa ovvero dalla data dell'eventuale, volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico, il rapporto di lavoro si intenderà risolto.
6. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.
7. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.
8. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento di mansioni che comportino rischi per la sicurezza, la incolumità e salute di terzi, e il lavoratore va adibito a mansioni che non comportino i rischi predetti.
9. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
10. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 4 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.
11. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.
12. La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal 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 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. In considerazione della natura di servizio pubblico essenziale gestito dalle aziende e dal loro dovere di collaborazione in caso di calamità, si precisa che – allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi – il personale delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse a detti interventi.
4. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Art. 54 - 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 DIGNITÀ 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; 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 diritti sindacali

A) Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)

1. In attuazione di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia e secondo quanto disciplinato dalla presente lettera A) e dall'allegato Regolamento al presente CCNL (Allegato n.5), la rappresentanza dei lavoratori in tutte le aziende che applicano il presente CCNL, aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, è esercitata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), con mandato elettivo di durata triennale.
2. Le votazioni per l'elezione della R.S.U. si svolgono a suffragio universale per liste concorrenti, ogni tre anni, in tutte le aziende (o unità produttive nel caso in cui le aziende siano dislocate in comuni diversi) che applicano il presente CCNL in un'unica data stabilita dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti. La conseguente attivazione degli adempimenti procedurali per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento allegato. Lo svolgimento degli adempimenti elettorali è stabilito dal Regolamento allegato.
3. In ottemperanza ai vigenti accordi interconfederali, le Organizzazioni sindacali stipulanti, quelle firmatarie del CCNL nonché quelle comunque riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 :
 - a) con l'elezione della R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970, in tutte le aziende nelle quali si applica il presente CCNL;
 - b) convengono che l'elezione della R.S.U. determina l'automatica decadenza delle R.S.A. in carica.
4. Nelle aziende che applicano il presente CCNL:
 - a) la R.S.U. subentra alle R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto delle disposizioni legislative, contrattuali nazionali e interconfederali, ivi compresa la titolarità delle relazioni sindacali e della contrattazione aziendale di secondo livello, secondo i criteri e le modalità stabiliti dal vigente CCNL. Il subentro della R.S.U. alle R.S.A. avviene a parità di trattamento legislativo e contrattuale nonché a parità di costi per

- l'azienda, con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e legali; fermo restando quanto stabilito dalla successiva lettera B);
- b) i componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di libertà, tutele e diritti sindacali già loro spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali, quali, ad esempio, il diritto: ai permessi retribuiti contrattuali che assorbono quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970; a indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, ex art. 20 della legge n. 300/1970; ai permessi non retribuiti ex art. 24 della legge n. 300/1970; ai locali per l'esercizio delle funzioni di competenza, nelle aziende con almeno 100 dipendenti; e a quello di affissione ex art. 25 della legge n. 300/1970.
5. In relazione al numero dei lavoratori dipendenti in forza, il numero dei componenti della R.S.U. si determina, in ogni azienda che applica Il presente CCNL, come segue:
- a) aziende da 16 a 60 dipendenti: 3 componenti;
 - b) aziende da 61 a 175 dipendenti: al numero minimo di 3 componenti si aggiunge 1 componente ogni 35 dipendenti nell'intervallo tra 61 e 175 (max 7 componenti);
 - c) aziende da 176 a 360 dipendenti: al numero minimo di 7 componenti si aggiunge 1 componente ogni 70 dipendenti nell'Intervallo tra 176 e 360 (max 9 componenti);
 - d) aziende da 361 a 1000 dipendenti: al numero minimo di 9 componenti si aggiunge un componente ogni 80 dipendenti nell'intervallo tra 361 e 1000 (max 17 componenti);
 - e) aziende da 1001 a 5000 dipendenti: al numero minimo di 17 componenti si aggiunge un componente ogni 90 dipendenti, nell'intervallo tra 1001 e 5000;
 - f) aziende con dipendenti superiori a 5000: il numero dei componenti è pari a 71.
6. Il numero dei componenti della R.S.U. deve essere sempre dispari. Qualora l'applicazione del criterio di cui al comma 5 determini un numero pari di componenti, tale numero sarà arrotondato al numero dispari immediatamente superiore. Per contro, qualora l'applicazione del predetto criterio determini un numero dispari di componenti, seguito o meno da un decimale, resterà confermato il numero dispari.
7. I nominativi dei componenti eletti nella R.S.U. devono essere tempestivamente comunicati per iscritto all'azienda.
8. I componenti della R.S.U. restano in carica tre anni, anche in caso di avvicendamento di imprese nella gestione del servizio ai sensi dell'art.6, al termine dei quali decadono automaticamente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento allegato.

NOTA A VERBALE

Nelle aziende in cui si applica una pluralità di contratti collettivi di lavoro, le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano a perseguire forme di progressiva armonizzazione dell'attività svolta dalle sezioni della R.S.U. corrispondenti ai settori regolati da diversi contratti al fine di assicurare una gestione unitaria delle questioni di carattere generale o plurisettoriale.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE PER LA FASE COSTITUTIVA DELLA R.S.U.

1. Le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti indicano l'elezione per la costituzione della R.S.U. per le giornate del 22 e 23 ottobre 2013, in tutte le aziende che applicano il presente CCNL, aventi almeno 16 dipendenti. Gli adempimenti elettorali, espletati in attuazione del Regolamento allegato, dovranno essere completati entro il 7 novembre 2013.
2. La R.S.U. costituita a termini delle presenti Disposizioni transitorie entrerà in carica a partire dall'8 novembre 2013 e scadrà il 7 novembre 2016. Il conseguente rinnovo triennale verrà promosso in attuazione di quanto previsto dalla presente lettera A) e dall'allegato Regolamento.
Nelle stesse giornate si svolgeranno le elezioni per i RLSSA secondo le modalità stabilite dall'art. 63 del presente CCNL.
3. Le R.S.U. già costituite alla data di stipulazione del presente CCNL e che scadono tra la data predetta e il 21 ottobre 2013, fermo restando per la sola durata del periodo l'eventuale maggior numero di componenti alla data di stipulazione del presente CCNL, restano in carica, in regime di proroga, fino al completamento della procedura per l'elezione della R.S.U. secondo quanto stabilito dal comma 1 delle presenti disposizioni.
Anche le predette R.S.U. saranno pertanto tenute a rinnovare le procedure elettorali secondo quanto previsto dalle presenti Disposizioni transitorie.
4. Fino al completamento degli adempimenti di cui al precedente comma 1, le R.S.A. già costituite alla data di stipulazione del presente CCNL, fermo restando il numero dei componenti a tale data, continuano a svolgere le loro funzioni, esercitando le prerogative e i diritti di competenza in applicazione delle disposizioni della legge n. 300/1970. Resta ferma la loro automatica decadenza a partire dall'8 novembre 2013.
5. Nelle more dell'elezione della R.S.U., ai componenti delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti sono riconosciuti permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio 2013.

6. La quota parte dei permessi retribuiti spettanti a ognuna delle R.S.A di cui al precedente comma 5 è determinata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività aziendale sul monte ore annuo complessivo aziendale di cui al precedente comma.
Tale indice è espresso dal rapporto percentuale tra il totale degli iscritti a ognuna delle R.S.A. di cui al citato comma 5 e il totale degli iscritti a tutte le medesime R.S.A. nell'ambito di ogni azienda, entrambi accertati dall'azienda alla data del 1° gennaio 2013.
7. Ai componenti delle R.S.A. aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n.300/1970, spettano esclusivamente i permessi, con decorrenza delle retribuzione globale, di cui all'art. 23 della legge sopra richiamata.
8. I permessi di cui al comma 5 e di cui al comma 7 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
9. I nominativi dei componenti delle R.S.A. sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.
10. I permessi di cui al comma 5 e di cui al comma 7 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
11. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
12. I permessi di cui al comma 5 assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970.

B) Permessi retribuiti per i componenti della R.S.U.

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti della R.S.U. spettano, per ogni anno solare, permessi, con decorrenza delle retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.
2. I permessi di cui al comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
3. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.

4. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
5. La ripartizione dei permessi in parola da parte dei componenti della R.S.U. è oggetto di specifica autoregolamentazione scritta trasmessa all'azienda ai fini della concessione dei permessi stessi.
6. I permessi di cui alla presente lettera assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970, tenuto conto di quanto previsto dalla lettera A), commi 3 e 4.

C) Permessi retribuiti per i componenti degli organi/strutture territoriali e nazionali delle OO.ss. stipulanti FP CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI e FIADEL

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti degli Organi/Strutture territoriali e nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti spettano permessi, con decorrenza delle retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 6 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.
2. La quota parte nella misura di 4 ore dei permessi retribuiti di cui al precedente comma 1, spettanti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante, è determinata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività aziendale sul monte ore annuo complessivo di cui al comma 1. La quota parte delle residue 2 ore verrà ripartita in modo paritetico tra le medesime organizzazioni sindacali stipulanti.
Il suddetto indice è espresso dal rapporto percentuale tra il totale degli iscritti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante e il totale degli iscritti a tutte le Associazioni sindacali stipulanti nell'ambito di ogni azienda, entrambi accertati dall'azienda alla data del 1° gennaio e comunicati dall'azienda stessa, entro il 15 gennaio seguente, agli Organi/Strutture territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti.
3. I permessi di cui al precedente comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
4. I nominativi dei componenti degli Organi/Strutture di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.
5. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.

6. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
7. I permessi di cui alla presente lettera C) assorbono integralmente quelli di cui all'art. 30 della legge n.300/1970.

D) Disciplina dei permessi retribuiti ex art. 30 della legge n. 300/1970

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, ai lavoratori dipendenti componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali di ciascuna delle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 spettano permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per la partecipazione alle riunioni degli Organi direttivi di propria competenza, qualora l'orario delle predette riunioni coincida anche parzialmente con l'orario di lavoro giornaliero.
La partecipazione viene autorizzata dall'azienda a seguito del ricevimento della relativa lettera di convocazione a firma del competente Segretario responsabile.
2. Il monte ore annuo complessivo aziendale di permessi retribuiti riconosciuti ai fini di cui al precedente comma è pari a:
 - 72 ore nelle aziende da 16 a 200 dipendenti;
 - 132 ore nelle aziende da 201 1000 dipendenti;
 - 165 ore nelle aziende da 1001 dipendenti fino a 3000;
 - 198 ore nelle aziende da 3001 dipendenti in poi.
3. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi/Strutture sindacali competenti all'azienda.
4. I permessi retribuiti di cui sopra sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatti salvi eventuali motivati impedimenti.
5. Ai lavoratori di cui al comma 1 spettano esclusivamente i permessi retribuiti di cui alla presente lettera D), le cui disposizioni costituiscono attuazione del rinvio previsto in materia dall'art. 30 della legge n.300/1970.

E) Aspettativa retribuita per motivi sindacali alle oo.ss. stipulanti IL CCNL FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

1. Le aziende associate a Federambiente che applicano il presente CCNL mettono

a disposizione di tutte le Associazioni sindacali nazionali stipulanti un periodo di aspettativa retribuita, per motivi sindacali, nella misura complessiva di 332 mesi per ogni anno solare, da suddividersi fra di esse secondo il criterio di seguito specificato.

2. L'onere del predetto periodo complessivo di aspettativa retribuita è di pertinenza delle aziende associate che applicano il presente CCNL ed è ripartito tra le stesse secondo i criteri e le modalità stabiliti da Federambiente.
3. Fermo restando quanto previsto ai successivi commi 5 e 6, l'entità del periodo di mesi di aspettativa retribuita riconosciuto, per ogni anno solare, a ognuna delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti è individuata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività nazionale sul monte totale annuo di 332 mesi. Ai fini in parola, l'indice di rappresentatività nazionale della singola Organizzazione sindacale nazionale stipulante è espresso dal rapporto percentuale tra il totale nazionale degli iscritti alla singola Organizzazione e il totale degli iscritti a tutte le OO.SS. nazionali stipulanti, entrambi accertati da federambiente nell'ambito di tutte le aziende ad essa associate alla data del 1° novembre di ogni anno e comunicati alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro il successivo 15 dicembre.

Il predetto indice vale per l'anno solare seguente.

4. L'aspettativa retribuita per motivi sindacali è attribuita e fruita per periodi di durata continuativa mensile o plurimensile, anche non calendariale, con corresponsione della retribuzione globale.
Non sono ammesse l'attribuzione o la fruizione della predetta aspettativa per periodi di durata inferiore al mese, ovvero per periodi continuativi superiori a 11 mesi nell'anno solare riferiti al medesimo dipendente.
5. I periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali sono utili ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità supplementari, del T.F.R., del Compenso Retributivo Aziendale (ex art. 2 CCNL), degli aumenti periodici di anzianità e del periodo necessario per il passaggio alla posizione parametrica A.
Ai dipendenti beneficiari che usufruiscono nell'anno dei periodi di aspettativa pari a 11 (undici) mesi non competono gli indumenti di lavoro.
6. I nominativi dei lavoratori dipendenti beneficiari dei periodi di aspettativa retribuita sono preventivamente e tempestivamente comunicati o confermati per iscritto dalle rispettive Segreterie sindacali nazionali stipulanti a Federambiente, per la conseguente comunicazione all'azienda interessata.

CHIARIMENTO A VERBALE

1. Ai diversi fini di cui al presente articolo 57, con l'espressione "lavoratori dipendenti" si deve intendere l'insieme dei lavoratori dipendenti con contratto a

tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto a termine di durata superiore a 9 mesi.

Dichiarazioni finali delle parti nazionali stipulanti FEDERAMBIENTE – FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

1. Ai diversi fini di cui al presente CCNL e, in particolare, di cui al presente art. 57, l'espressione "Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti" identifica le Associazioni sindacali che hanno effettivamente partecipato al procedimento formativo e negoziale del contratto collettivo. Per contro, l'espressione "Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie" identifica, nel presente CCNL, le Associazioni che, al dato formale della sottoscrizione con l'assenso di FEDERAMBIENTE, non hanno accompagnato quello sostanziale della partecipazione al processo di composizione del CCNL.
2. Qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente articolo e/o dal Regolamento per costituzione della R.S.U. (Allegato n. 5), le parti stipulanti si impegnano a rincontrarsi tempestivamente onde provvedere ai necessari adeguamenti normativi.
3. Ogni controversia di natura interpretativa/applicativa relativa alla presente disciplina per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle Parti nazionali stipulanti.
Eventuali controversie in sede aziendale saranno rimesse all'esame delle Parti nazionali stipulanti.
4. Le Parti nazionali stipulanti si impegnano a procedere, in occasione del rinnovo del CCNL, ad una verifica congiunta degli esiti applicativi della disciplina della RSU.

ENTRATA IN VIGORE

Le disposizioni di cui alle lettere:

- A), B), C), D), nonché il Chiarimento a verbale e le Dichiarazioni finali entrano in vigore dalla data di sottoscrizione del presente accordo;
- E) entra in vigore dal 1° gennaio 2014.

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 parametricale 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.

Il conteggio delle ore effettivamente utilizzate per l'assemblea dai singoli lavoratori viene effettuato tramite i normali strumenti di verifica delle presenze/assenze utilizzati in azienda.

Per ogni assemblea non possono comunque essere riconosciute più di due ore di retribuzione.

Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi di interesse pubblico, le Assemblee saranno tenute di

massima nelle ultime ore di lavoro, salvo casi del tutto eccezionali, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti.

Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette singolarmente, o congiuntamente, dalle Rappresentanze Sindacali 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.

4 - Sedi sindacali

Nelle Aziende con almeno 100 dipendenti, viene posto permanentemente a disposizione delle RSU 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 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:
 - a) albo murale per le affissioni di materiale di informazione ai lavoratori;
 - b) idonei locali per consentire ai rappresentanti dei patronati di poter ricevere ed assistere i lavoratori.
3. Per l'attuazione pratica dei suddetti punti 1) e 2) si addiverrà a specifici accordi stipulati tra le parti.

Art. 60 - Attività culturali e ricreative

1. Le attività culturali e ricreative promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.
La regolamentazione di tali organismi è demandata alla contrattazione aziendale.
2. Per lo svolgimento delle suddette attività, l'azienda concorre con un contributo

annuale pari a 21,00 €, 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 €.

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. 10).
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 prevenzione e della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.

In particolare, l'esigenza essenziale è quella di mettere in campo iniziative destinate a elevare i livelli culturali e la capacità di percepire il rischio in ambienti di lavoro, di diffondere il capillare e naturale utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione e contemporaneamente di contrastare pratiche di lavoro che determinano un grave scadimento della qualità della vita, prevedendo attività formative.

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 e del monitoraggio delle azioni intraprese, per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal documento aziendale di valutazione dei rischi, DVR, nonché dal DUVRI (Documento Unico per la Valutazione dei Ri-

schì da Interferenze) con riferimento a tutti i lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008.

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

Inoltre, le parti convengono sulla necessità che siano adottati sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL-R) che devono costituire il nucleo centrale dell'impegno delle aziende, sulla base della piena consapevolezza che le politiche di prevenzione, oltre a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, riducono sensibilmente i costi economici e sociali derivanti dalla carenza di sicurezza nei luoghi di lavoro.

NOTA A VERBALE

Le parti stipulanti confermano che l'attuazione del **documento** 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'azienda 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, DVR e del DUVRI, designa il responsabile del servizio prevenzione/protezione dai rischi, nomina il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta, adempie agli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vigenti e gli consegna il documento predetto, fornisce ai lavoratori i DPI e i mezzi di protezione collettivi, adotta e aggiorna ove necessario le misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati, vigila sull'osservanza delle disposizioni in materia da parte dei lavoratori, consente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza. Il datore di lavoro deve richiedere ai lavoratori l'osservanza delle disposizioni di cui all'art.18 comma 1 lettera f), prevedendo anche un regolamento disciplinare.

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. Le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione, a termini dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, 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, formazione ed addestramento in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi specifici connessi all'attività svolta, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, in

caso di cambiamento di mansioni e di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. Il lavoratore ha diritto altresì a eleggere, secondo le modalità previste dalle norme legislative e contrattuali, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

4. In particolare, il lavoratore ha l'obbligo di osservare le disposizioni e le istruzioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente, 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 di lavoro a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata di almeno 36 mesi, eletto dai lavoratori stessi 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 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 qualità-sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi di cui all'art. 2, lett. v) del D.Lgs. n. 81/2008.
2. Alla riunione periodica, convocata almeno con frequenza trimestrale, partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio prevenzione/protezione dei rischi, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Della riunione viene redatto il verbale messo a disposizione di tutti i partecipanti.
3. Nel corso della riunione, verranno esaminati e discussi i temi ed i documenti di cui all'art. 35, comma 2, lettere a), b), c), d), del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:
 - a) l'esame del DVR e la valutazione del programma di miglioramento;
 - b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, rilevati nel periodo di riferimento che deve prevedere, tra l'altro, una comparazione con i dati di settore forniti dall'Inail, la relazione sull'andamento della sorveglianza sanitaria a cura del medico competente;
 - c) la valutazione e i criteri di scelta dei nuovi dispositivi di protezione individuale, nonché l'adeguamento e l'efficacia degli stessi in adozione;
 - d) l'aggiornamento e l'adeguamento del piano formativo/informativo annuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro condiviso dall'organismo pariteticoFondazione nazionale sicurezza Rubes Triva

4. La riunione, attraverso il confronto tra i soggetti partecipanti, è finalizzata a definire le responsabilità, i criteri e le modalità di gestione atti a stabilire le azioni preventive e correttive in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, il corretto trattamento di non conformità rilevato in sede di sopralluoghi e segnalazioni da parte dei lavoratori e dei soggetti preposti alla sicurezza. Tali segnalazioni sono conseguenti ad attività di monitoraggio o di sorveglianza pianificata e/o ad eventi incidentali (o mancati incidenti segnalati) e/o ad infortuni riscontrati (o mancati infortuni segnalati).
5. Le risultanze della riunione periodica devono dar luogo ad iniziative di informazione, formazione ed addestramento mirate in modo che, insieme alle misure organizzative, incidano significativamente sul miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.

B/3 Informazione e formazione dei lavoratori

1. In conformità alle disposizioni degli art. 36 e 37 del D.Lgs n. 81/2008, nonché dell'Accordo Stato-Regioni 11 gennaio 2012 e successive linee interpretative, il datore di lavoro deve provvedere a definire i criteri, le modalità organizzative e le responsabilità volte a soddisfare i fabbisogni rilevati in occasione della riunione periodica in tema di informazione, formazione ed addestramento di tutti i lavoratori dell'azienda.
2. Come previsto dall'art. 37, comma 12, del D.Lgs n. 81/2008, la formazione dei lavoratori deve essere realizzata in collaborazione con l'organismo paritetico Rubes Triva previsto dall'art. 64 B) del presente CCNL.
3. Nella pianificazione e realizzazione dell'attività formativa, il datore di lavoro deve tener conto delle indicazioni del suddetto organismo paritetico, anche ove tale realizzazione sia affidata a soggetti terzi.
4. Ai fini di cui sopra devono essere trasmessi all'organismo paritetico Rubes Triva il piano formativo aziendale, di cui è riportato il modello in calce al presente articolo, nonché i curricula dei docenti.
5. I contenuti, la durata e le modalità dell'attività formativa sono quelli previsti dalle disposizioni dell'art. 37 dell'Accordo Stato-Regioni sopra richiamato e sono da intendersi come minimi, in quanto essi non possono che essere subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore del lavoro e contenuta nel DVR, alle risultanze dell'attività di monitoraggio e della eventuale modifica del DVR.
6. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione e di addestramento erogate nei confronti del lavoratore sono supportate e registrate dall'organismo paritetico Rubes Triva attraverso un apposito "data base"

cui potranno accedere via web le singole aziende non solo per il rilascio del libretto formativo e degli attestati per il lavoratore interessato, ma anche per il riconoscimento della formazione svolta.

B/4 Appalti: rischi da interferenze

1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.
2. In caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 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) che viene sottoposto alla consultazione del RLS, 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 committente nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate 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 oltre alle eventuali segnalazioni in merito, provenienti dal datore di lavoro o dal RLS.

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 produttive ne caso in cui le aziende siano dislocate in comuni diversi.

Vale a dire:

- fino a 200 lavoratori: 1 RLSSA
- da 201 a 1000 lavoratori: 3 RLSSA
- 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, con contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata di almeno 36 mesi.

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

5. Durata del mandato

Il RLSSA dura in carica tre anni dalla data di elezione.

6. Dimissioni

In caso 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 delle stesse.

7. Elezione del RLSSA

Il RLSSA è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno sulla base di liste presentate dalle rappresentanze sindacali aziendali in occasione delle elezioni delle RSU.

a) Procedura di elezione

L'elezione del RLSSA si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, su liste presentate almeno due mesi prima della data di elezione, anche per candidature concorrenti, in occasione dell'elezione per la RSU.

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 che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle aziende che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale.

Nelle aziende da 16 lavoratori in su, al singolo RLSSA sono concesse 44 ore annue di permesso con decorrenza della retribuzione globale.

c) Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del RLSSA

In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del RLSSA nei termini di cui al precedente comma 7, le strutture unitarie territoriali delle Associazioni sindacali nazionali stipulanti intervengono prontamente per rimuoverne le cause e promuovere il rinnovo stesso nei termini predetti.

In caso di ulteriore ritardo, le competenti Associazioni sindacali nazionali svolgono i necessari interventi allo scopo di garantire la piena attuazione di quanto previsto dal presente articolo, comunque entro i due mesi antecedenti la scadenza del RLSSA.

Per quanto di loro competenza, le aziende sono tenute a segnalare a Federeambiente gli eventuali ritardi nell'espletamento degli adempimenti di cui sopra.

Al fine di garantire, in tutte le aziende, lo svolgimento delle elezioni in un'unica data, le Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti provvederanno, qualora necessario, a procrastinare la data delle elezioni stesse, che, in ogni caso, dovranno tenersi entro il periodo massimo di tre mesi dalla originaria scadenza del RLSSA.

In ogni caso, il RLSSA, scaduto il mandato continuerà ad operare in regime di proroga per il tempo necessario alle predette Segreterie nazionali a promuovere nuove elezioni.

8. 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 precedente comma 7.

9. Preavviso

La richiesta di permesso ai sensi dei commi 7 e 8 è presentata dal RLSSA, di norma, con un preavviso di 48 ore.

10. 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.

11. 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.

12. 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'azienda 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.

13. 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.

14. Formazione del RLSSA

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

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. Le Parti stipulanti, nel darsi reciprocamente atto che il presente articolo dà attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel D.Lgs. n. 81/2008 e s. m. e i., dichiarano che lo stesso assorbe e sostituisce integralmente tutte le di-

sposizioni 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 e s. m. e i. 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

A) Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro

1) Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di 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.

2) Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI)

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

3) Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

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

B) Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva"

1. In applicazione di quanto previsto dalla "Dichiarazione" in premessa al CCNL 30.06.2008, e dall'Accordo nazionale 15.09.2010, è istituita la Fondazione Nazionale sicurezza Rubes Triva.
2. La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle leggi vigenti, promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione della cultura della prevenzione.
3. Le imprese che applicano il presente CCNL versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari ad € 1,00 al mese, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno.
A tal fine Federambiente fornirà alla Fondazione Rubes Triva i dati relativi al numero dei dipendenti.
4. Il versamento dell'importo suindicato alla Fondazione deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.
5. Qualunque controversia che dovesse sorgere in relazione alle disposizioni del presente articolo o che comunque fosse connessa ad esse sarà devoluta in via esclusiva al Foro di Roma, dove ha sede la Fondazione Rubes Triva.

CAPITOLO XII

PREVIDENZA INTEGRATIVA E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 65

A) Fondo Previambiente

1. La previdenza complementare è disciplinata dall'Accordo Nazionale 12 gennaio 1998 che istituisce il "Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori dell'igiene ambientale e settore affini", denominato Previambiente.
2. A tutti i dipendenti non in prova assunti con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro prevista dal presente CCNL sono consegnate dall'Azienda la nota informativa e la domanda di adesione al Fondo Previambiente, i cui moduli sono reperibili sul sito internet del Fondo stesso.
3. L'azienda in coerenza con le disposizioni previste dall'art.8 del D.Lgs.n.252/2005, all'atto dell'assunzione attiva la procedura per consentire al lavoratore l'opzione per il conferimento del TFR.
4. L'adesione del dipendente al Fondo Previambiente, che è volontaria, determina l'adesione automatica dell'azienda al Fondo stesso e comporta, sia da parte del dipendente che dell'azienda, il versamento paritetico della quota di iscrizione pari a € 5,16 pro capite. La scheda di adesione è consegnata dal lavoratore al datore di lavoro che provvede tempestivamente a trasmetterla al Fondo pensione con immediato riscontro al lavoratore stesso.
5. Le contribuzioni al Fondo per la parte determinata percentualmente, ai sensi del successivo comma 7, lettere a), b), sono calcolate sulla base retributiva convenzionale costituita dalla retribuzione base 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.
6. Le contribuzioni al Fondo sono dovute per 12 mesi.
7. 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.A decorrere dall'1.10.2013, il datore di lavoro versa a favore del Fondo Pre-

viambiente un contributo di € 5,00 al mese per dodici mensilità per ogni lavoratore iscritto.

8. Le variazioni della base di calcolo e dei contributi dovuti al Fondo, stabilite da successivi accordi stipulati dalle parti istitutive del Fondo stesso, trovano immediata applicazione ai sensi e per gli effetti del presente articolo.
9. I contributi di cui al comma 7 decorrono dal mese successivo all'iscrizione.
10. In caso di assenza non retribuita per il mese, non sussiste l'obbligo del versamento dei contributi di cui al comma 7; mentre, in caso di assenza retribuita, il contributo è commisurato al livello della retribuzione.
11. Il dipendente può optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, superiore a quella di cui al comma 7, lett. b).
In tal caso, la retribuzione assunta come base di riferimento è uguale a quella utilizzata per il calcolo del TFR

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.

B) Assistenza Sanitaria Integrativa

Ferme rimanendo la validità e la centralità delle forme di assistenza pubblica previste dalla legislazione vigente, le parti concordano di realizzare, per l'intero comparto dei servizi ambientali un unico sistema di prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale – in conformità alle norme di cui all'art. 51, comma 2, lett. A) del T.U.I.R. e succ. modifiche e integrazioni – assicurato attraverso una Cassa o Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Le disposizioni del presente articolo sono vincolanti per tutte le imprese che applicano il presente CCNL o il CCNL ASSOAMBIENTE, fermo restando l'obbligo di reciprocità tra i predetti contratti a termini dell'art. 6 del presente CCNL.

1. L'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative, da stabilirsi, sarà assicurata attraverso una Cassa o un Fondo di assistenza sanitaria individuata/o dalle Parti stipulanti, secondo quanto stabilito a termini del successivo comma 6.
2. Per il finanziamento di tali prestazioni, viene stabilito a carico del datore di

lavoro per ogni lavoratore dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale indeterminato, non in prova, ivi compresi i lavoratori con contratto di apprendistato, un contributo ordinario trimestrale pari a € 42,50 (quarantadue/50), al netto del vigente contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del sistema in premessa, da versare secondo i tempi e le modalità indicati ai successivi commi 9 e 10.

Ai fini di cui al presente comma, nessun altro costo, diretto o indiretto, può essere a carico del datore di lavoro, fatta eccezione per il contributo straordinario di avvio "una tantum", di cui al successivo comma 7.

3. In caso di mancato versamento del contributo ordinario di cui al comma 2 nonché di quello straordinario di cui al comma 7, è in capo all'azienda inadempiente, che applica il presente CCNL, la piena responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie.

È fatta salva la facoltà del lavoratore di chiedere all'azienda il risarcimento del danno subito.

4. I lavoratori dipendenti individuati dal comma 2 potranno chiedere, con oneri a proprio carico, l'iscrizione alla Cassa o al Fondo dei componenti il proprio nucleo familiare.
5. Qualora convenzioni e/o contratti collettivi di assistenza sanitaria integrativa in atto aziendalmente garantiscano ai lavoratori condizioni diverse rispetto a quelle assicurate dalla Cassa o dal Fondo di cui sopra, le parti aziendali, unitamente alle parti nazionali stipulanti, concorderanno condizioni, modalità e tempi ai fini dell'adesione alla Cassa o al Fondo.
6. Al fine di realizzare la piena operatività del sistema di assistenza sanitaria integrativa, le parti stipulanti si impegnano a incontrarsi tempestivamente per l'insediamento di un Comitato Paritetico entro il 15 giugno 2013, costituito da quattro componenti di parte sindacale e quattro di parte datoriale.

Il Comitato Paritetico avrà il compito di provvedere all'apertura di un conto corrente bancario sul quale far confluire i versamenti aziendali di cui al successivo comma 7.

Il Comitato avrà altresì il compito di definire proposte in merito alla selezione e alla scelta della Cassa o del Fondo di assistenza sanitaria integrativa, regolarmente iscritta/o all'anagrafe dei fondi.

Le proposte del Comitato Paritetico saranno portate all'approvazione delle parti stipulanti entro il 30 settembre 2013.

7. Oltre al contributo ordinario previsto dal comma 2, per le spese di avvio necessarie ai fini di cui al comma 6 le aziende che applicano il presente CCNL verseranno, con la retribuzione del mese di luglio 2013, un contributo straordinario "una tantum" di quattro (4,00) € per ogni lavoratore, individuato a termini del comma 2, in forza a tale data, sul conto corrente bancario prescelto a termini

del precedente comma.

8. Le parti nazionali provvederanno a versare alla Cassa o al Fondo, per le finalità della stessa/o, l'eventuale somma residua del complessivo importo di cui al precedente comma, non utilizzata.
9. In considerazione della complessità dell'iter per la costituzione e l'avvio del sistema di assistenza sanitaria integrativa delineato al precedente comma 6, le aziende che applicano il presente CCNL effettueranno il primo versamento trimestrale del contributo ordinario di cui al comma 2 a decorrere dal mese di aprile 2014 alla Cassa o al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.
10. A partire dal 1° aprile 2014, il contributo ordinario di cui al comma 2 sarà versato ogni anno, da tutte le predette aziende, con cadenza trimestrale (1° aprile – 1° luglio – 1° ottobre – 1° gennaio), con riguardo al trimestre immediatamente precedente e al personale, individuato a termini del comma 2,0 in forza al termine rispettivamente dei singoli mesi di tale trimestre.
11. Dallo stesso mese di aprile 2014, la Cassa o il Fondo di assistenza sanitaria inizierà a erogare ai lavoratori di cui al comma 2 le prestazioni sanitarie integrative previste.
12. Le presenti disposizioni abrogano e sostituiscono integralmente quanto disciplinato dall'accordo di rinnovo 21.3.2012.

CAPITOLO XIII

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 66 - Doveri e divieti

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplorazione 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 le disposizioni sulla sicurezza, nonché 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, per fatto non imputabile alle sue responsabilità, 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 parametrica 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 ac-

certata, 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 esser effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. 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, l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f).

Nei casi particolarmente complessi, oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni.

Decorsi tali termini, 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 adot-

tato, 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 rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.
13. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
14. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

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 se-

guente, sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine lavoro, laddove previsto.

7. È 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) 14^a 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 basa di calcolo del TFR, a far data dall'1-01-1998.

CAPITOLO XV

NORME FINALI

Art. 72 - Decorrenza e durata

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale sia per la parte economica che normativa.
2. Fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite per singoli istituti contrattuali, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011 e scadrà il 31 dicembre 2013.

Art. 73 - Disdetta

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

Art. 74 - Abrogazione – inscindibilità

1. Il presente 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 conclusivi, 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.

Allegato 1

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

PROFILI PROFESSIONALI

DISPOSIZIONI GENERALI

1. In coerenza con quanto previsto dall'art. 14, comma 13, del vigente CCNL, anche i profili formativi –così come i profili professionali ai quali si riferiscono- hanno carattere esemplificativo e pertanto non esauriscono le mansioni della qualifica attribuite dall'azienda con riguardo alla specifica organizzazione e alle specifiche attività del servizio di competenza.
2. In tale premessa, il piano formativo individuale, relativo allo specifico contratto di apprendistato professionalizzante da stipulare, sarà adeguato e conformato da parte dell'azienda ai contenuti della specifica qualificazione professionale che dovrà essere conseguita dall'apprendista.
3. Le parti stipulanti, le imprese e le rappresentanze sindacali aziendali, possono concordare ulteriori profili professionali, al fine di promuovere il più esteso ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante.
4. Le parti stipulanti si impegnano a rincontrarsi entro il corrente anno per un monitoraggio della situazione applicativa dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

LIVELLO 2 Addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali (pulizia/raccolta materiale a rischio igienico; pulizia/gestione aree cani; diserbo; pulizia fontane/laghi; bagnatura pavimentazione; spalatura neve/ghiaccio all'interno aree verdi; ecc.)

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Provvedere allo spazzamento e/o raccolta (di materiale a rischio igienico) secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Schede tecniche dei prodotti utilizzati
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità-

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Usare correttamente le attrezzature per ogni tipologia di servizio (soffiatori, pinze, decespugliatore, irroratori motorizzati e manuali, ecc.)
- Usare correttamente i prodotti per il diserbo, la disinfezione, ecc.
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Usare correttamente i prodotti chimici e le attrezzature meccaniche/manuali

- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno
- Propositività
- Flessibilità
- Precisione, qualità, sicurezza

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

LIVELLO 2 Addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'ausilio di veicoli (patente B).

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio
- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari, la sostituzione delle ruote (piccola manutenzione)
- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo
- Provvedere alle attività di spazzamento e/o raccolta secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Codice della strada
- Diritti e doveri del conducente
- Regolamento di igiene urbana
- Mezzi di trasporto aziendali di competenza e tecniche di guida a risparmio energetico
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare il veicolo di competenza e provvedere alle attività di spazzamento e/o raccolta
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno
- Propositività
- Flessibilità
- Precisione, qualità, sicurezza

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

LIVELLO 3 Addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta e/o pulizia strade con l'ausilio di spazzatrici, innaffiatrici, compattatori (patente B).

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio
- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari (piccola manutenzione)
- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo
- Provvedere alle attività di spazzamento e/o raccolta e/o pulizia strade secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio
- Coordinare l'attività degli addetti al servizio
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Codice della strada
- Diritti e doveri del conducente
- Regolamento di igiene urbana
- Mezzi di trasporto aziendali di competenza e tecniche di guida a risparmio energetico
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare il veicolo di competenza e provvedere alle attività di spazzamento e/o raccolta
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno
- Propositività
- Flessibilità
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

AREA CONDUZIONE

LIVELLO 3 Addetto alle attività di raccolta, carico, scarico e attività accessorie con l'ausilio di veicoli (patente C), in concorso di uno o più addetti o in singolo

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio
- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari (piccola manutenzione)
- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo
- Provvedere alle attività di raccolta, carico/scarico e accessorie secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio
- Coordinare l'attività degli addetti al servizio
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Codice della strada
- Diritti e doveri del conducente
- Regolamento di igiene urbana
- Mezzi di trasporto aziendali di competenza e tecniche di guida a risparmio energetico
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare il veicolo di competenza (autocompattatore, autolavacassonetti, autocarri per trasporto rifiuti, autoinnaffiatrici, autospazzatrici di massa complessiva a pieno carico fino a 6 tonnellate) e provvedere alle attività di raccolta, carico, scarico e accessorie
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza,
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)

- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità

AREA CONDUZIONE

LIVELLO 3 Conducente di pale, ruspe, trattori, escavatori di peso fino a 10 tonnellate

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio
- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari (piccola manutenzione)
- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo
- Provvedere alle attività di carico/scarico, rimozione/movimentazione dei rifiuti
- Coordinare l'attività degli addetti al servizio
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Codice della strada
- Diritti e doveri del conducente
- Regolamento di igiene urbana
- Mezzi d'opera di competenza
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare

riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro

- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare il mezzo d'opera di competenza
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità

AREA CONDUZIONE

LIVELLO 4 Addetto alle attività di raccolta, carico, scarico e attività accessorie con l'ausilio di veicoli (patente C e superiore), come operatore unico

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio
- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari (piccola manutenzione)
- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo

- Provvedere alle attività di carico/scarico e accessorie secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Codice della strada
- Diritti e doveri del conducente
- Regolamento di igiene urbana
- Mezzi di trasporto aziendali di competenza e tecniche di guida a risparmio energetico
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare il veicolo di competenza (autocompattatore con dispositivo automatizzato di caricamento assistito da apparecchiature videocomputerizzate, autolavacassonetti, autopazzatrici di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 tonnellate) e provvedere alle attività di carico/scarico e accessorie
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità

AREA CONDUZIONE

LIVELLO 4 Conducente di pale, ruspe, trattori, escavatori di peso superiore a 10 tonnellate, anche per la manutenzione di cassoni

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio
- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari (piccola manutenzione)
- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo
- Provvedere alle attività di carico/scarico, rimozione, movimentazione dei rifiuti
- Coordinare l'attività degli addetti al servizio
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Codice della strada

- Diritti e doveri del conducente
- Regolamento di igiene urbana
- Mezzi d'opera di competenza
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare il mezzo d'opera di competenza
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità
- Gestione collaboratori

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 2 Operaio comune addetto agli impianti

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Provvedere alle attività di pulizia della linea di produzione

- Provvedere all'eliminazione di eventuali intasamenti di materiale lungo la linea
- Svolgere attività di cernita dei rifiuti
- Provvedere ad attività di piccola manutenzione delle apparecchiature (es. ingrassaggio)
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare tempestivamente guasti/malfunzionamenti

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Conoscenze generiche dei processi di selezione e trattamento dei rifiuti
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Elementi base della tecnologia applicata alle macchine
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e in generale dei processi di selezione e trattamento dei rifiuti;
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Eseguire operazioni semplici di pulizia, manutenzione e di cernita, anche con uso di macchinari
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 3 Operaio qualificato addetto agli impianti

CAPACITÀ TECNICO PROFESSIONALI:

- Monitorare le caratteristiche del rifiuto in ingresso e la qualità dei rifiuti in uscita
- Registrare i dati tecnici e i risultati del processo lavorativo con aggiornamento della relativa modulistica
- Effettuare interventi di riordino del posto di lavoro e di prima manutenzione ordinaria per il ripristino della linea
- Ottenere informazioni necessarie all'avvio e monitoraggio della linea
Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
Segnalare tempestivamente guasti/malfunzionamenti

CONOSCENZE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Elementi base della tecnologia applicata alle macchine
- Principali caratteristiche della componentistica e dei sistemi di supervisione e controllo automatici della linea di produzione;
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e in generale dei processi di selezione e trattamento dei rifiuti;

- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità

ABILITÀ

- Eseguire le attività di competenza della linea assegnata
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di riferimento (il ciclo di lavorazione, schede tecniche apparecchiature, schemi elettrici), per riconoscere e segnalare eventuali anomalie di funzionamento
- Essere in grado di monitorare la qualità dei rifiuti in uscita
- Sapere utilizzare le più comuni attrezzature di lavorazione
- Utilizzare il computer a livello utente
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno e esterno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 3 Carropontista/gruista

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Provvedere alla cernita dei materiali valorizzabili e alla successiva disposizione dei medesimi nelle aree di stoccaggio dedicate

- Registrare i dati tecnici e i risultati del processo lavorativo, con aggiornamento della relativa modulistica
- Eseguire un controllo regolare del corretto funzionamento dell'apparecchiatura sotto la sua responsabilità
- Segnalare tempestivamente al Capo impianto/Capoturno le anomalie che richiedono interventi specialistici

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Mezzi d'opera di competenza
- Conoscenza degli azionamenti e dei circuiti idraulici ed elettrici
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

Utilizzare i mezzi d'opera di competenza

- Assicurare la corretta gestione operativa delle aree di stoccaggio dei rifiuti
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di riferimento, per riconoscere e segnalare eventuali anomalie di funzionamento
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare DPI
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti interni)
- Comunicazione verbale

- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 3 Addetto alla movimentazione/trasporto rifiuti con mezzi d'opera di peso totale a terra fino a 10 tonnellate

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Presa in carico del veicolo di competenza
- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari (piccola manutenzione)
- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo
- Provvedere alle attività di carico/scarico, rimozione, movimentazione dei rifiuti
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Codice della strada
- Regolamento di igiene urbana
- Mezzi d'opera di competenza
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare mezzo d'opera di competenza
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti interni)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Orientamento all'utente/cliente interno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 4 Carropontista/gruista/conduttore

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Preparare il materiale da caricare nei forni miscelandolo in fossa.
- Disporre il materiale nelle fosse di accumulo (scorie e RSU)
- Eseguire il caricamento delle linee di combustione e dei mezzi di asporto scorie.
- Eseguire un controllo regolare del corretto funzionamento delle macchine sotto la sua responsabilità.
- Controllare l'accesso nel bunker rifiuti /scorie secondo procedure
- Segnalare tempestivamente al Capoturno le anomalie che richiedono interventi specialistici

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Mezzi d'opera di competenza
- Conoscenza degli azionamenti e circuiti idraulici e del ciclo completo di lavorazione
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare i mezzi d'opera di competenza svolgendo compiutamente anche mansioni di conduttore
- Assicurare la corretta gestione operativa della fossa di stoccaggio RSU e scorie
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti interni)
- Comunicazione verbale
- Gestione dei collaboratori
- Orientamento all'utente/cliente interno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 4 Operaio specializzato addetto agli impianti

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Monitorare le caratteristiche del rifiuto in ingresso e la qualità dei rifiuti in uscita
- Registrare i dati tecnici e i risultati del processo lavorativo con aggiornamento della relativa modulistica
- Effettuare interventi di riordino del posto di lavoro e di manutenzione ordinaria anche complessa e straordinaria per il ripristino della linea
- Dare informazioni necessarie all'avvio e monitoraggio della linea
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare tempestivamente guasti/malfunzionamenti, effettuando diagnosi e interventi di primo ripristino
- Coordinare gli addetti al servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Elementi base della tecnologia applicata alle macchine
- Principali caratteristiche della componentistica e dei sistemi di supervisione e controllo automatici della linea di produzione
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e in generale dei processi di selezione e trattamento dei rifiuti
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Eseguire le attività di competenza della linea assegnata, comprese le attività di manutenzione
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di riferimento (il ciclo di lavorazione, schede tecniche apparecchiature, schemi elettrici), per la diagnosi e il primo intervento su eventuali anomalie di funzionamento
- Essere in grado di monitorare la qualità dei rifiuti in uscita
- Sapere utilizzare le più comuni attrezzature di lavorazione
- Utilizzare il computer a livello utente, per la registrazione dei dati tecnici e il carico/scarico dei rifiuti
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Utilizzare DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti interni)
- Comunicazione verbale
- Gestione dei collaboratori
- Orientamento all'utente/cliente interno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 4 Addetto alla movimentazione/trasporto rifiuti con mezzi d'opera di peso totale a terra oltre 10 tonnellate

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Presa in carico del veicolo di competenza
- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari (piccola manutenzione)

- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo
- Provvedere alle attività di carico/scarico, rimozione, movimentazione dei rifiuti
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Codice della strada
- Regolamento di igiene urbana
- Mezzi d'opera di competenza
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare il mezzo d'opera di competenza
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi, responsabili, clienti interni)
- Comunicazione verbale
- Orientamento all'utente/cliente interno
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza

- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza
- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 5 Conduttore/elettrostrumentista/turbinista con patente di 1° grado
Operatore esterno di termovalorizzatore

CAPACITÀ TECNICO PROFESSIONALI

- Relazionarsi direttamente al Capoturno e/o Conduttore DCS
- Eseguire un controllo regolare del corretto funzionamento in campo delle macchine e dei sistemi d'impianto rilevandone i parametri operativi
- Eseguire le manovre necessarie per la conduzione dell'impianto all'esterno della Sala Controllo
- Eseguire le verifiche ispettive pianificate
- Eseguire interventi di ripristino della funzionalità delle apparecchiature e dei sistemi qualora si rendessero necessari (es: rabbocchi olio, piccole perdite, pulizia ecc.)
- Segnala al Capoturno le anomalie che richiedono interventi specialistici

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale e del servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure sulla qualità
- Conoscenze/esperienze di conduzione di centrali termoelettriche, preferibilmente di termovalorizzazione
- Conoscenza della componentistica e i sistemi d'impianto (sistemi di movimentazione, circuiti di lubrificazione, azionamenti e circuiti idraulici/pneumatici, valvole, strumentazione di campo)

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Isolare i componenti o le aree di impianto sotto la direzione del Capoturno o del Conduttore DCS e ne esegue la messa in sicurezza (secondo le procedure) per consentirne la manutenzione
- Effettua manovre in campo che Capoturno e/o Conduttore DCS richiedono durante la normale marcia dell'impianto

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Orientamento all'utente/cliente
- Orientamento ai risultati
- Analisi e sintesi
- Propositività operativa
- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 5 Conduttore/elettrostrumentista/turbinista con patente di 1° grado
Conduttore DCS di termovalorizzatore con patentino di 1° grado

CAPACITÀ TECNICO PROFESSIONALI

- Relazionarsi direttamente al Capoturno
- Eseguire la conduzione dell'impianto secondo gli standard qualitativi e quantitativi stabiliti
- Interpretare e riconoscere le variabili indicate dalla strumentazione, decodificando il normale funzionamento dell'impianto dalle anomalie/guasti
- Partecipare all'esecuzione delle verifiche ispettive pianificate
- Riconoscere mediante il sistema SME le anomalie nelle emissioni secondo le procedure SGA
- Eseguire regolari verifiche di funzionalità dei componenti e dei sistemi d'impianto in accordo alle procedure di Esercizio
- Segnalare al Capoturno le anomalie che richiedono interventi specialistici

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale e del servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure sulla qualità
- Patentino di 1° grado conduzione Generatori di vapore
- Conoscenze/esperienze di conduzione di centrali termoelettriche, preferibilmente di termovalorizzazione
- Conoscenze/esperienza nel controllo di processo mediante PLC e familiarità con i sistemi DCS

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI

- Intervenire durante tutte le fasi operative scegliendo ed effettuando le manovre atte al corretto mantenimento in esercizio dell'impianto per rispettare i parametri qualitativi e quantitativi prescritti
- In accordo con il Capoturno eseguire le manovre per le fermate in emergenza delle macchine o dei sistemi/linee di combustione
- Isolare i componenti o le aree di impianto sotto la direzione del Capoturno ed eseguirne la messa in sicurezza (secondo le procedure) per consentire la manutenzione

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali (con colleghi responsabili, clienti e fornitori)
- Comunicazione verbale
- Gestione dei collaboratori
- Orientamento all'utente/cliente
- Propositività
- Autocontrollo e capacità reattiva in caso di emergenza
- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 6 Capo Turno impianti di smaltimento
Capo Turno termovalorizzatore

CAPACITÀ TECNICO PROFESSIONALI

- Verificare e controllare l'esecuzione della conduzione dell'impianto secondo i programmi di produzione stabiliti
- Rilasciare e controllare l'esecuzione dei piani di ispezione pianificati per il reparto di Esercizio
- Eseguire la messa in sicurezza, secondo le procedure, delle macchine/impianti per consentirne la manutenzione
- Compilare il registro informatico di esercizio (note di conduzione)
- Verificare il buon andamento delle emissioni secondo le procedure SGA
- Emettere gli Ordini di Lavoro per manutenzione non pianificata (segnalazione di guasto, richieste di intervento)
- Rilevare ed aggiornare i consumi energetici della centrale
- Assicurare la copertura dei turni di lavoro in caso di emergenze improvvise
- Partecipare attivamente alle attività della squadra di emergenza

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale e del servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure sulla qualità
- Patentino di 1° grado conduzione Generatori di vapore
- Conoscenze/esperienze di conduzione di centrali termoelettriche, preferibilmente di termovalorizzazione
- Conoscenze/esperienza nel controllo di processo mediante PLC e familiarità con i sistemi DCS
- Capacità di gestione degli uomini

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- In accordo con il Responsabile Esercizio procede alle fermate in emergenza delle linee di combustione
- Interviene durante le fasi operative coordinando e facendo eseguire le manovre atte al corretto funzionamento dell'impianto

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Orientamento all'utente/cliente
- Orientamento ai risultati
- Gestione sviluppo dei collaboratori
- Analisi e sintesi
- Propositività strategico-operativa
- Flessibilità.
- Impegno verso l'organizzazione

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

LIVELLO 3 Addetto ad attività di segreteria e/o ad attività tecniche, amministrative/contabili

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Acquisire, registrare e protocollare la corrispondenza in entrata e in uscita
- Gestire la comunicazione telefonica in entrata e in uscita
- Utilizzare i mezzi per il ricevimento e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'ufficio: telefono, fax, e-mail
- Distinguere gli elementi identificativi delle comunicazioni in entrata ed uscita per lo smistamento
- Individuare ed applicare modalità manuali ed informatiche di protocollo, classificazione ed archiviazione dei documenti d'ufficio
- Redigere comunicazioni formali, report, presentazioni, statistiche, utilizzando applicativi informatici

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Legge sulla tutela della privacy
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Procedure aziendali sulla qualità
- Modulistica aziendale
- Elementi di amministrazione aziendale
- Sistema di archiviazione dati
- Norme redazionali della corrispondenza commerciale

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Applicare procedure di archiviazione
- Utilizzare principali sistemi di office automation
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Utilizzare strumentazione a supporto dell'attività d'ufficio (fax, fotocopiatrice)
- Applicare procedure di registrazione documenti contabili
- Utilizzare modalità di smistamento della posta
- Applicare procedure di protocollazione documenti
- Applicare tecniche di scrittura di testi commerciali
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti e fornitori)
- Comunicazione verbale
- Orientamento agli utenti/clienti
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

LIVELLO 4 Addetto ad attività amministrativo/contabili

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Controllare documentazione relativa alla gestione/amministrazione del personale
- Controllare la metodologia applicativa della tariffa rifiuti
- Elaborare i dati acquisiti con l'utilizzo dell'informatica
- Monitorare il sistema informativo e segnalare eventuali anomalie

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Legge sulla tutela della privacy
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Normativa ambientale
- Tariffa rifiuti
- D.Lgs. n. 231/2001
- Procedure aziendali sulla qualità
- Modulistica aziendale
- Elementi di gestione/amministrazione del personale

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare principali sistemi di office automation
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di gestione/amministrazione del personale
- Gestire le pratiche relative all'applicazione della tariffa rifiuti
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti e fornitori)
- Comunicazione verbale
- Orientamento agli utenti/clienti
- Propositività
- Precisione, qualità, sicurezza
- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

LIVELLO 5 Addetto ad attività amministrative/contabili/finanziarie

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Predisporre la documentazione relativa alla gestione amministrativa/contabile
- Operare, secondo le procedure e i dettami normativi, nella gestione del personale
- Relazionare internamente ed esternamente all'azienda relativamente a pratiche non standard
- Verifica e controllo del rispetto delle normative ambientali
- Attivare un processo tecnico-operativo
- Individuare eventuali emergenze del sistema informativo in merito ad aspetti tecnico-amministrativi
- Coordinare l'attività degli addetti

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Legge sulla tutela della privacy

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- D.Lgs. 231/2001
- Sistema di comunicazione interna aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità
- Modulistica aziendale
- Elementi di gestione/amministrazione aziendale

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Applicare tematiche, tecnologie e processi operativi relativi alle attività di competenza
- Utilizzare principali sistemi di office automation
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di registrazione documenti contabili
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Orientamento all'utente/cliente
- Orientamento ai risultati
- Gestione e sviluppo dei collaboratori
- Propositività
- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

LIVELLO 6 Capo Ufficio

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Gestire con specifica competenza attività di natura contabile/finanziaria e di amministrazione del personale
- Coordinare gli addetti

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Legge sulla tutela della privacy
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Normativa ambientale
- D.Lgs. 231/2001
- Elementi di diritto amministrativo
- Elementi di finanza
- Procedure aziendali sulla qualità
- Modulistica aziendale
- Elementi di gestione/amministrazione aziendale

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Applicare tecniche, tecnologie e processi operativi relativi alle attività di competenza
- Utilizzare principali sistemi di office automation
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Orientamento all'utente/cliente
- Orientamento ai risultati
- Gestione e sviluppo dei collaboratori
- Analisi e sintesi
- Propositività strategico-operativa
- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

LIVELLO 6 Addetto a laboratorio chimico

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Operare nei laboratori di impianti
- Coordinare l'attività degli addetti al servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Legge sulla tutela della privacy
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Normativa ambientale
- Competenze di chimica a livello di laurea breve o equivalenti
- Documentazione tecnica di riferimento
- Attrezzature, macchine, strumenti relativi alle attività di competenza
- Procedure aziendali sulla qualità
- Modulistica aziendale

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Utilizzare tecniche, tecnologie e processi operativi relativi alle attività di competenza
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di riferimento
- Utilizzare attrezzature, macchine, strumenti relative alle attività di competenza, con individuazione delle relative anomalie di funzionamento
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Utilizzare DPI
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Applicare procedure di richiesta intervento

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne ed esterne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Orientamento all'utente/cliente
- Orientamento ai risultati
- Gestione e sviluppo dei collaboratori
- Analisi e sintesi
- Propositività strategico-operativa
- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

AREA OFFICINA E SERVIZI GENERALI

LIVELLO 4 Operaio specializzato addetto alle officine di riparazione e manutenzione veicoli e mezzi

ATTIVITÀ PRINCIPALI DEL RUOLO

- Localizzare e diagnosticare le anomalie e difettosità nel funzionamento di veicoli e mezzi, leggendo ed interpretando la documentazione tecnica relativa
- Diagnosticare il tempo di fermo macchina previsto
- Ripristinare il funzionamento di veicoli e mezzi, effettuando riparazioni meccaniche, elettriche o elettroniche e sostituzioni di parti usurate
- Assicurarli sulla disponibilità dei pezzi di ricambio
- Segnalare la necessità di intervento esterno in caso di guasti di maggiore portata
- Aggiornare il libretto di manutenzione di veicoli e mezzi
- Rispettare le scadenze della manutenzione programmata
- Coordinare l'attività degli addetti al servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale

- Codice della strada
- Veicoli e mezzi di competenza
- Processi di lavorazione e certificazione della qualità
- Meccanica applicata a veicoli e mezzi
- Elettrotecnica applicata a veicoli e mezzi
- Oleodinamica applicata a veicoli e mezzi
- Caratteristiche e funzionamento di veicoli e mezzi
- Procedure di manutenzione di veicoli e mezzi
- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

- Applicare tecniche diagnostiche per ripristino guasti su componenti meccaniche, elettriche, oleodinamiche di veicoli e mezzi
- Applicare tecniche di individuazione anomalie funzionamento di veicoli e mezzi
- Applicare procedure di controllo su veicoli e mezzi
- Applicare procedure di sostituzione di parti usurate
- Applicare procedure di ripristino funzionalità di veicoli e mezzi
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Utilizzare strumenti per la manutenzione meccanica, elettrica/elettronica
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare DPI

COMPETENZE TRASVERSALI

- Disponibilità e capacità relazionali interne (con colleghi, responsabili, clienti)
- Comunicazione verbale
- Lavorare in gruppo
- Gestione collaboratori
- Orientamento all'utente/cliente interno
- Propositività
- Flessibilità
- Analisi e sintesi
- Precisione, qualità, sicurezza
- Autocontrollo e capacità reattiva nei casi di emergenza

ALLEGATO 2**SCHEMA DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)
PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

PFI relativo all'assunzione dell'apprendista Sig.: _____

1. AZIENDA

Ragione sociale _____

Sede legale (indirizzo) _____

CAP Comune _____

Partita IVA _____

Codice fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Unità operativa interessata/Sede di lavoro

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Per l'Azienda

(Amministratore unico, delegato, Direttore, ecc.)

(cognome e nome)

2. APPRENDISTA**Dati Anagrafici**

Cognome _____ Nome _____

Luogo e data di nascita _____

Residenza/Domicilio _____

Cittadinanza _____

Cod. Fisc. _____

Telefono e/o cellulare _____ e-mail _____

Titolo di studio: Nessun titolo di studio / Licenza elementare Licenza media Qualifica professionale (2 o 3 anni) (specificare)

 Diploma di maturità/scuola secondaria superiore (specificare)

 Laurea o altro titolo universitario (specificare)

Altre esperienze formative

Altri corsi frequentati e conclusi (corsi regionali, finanziati dal Fondo Sociale Europeo, scuole di specializzazione, centri privati, altro) con rilascio di attestato e/o certificazione

(denominazione) _____ durata in ore _____

(denominazione) _____ durata in ore _____

Precedenti esperienze lavorative (a partire dalla più recente)

| | | |
|----------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Qualifica di assunzione | Durata del rapporto di lavoro (in mesi) | Contratto di apprendistato |
| _____ | _____ | sì <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> |

| | | |
|----------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Qualifica di assunzione | Durata del rapporto di lavoro (in mesi) | Contratto di apprendistato |
| _____ | _____ | sì <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> |

Dati contrattuali

Contratto collettivo nazionale applicato _____

Contratto di apprendistato:

a) Data inizio rapporto di lavoro _____

b) Durata (in mesi) _____

A tempo pieno

A tempo parziale: n. ore settimanali _____

mensili _____

annue _____

Livello d'inquadramento iniziale _____

Livello d'inquadramento finale _____

Qualifica/qualificazione da conseguire:

3. TUTORE

Cognome _____ Nome _____

Luogo e data di nascita _____

Residenza/domicilio _____

Cittadinanza _____ Cod. fisc. _____

Telefono e/o cellulare _____

E-mail _____

Rapporto con l'azienda: Titolare o socio dell'azienda Dipendente – specificare: Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza nella qualifica _____

 Altro (specificare) _____Titolo di studio Nessun titolo di studio/Licenza elementare Licenza media Qualifica professionale (2 o 3 anni) (specificare) _____ Diploma di maturità/scuola secondaria superiore (specificare) _____ Laurea o altro titolo universitario (specificare) _____

Ha frequentato il corso per tutore?

 Sì per quante ore? _____ No sede dove frequenterà il corso: _____

N° apprendisti seguiti (max 5) _____

4. CONTENUTI FORMATIVI**Aree tematiche trasversali****Totale _____ ore**

Competenze relazionali ore _____

valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
analizzare e risolvere situazioni problematiche

Disciplina del rapporto di lavoro ore _____

conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro ore _____

conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
conoscere i principali fattori di rischio;
conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Aree tematiche aziendali/professionali**Totale _____ ore**

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito sono sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

Su _____ ore delle aree tematiche aziendali/professionali _____ ore saranno svolte presso l'impresa con il coordinamento del tutore aziendale ai fini dell'applicazione pratica della formazione impartita in aula (modalità on the job).

5. ARTICOLAZIONE E MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

(è possibile barrare più opzioni)

INTERNA

ESTERNA

- Aula
- On the job
- Affiancamento
- E-learning
- Seminari
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- Altro _____

(luogo e data)

(timbro e firma
del legale rappresentante dell'azienda)

(firma del tutore)

(firma dell'apprendista)

Allegato 3**LINEE GUIDA PER LA DISTRIBUZIONE DELLE 120 ORE ANNUE DI FORMAZIONE****SCHEMA N. 1**

Tematiche trasversali comuni a tutte le Aree operativo – funzionali del settore della gestione RU

| Area delle tematiche di base e trasversali | 1° anno Contenuti | 2° anno Contenuti | 3° anno Contenuti |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Competenze relazionali 22 ore | Fondamenti di comunicazione 8 ore | Comunicazione con il cliente 6 ore | Lavoro in squadra Rapporto con il proprio responsabile 8 ore |
| Organizzazione del lavoro 38 ore | Contesto di lavoro di inserimento: struttura organizzativa della propria azienda, i processi lavorativi, le figure professionali, le relazioni del proprio ruolo con gli altri 16 ore | Specificità del ruolo: conoscere abilità ed atteggiamenti, il Regolamento di igiene urbana 12 ore | Ambiente ed organizzazione: Le ISO 9001, 14001, 18001 I processi di lavoro Le procedure di qualità, ambientali e di sicurezza 10 ore |
| Disciplina del rapporto di lavoro 16 ore | Il mercato del lavoro. L'apprendistato. Conoscenza CCNL di riferimento 4 ore | Diritti e doveri. Il codice disciplinare Legge sulla privacy 8 ore | Normativa previdenziale 4 ore |
| Sicurezza sul lavoro 44 ore | Legge 123/2007 – D.lgs. 81/2008 I fattori di rischio – Assunzione alcol e sostanze stupefacenti I DPI Aspetti psicologici e cognitivi dei comportamenti sicuri 14 ore | Primo Soccorso La gestione delle emergenze 18 ore | Antincendio (rischio medio) 12 ore |
| 120 ore | 42 ore | 44 ore | 34 ore |

N.B.:

Le presenti Linee guida sono orientative e non vincolanti.

Gli stessi contenuti specifici delle Aree tematiche sono meramente esemplificativi. La programmazione della formazione per alcune qualifiche tipo è distribuita secondo un'ipotesi rigida di 120 ore annue (non medie) per 36 mesi: altre ipotesi possono prevedere una distribuzione della formazione su 120 ore medie annue nel triennio di apprendistato professionalizzante.

SCHEMA N. 2

Tematiche comuni a tutte le Aree operativo – funzionali del settore della gestione RSU

| Area delle tematiche aziendali/ professionali comuni | 1° anno Contenuti | 2° anno Contenuti | 3° anno Contenuti |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Legislazione rifiuti 24 ore | Il processo di gestione RSU in Italia: dalla raccolta allo smaltimento Le modalità di smaltimento dei RSU: discariche ed impianti 8 ore | La normativa: identificazione e classificazione rifiuti La raccolta differenziata: il percorso degli RSU, da rifiuto a risorsa 8 ore | Il sistema delle responsabilità: gli adempimenti e i documenti relativi 8 ore |
| Tecniche di guida sicura ed ecosostenibile 22 ore | Elementi di codice della strada 8 ore | Tecniche di guida sicura 8 ore | Tecniche di guida ecosostenibile 6 ore |
| Informatica: anche per operatori ed autisti, soprattutto come cultura generale e per uso eventuale e-learning 32 ore | Conoscenza ed uso del PC Pacchetto Office: la video scrittura 16 ore | Pacchetto Office: internet 8 ore | Applicazioni aziendali 8 ore |
| 78 ore | 32 ore | 24 ore | 22 ore |

SCHEMA N. 3

Area delle tematiche aziendali/professionali per famiglie professionali: Raccolta – Conduzione

| Competenze tecnico professionali legate al profilo | 1° anno Contenuti | 2° anno Contenuti | 3° anno Contenuti |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio Qualifica da conseguire: conducente di 2° e 3° livello</p> <p>52 ore</p> | <p>I mezzi aziendali: una panoramica dei principali 8 ore</p> <p>Istruzioni operative: 2 ore</p> | <p>Conoscenza specifica automezzo assegnato: 8 ore</p> <p>Istruzioni operative: 8 ore</p> | <p>Gestione e coordinamento addetti: elementi base 8 ore</p> <p>Stage in officina per manutenzione automezzi: 18 ore</p> |
| <p>Area conduzione Qualifica da conseguire: conducente 3° e 4° livello</p> <p>52 ore</p> | <p>Guida ecosostenibile e il codice della strada: 8 ore</p> <p>Istruzioni operative: 2 ore</p> | <p>Conoscenza specifica automezzo assegnato (soprattutto per mezzi particolari): 8 ore</p> <p>Istruzioni operative: 8 ore</p> | <p>Gestione e coordinamento addetti elementi base: 8 ore</p> <p>Stage in officina per piccola manutenzione automezzi: 18 ore</p> |
| <p>Conoscenza del territorio e dei relativi servizi (comune a tutti i conducenti) (potrebbe essere il 37% di formazione on the job)</p> <p>110 ore</p> | 36 ore | 36 ore | 38 ore |
| | <p>46 ore: - cond. 2 /3 liv. - cond. 3 /4 liv.</p> | <p>52 ore: - cond. 2 /3 liv. - cond. 3 /4 liv.</p> | <p>64 ore: - cond. 2/3 liv. - cond. 3/4 liv.</p> |

TOTALE ORE Aree Raccolta - Conduzione

| | 1° anno | 2° anno | 3° anno |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Totale ore delle tematiche di base e trasversali 120 ore | 42 ore | 44 ore | 34 ore |
| Totale ore competenze specifiche del settore Servizi Ambientali e comuni a tutti i profili/famiglie professionali 78 ore | 32 ore | 24 ore | 22 ore |
| Totale ore competenze tecnico professionali legate al profilo 52 ore | 10 ore | 16 ore | 26 ore |
| Totale ore per la conoscenza del territorio e dei relativi servizi (potrebbe essere il 37% di formazione on the job) 110 ore | 36 ore | 36 ore | 38 ore |
| TOTALE ORE/ANNO | 120 | 120 | 120 |

SCHEMA N.4

Area delle tematiche aziendali/professionali per famiglie professionali: Conduzione – Impianti e laboratori

| Competenze tecnico professionali legate al profilo | 1° anno Contenuti | 2° anno Contenuti | 3° anno Contenuti |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Qualifica da conseguire: addetto conduzione/ movimentazione/ trasporto rifiuti con mezzi d'opera oltre 10 tonn. di liv. 4 | Conoscenza specifica automezzo assegnato (soprattutto per mezzi particolari): 8 ore Istruzioni operative: 2 ore | Guida ecosostenibile e il codice della strada: 8 ore Elementi di meccanica e oleodinamica: 8 ore | Il processo di gestione del mezzo: rimessaggio, attività di pulizia, rifornimento: 4 ore Conoscenza attrezzature automezzo: 4 ore Stage in officina per manutenzione automezzi: 18 ore |
| 52 ore | 10 ore | 16 ore | 26 ore |
| Conoscenza dei processi di caricamento dei rifiuti (37% di formazione on the job) | 36 ore | 36 ore | 38 ore |
| | 46 ore | 52 ore | 64 ore |

SCHEMA N. 5

Area delle tematiche aziendali/professionali per famiglie professionali: Impianti e laboratori

| Competenze tecnico professionali legate al profilo | 1° anno Contenuti | 2° anno Contenuti | 3° anno Contenuti |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 100 ore | Formazione tecnica: Conoscenza base impianti elettrici: 24 ore | Formazione tecnica: elementi di base di meccanica ed oleodinamica: 32 ore Esercitazioni pratiche di base sugli impianti elettrici: 12 ore | Formazione tecnica: strumentazione e controllo impianti di produzione: 32 ore |
| Area Impianti e laboratori Qualifica da conseguire: - operaio comune addetto agli impianti di 2° livello - operaio qualificato addetto agli impianti di livello 3 60 ore | Caratteristiche e funzionamento delle apparecchiature a servizio degli impianti (tritatore, vagliatore, presidi ambientali ecc.): 6 ore L'esercizio degli impianti in condizioni di sicurezza. Qualità e sicurezza nell'esercizio degli impianti elettrici: 16 ore | I processi di trattamento dei rifiuti. Gli impianti di valorizzazione dei rifiuti provenienti dalla raccolta differenziata: 8 ore | La manutenzione delle macchine: 24 ore La reportistica tecnica: 6 ore |
| | 46 ore | 52 ore | 62 ore |

SCHEMA N. 6

Area delle tematiche aziendali/professionali per famiglie professionali: Officine e servizi generali

| Competenze tecnico professionali legate al profilo | 1° anno Contenuti | 2° anno Contenuti | 3° anno Contenuti |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 44 ore | Il parco automezzi del settore RSU per la raccolta e i servizi di pulizia 8 ore | Formazione tecnica: oleodinamica avanzata 16 ore | Formazione tecnica: elettronica base 20 ore |
| Area officine e servizi generali Qualifica da conseguire: operaio specializzato addetto alla manutenzione automezzi 72 ore | Formazione tecnica: i principali impianti oleodinamico idraulico, pneumatico, circuito aria, circuito idrico, impianto elettrico, elettronica applicata al veicolo, strumenti di misura su mezzi specifici raccolta e spazzamento 32 ore | Formazione tecnica: meccanica base 16 ore | Formazione tecnica: meccanica avanzata 24 ore |
| 44 ore | Sicurezze passive ed attive sugli automezzi 6 ore | Misure elettriche e schemi elettrici 20 ore | Ricerca guasti 18 ore |
| Totale 160 ore | 46 ore | 52 ore | 62 ore |

Allegato 4

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER LE IMPRESE CHE APPLICANO IL CCNL FEDERAMBIENTE (Art. 2 CCNL 17 giugno 2011 e s. m. e. i.)

Nel considerare la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di considerare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, introdotto con il Protocollo del 23 luglio 1993 così come sostituito dall'Accordo Interconfederale 18 novembre 2009 e ulteriormente ribadito con l'Accordo Interconfederale Confservizi / CGIL, CISL e UIL sottoscritto il 21/12/2011; tenuto conto di quanto dispone l'art. 2 del CCNL 17.06.2011

le parti concordano

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e che siano in grado di dare nuova centralità al ruolo stesso della responsabilità sociale d'impresa;
- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale a contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni;
- di perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto del PdR che è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda.

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

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

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- incentivazione della produttività/qualità/competitività.

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

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

1. Metodologia per la definizione del PdR

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

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

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

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

A) INDICATORE COMUNE A TUTTE LE IMPRESE

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

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

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

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

$$\begin{aligned}VA &= VdP - CEdP \\MOL &= VA - CdP - ACdS\end{aligned}$$

Dove:

- VA = valore aggiunto
- VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)
- CEdP = costi esterni di produzione
- CdP = costo del personale
- ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)
- MOL = Margine operativo (o EBITDA)

B) OBIETTIVI CORRELABILI

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

B.1.) Impianti

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza :

1. ore funzionamento/ anno;
2. tonnellate /anno rifiuti trattati;
3. kWh/ anno prodotte

B.2.) Conducenti

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:

1. numero cassonetti per turno svuotati;
2. tonnellate anno rifiuti trasportati/capacità automezzo;
3. riduzione sinistri

B.3.) Servizi esterni (raccolta, spazzamento, etc.)

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:

1. mq spazzati/ anno per zona;
2. soddisfazione dei cittadini/clienti

Determinazione del premio

A – Premio di Risultato correlato unicamente al MOL

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

$$P = Kx \ominus \text{MOL}$$

Dove:

P è il premio di risultato;

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

\ominus **MOL** è la differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premio di risultato e il MOL dell'anno precedente;

B – Il Premio di Risultato correlato al MOL e ad obiettivi

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

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

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

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

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

| Obiettivo | Peso % | Target |
|-----------|--------|------------------|
| 1 | X | Valore Obiettivo |
| 2 | Y | Valore Obiettivo |
| 3 | Z | Valore Obiettivo |
| TOTALE | 100 | |

PESI IN FUNZIONE DEI VALORI RAGGIUNTI RISPETTO AL TARGET

| | | | | |
|-------------------|---|-----------------|---|----------------|
| Obiettivo annuo 1 | < | 100% del TARGET | = | <100% del peso |
| Obiettivo annuo 1 | = | 100% del TARGET | = | =100% del peso |
| Obiettivo annuo 1 | > | 100% del TARGET | = | >100% del peso |

| | | | | |
|-------------------|---|-----------------|---|----------------|
| Obiettivo annuo 2 | < | 100% del TARGET | = | <100% del peso |
| Obiettivo annuo 2 | = | 100% del TARGET | = | =100% del peso |
| Obiettivo annuo 2 | > | 100% del TARGET | = | >100% del peso |

| | | | | |
|-------------------|---|-----------------|---|----------------|
| Obiettivo annuo 3 | < | 100% del TARGET | = | <100% del peso |
| Obiettivo annuo 3 | = | 100% del TARGET | = | =100% del peso |
| Obiettivo annuo 3 | > | 100% del TARGET | = | >100% del peso |

L'ammontare del premio è espresso dalla seguente formula:

$$P = K \times (X \times \text{Ris.X} + Y \times \text{Ris.Y} + Z \times \text{Ris.Z}) \div \text{MOL}$$

Dove:

P è il premio di risultato

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

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

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

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

Esempio di applicazione simulata

| N. | Obiettivo | Peso % | Target |
|--------|-------------------------------------|--------|----------|
| 1 | Soddisfazione dei cittadini/clienti | 50 | 8 * |
| 2 | Riduzione dei sinistri | 30 | 20% |
| 3 | Riduzione dello straordinario | 20 | 2000 ore |
| TOTALE | | 100 | |

(*) in una scala di valori da 1 a 10

VAOLRI RAGGIUNTI RISPETTO AL TARGET

| Obiettivo | Valore raggiunto | % obiettivo | Peso |
|-------------------------------------|------------------|-------------|------|
| Soddisfazione dei cittadini/clienti | 8 | 100% | 1 |
| Riduzione dei sinistri | 16% | 80% | 0,8 |
| Riduzione straordinari | 2200 ore | 110% | 1,1 |

Supponendo che il \emptyset MOL sia pari a €300.000 e $K = 1/3$

$$P = 1/3 (0,50 \times 1 + 0,30 \times 0,8 + 0,20 \times 1,1) 300.000$$

$$P = 1/3 \times (0,50 + 0,24 + 0,22) 300.000$$

$$P = 1/3 \times 0,96 \times 300.000 = 96.000 \text{ euro}$$

2. Distribuzione del premio di risultato

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

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

Il cosiddetto “modello misto” può essere attuato applicando la metodologia di seguito illustrata:

| Parametro | Peso % | Punteggio individuale |
|-----------|--------|-----------------------|
| 1 | W | p 1 |
| 2 | X | p 2 |
| 3 | Y | p 3 |
| 4 | Z | p 4 |
| TOTALE | 100 | |

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

$$P1 = P/fm \times W \times p1 \text{ ind.}$$

$$P2 = P/fm \times X \times p2 \text{ ind.}$$

$$P3 = P/fm \times Y \times p3 \text{ ind.}$$

$$P4 = P/fm \times Z \times p4 \text{ ind.}$$

Dove:

P = ammontare del Premio di risultato aziendale

fm = Forza media dell'anno di riferimento del premio

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

Il premio totale individuale è così determinato:

$$P_{\text{ind}} = P1 + P2 + P3 + P4 = P/fm (W \times p1 \text{ ind.} + X \times p2 \text{ ind.} + Y \times p3 \text{ ind.} + Z \times p4 \text{ ind.}).$$

Esempio di applicazione simulata

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

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

La fm sia pari a 100

$$\begin{aligned} \text{Pind} &= 96000/100 (0,65 \times 0,8 + 0,05 \times 1 + 0,15 \times 0,7 + 0,15 \times 0,9) \\ &= 960(0,52 + 0,05 + 0,105 + 0,135) \end{aligned}$$

$$\text{Pind} = 960 \times 0,81 = 771,6$$

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

| Anno | Parametro | Peso % | Target |
|------|-------------|--------|------------------|
| I | Obiettivo 1 | X | Valore Obiettivo |
| | Obiettivo 2 | Y | Valore Obiettivo |
| | Obiettivo 3 | Z | Valore Obiettivo |
| II | Obiettivo 1 | X | Valore Obiettivo |
| | Obiettivo 2 | Y | Valore Obiettivo |
| | Obiettivo 3 | Z | Valore Obiettivo |
| III | Obiettivo 1 | X | Valore Obiettivo |
| | Obiettivo 2 | Y | Valore Obiettivo |
| | Obiettivo 3 | Z | Valore Obiettivo |

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

Valutazione della prestazione individuale

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

Esempio di indicatori di valutazione

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

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

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

| Servizi esterni (raccolta, spazzamento, ecc.) | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata |
| 2 | Operare nel rispetto delle norme di sicurezza della società e nel rispetto del codice della strada |
| 3 | Approccio positivo alle imprevedibilità del servizio anche il riferimento al territorio |
| 4 | Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti Attenzione nell'utilizzo del mezzo (es. incidenti, danneggiamenti), attrezzature e strumenti di lavoro Tenuta della cabina |
| 5 | Conoscere il mezzo assegnato ai colleghi Rispettare il punto di partenza del settore assegnato In caso di ritardi od imprevisti avvertire prontamente la squadra Confrontarsi con i propri colleghi per far fronte a problemi imprevisti Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo |
| 6 | Approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro |
| 7 | Puntualità in ingresso Evitare pause prolungate e non autorizzate Evitare rientri anticipati o non giustificati Mettersi a disposizione del coordinatore alla fine del lavoro assegnato |

| Impiegati esecutivi | | Peso % |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------|
| Indicatore 1 | Capacità organizzative | 30 |
| Indicatore 2 | Capacità di relazione con clienti interni/esterni | 15 |
| Indicatore 3 | Capacità di partecipazione/promozione del gruppo | 10 |
| Indicatore 4 | Flessibilità operativa | 10 |
| Indicatore 5 | Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali | 10 |
| Indicatore 6 | Visione d'insieme del processo lavorativo | 10 |
| Indicatore 7 | Capacità di elaborare proposte | 15 |
| TOTALE | | 100 |

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

| Impiegati esecutivi | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato Rispetto dei tempi di scadenza Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità Discrezione |
| 2 | Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo Capacità di confronto Rispetto/riconoscimento ruoli |
| 3 | Condivisione obiettivi comuni Capacità di integrazione Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio |
| 4 | Approccio costruttivo a: modifiche organizzative formazione nuovi strumenti di lavoro nuove procedure |
| 5 | Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (pro positività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto) |
| 6 | Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni |
| 7 | Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento |

Il premio relativo alla valutazione della prestazione individuale è così determinato:
Totale premio destinato alla valutazione: totale dipendenti x valutazione del singolo dipendente

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

SCHEMA DI ACCORDO TIPO**Verbale di Accordo**

**In data _____ tra l'Azienda/Società _____
e le Organizzazioni sindacali/RSU _____**

Premesso che:

- Il PdR è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;
- Il CCNL Federambiente prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- in un contesto economico caratterizzato da un'importante tendenza recessiva le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;

Le Parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per il triennio compreso tra ____ nell'azienda /società/ società del Gruppo ...

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. il Premio è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente;

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

Distribuzione del premio _____

4. le Parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto);
5. in relazione a quanto previsto all'art. 2 del CCNL _____, per gli anni _____, il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili da bilancio, che verranno definiti dalle Parti entro il prossimo mese di _____ per l'esercizio _____
6. la quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro tre mesi dal consuntivo annuale o _____ dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto;
7. le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia;
8. le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;
9. le Parti, con riferimento al Premio di Risultato per il _____, ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza semestrale, l'andamento degli indicatori di redditività;
10. l'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di _____ di ciascun anno;
11. ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall'inizio del secondo periodo di cui all'art 14 del vigente CCNL;
12. ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato;

13. il premio potrà essere riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero;
14. a coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

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

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

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

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

Azienda

OO.SS.

Allegato 5

REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (R.S.U.) E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE (RLSSA)

Premessa

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) è l'organismo di rappresentanza sindacale di tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro siano essi iscritti o meno alle Organizzazioni Sindacali.

La R.S.U. risponde alle esigenze di:

- dotare i lavoratori e le lavoratrici di uno strumento generale e unitario di rappresentanza, su base elettiva;
- determinare un maggiore coinvolgimento degli stessi lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte sindacali che li riguardano;
- garantire la indispensabile coesione del sistema contrattuale;
- evitare, pur nel rispetto del pluralismo delle posizioni, la polverizzazione della rappresentanza.

Nelle aziende si darà luogo alla costituzione ed al rinnovo su base elettiva della R.S.U., chiamando al voto a scrutinio segreto e su liste di Organizzazione tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, non in prova, informandone anche i lavoratori a tempo determinato.

In tale premessa, in attuazione dei pertinenti Accordi interconfederali, le parti stipulanti il C.C.N.L. concordano il seguente Regolamento che disciplina la costituzione ed il rinnovo della Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), ad integrazione di quanto stabilito al riguardo dall'art. 57 del vigente CCNL.

Art. 1 - Indizione e attivazione della procedura delle elezioni per la costituzione ed il rinnovo della R.S.U.

1. Nelle aziende aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti sono indette in un'unica data le elezioni della Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), a iniziativa delle Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, secondo quanto previsto dall'articolo 57, lettera A), comma 2. La data delle elezioni è comunicata per iscritto dalle predette Segreterie nazionali alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti nonché a Federambiente con un preavviso di almeno quattro mesi. Federambiente provvederà

conseguentemente a indicare, per iscritto, le Associazioni sindacali nazionali firmatarie del CCNL all'attenzione delle predette Segreterie nazionali.

2. Alla conseguente attivazione della procedura per l'elezione della R.S.U. provvedono, con un preavviso di almeno tre mesi, le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti con comunicazione scritta alla rappresentanza sindacale e alla Direzione aziendale, affissa anche nell'apposito albo aziendale; fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del presente Regolamento.
3. Entro 15 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 2, in ogni azienda viene insediata la Commissione elettorale di cui all'art. 6.
4. Entro 20 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 2, la Direzione aziendale consegna alla Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto in ogni azienda, ai sensi dell'art. 8, e quanto necessario al normale svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 2 - Presentazione delle liste elettorali

1. Nella composizione delle liste elettorali si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione dei principi di non discriminazione con riguardo a una congrua rappresentanza di candidate dipendenti individuate in relazione al numero delle addette a livello locale.
2. All'elezione della R.S.U. concorrono almeno due liste elettorali, che possono essere presentate dalle:
 - a) Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente CCNL;
 - b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto e atto costitutivo notarile, a condizione che, preliminarmente, accettino espressamente e formalmente: i vigenti Accordi interconfederali; il vigente CCNL; Il presente Regolamento; l'accordo di settore 1.3.2001 sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero stipulato ai sensi della legge n. 146/1990 e succ. modificazioni; e, inoltre, a condizione che all'atto della presentazione della lista presentino un numero di firme di lavoratori dipendenti almeno pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Le firme dei presentatori delle liste sono autenticate dalla Commissione elettorale di cui all'art. 6. Il termine per la presentazione delle liste elettorali è fissato nella mezzanotte del trentesimo giorno dalla data della comunicazione scritta di cui all'art. 1, comma 2.

3. L'abilitazione a presentare le liste elettorali è attestata dal possesso dei requisiti di cui alla lettera a) ovvero di cui alla lettera b) del comma 2.
4. Il possesso dei requisiti è comprovato dai seguenti documenti allegati alla presentazione della lista:

- nel caso di cui al comma 2, lett. a): da una dichiarazione sottoscritta dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie;
 - nel caso di cui al comma 2, lett. b): dallo Statuto e dall'atto costitutivo notarile; dalla dichiarazione sottoscritta dai presentatori della lista con la quale sono accettati espressamente gli Accordi interconfederali, il vigente CCNL, il Regolamento elettorale, l'Accordo 1.3.2001 sull'esercizio del diritto di sciopero; da un elenco, controfirmato dai presentatori della lista, di dipendenti aventi diritto al voto, debitamente firmato dagli stessi con indicazione del relativo documento di identità, in numero almeno del 5 % degli aventi diritto al voto, a termini dell'art. 8.
5. Ogni Associazione sindacale non può presentare più di una lista in ciascun collegio elettorale.
 6. Non possono presentare proprie liste elettorali le Organizzazioni sindacali affiliate a quelle di cui al presente articolo, comma 2, lettera a). Inoltre, non possono essere presentate liste congiunte da parte di più Organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative, salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi di cui al presente articolo, comma 2, lettera b), avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.
 7. Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista elettorale e i membri della Commissione elettorale.
 8. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista elettorale. Qualora un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 6, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la decadenza della sua candidatura.
 9. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

Art. 3 - Criteri per la determinazione della R.S.U. e dei collegi elettorali

1. Nella definizione dei collegi elettorali al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle articolazioni organizzative dell'Azienda e delle categorie professionali di significativa incidenza in essa operanti, al fine di garantire una adeguata composizione della rappresentanza.
2. Su tutto il territorio nazionale, i criteri per la determinazione della R.S.U. e degli eventuali collegi elettorali sono così stabiliti:
 - a) la giurisdizione della R.S.U. è definita in corrispondenza delle aziende dell'impresa;

- b) all'interno della giurisdizione della R.S.U. il collegio elettorale, di norma, è unico, potendo esso comprendere in ciascuna lista rappresentanti dei vari settori dell'attività lavorativa presenti;
 - c) in relazione ai settori di attività e all'ampiezza dei punti operativi, è possibile suddividere l'elezione di un'unica R.S.U. in più collegi.
- La R.S.U. e gli eventuali collegi elettorali interni vanno definiti di comune accordo dalle strutture territoriali di settore delle Associazioni sindacali di cui all'art. 2, comma 2.

Art. 4 - Adeguamento della rappresentanza

1. Nel determinare i rispettivi collegi elettorali, le strutture territoriali di settore delle Associazioni sindacali di cui all'art. 2, comma 2, sono impegnate a garantire, compatibilmente con le diverse realtà, l'adeguamento della rappresentanza alle professionalità presenti.

Art. 5 - Modalità per l'esercizio del diritto di voto

1. Il luogo e l'orario delle votazioni sono stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze del servizio.
2. Almeno 8 giorni prima della data fissata per le votazioni, la Commissione elettorale, mediante comunicazione affissa nell'albo messo a disposizione dall'azienda, informa i lavoratori circa il luogo e l'orario delle votazioni.
3. Qualora l'ubicazione delle strutture operative, amministrative e degli impianti e il numero dei votanti lo richiedano, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto e garantendo, di norma, la contestualità della votazione.

Art. 6 - Commissione elettorale: composizione e compiti

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione elettorale, entro 15 giorni dalla comunicazione di cui all'art. 1, comma 2, viene costituita la Commissione elettorale in ogni azienda.
2. La Commissione elettorale è composta da lavoratori e da lavoratrici non in prova, non candidati, designati in modo paritetico dalle Associazioni sindacali in possesso dei requisiti per la presentazione delle liste.

3. La Commissione elegge al suo interno il Presidente, a maggioranza di tutti i suoi componenti.
4. In particolare, la Commissione elettorale ha il compito di:
 - acquisire dall'azienda l'elenco generale degli elettori;
 - autenticare le firme dei presentatori delle liste;
 - ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa Integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente Regolamento;
 - verificare il possesso dei requisiti e la valida presentazione delle liste, a termini dello art. 2;
 - costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
 - affiggere le liste elettorali, a termini dell'art. 7;
 - comunicare ai lavoratori la data, il luogo e l'orario delle votazioni;
 - distribuire il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
 - predisporre l'elenco degli aventi diritto al voto per ciascun seggio, sulla base dell'elenco fornito dalla Direzione aziendale, a termini dell'art. 1, comma 4;
 - nominare per ogni seggio il Presidente e gli scrutatori;
 - vigilare sulla correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
 - esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente Regolamento;
 - proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste e la Direzione aziendale.
5. I componenti della Commissione elettorale hanno diritto alla corresponsione della retribuzione normale per il tempo necessario allo svolgimento delle attività di competenza.

Art. 7 - Affissione delle liste elettorali

Le liste elettorali sono affisse nell'albo messo a disposizione dall'azienda almeno 15 giorni prima della data fissata per la votazione.

Art. 8 - Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto di votare e sono eleggibili tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti in forza all'azienda alla data delle elezioni.

Art. 9 - Composizione del seggio elettorale

1. Ogni seggio è composto, di norma, da un Presidente e da due scrutatori tutti nominati dalla Commissione elettorale. È facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. In ogni caso, la designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 48 ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Ai Presidenti ed agli scrutatori, sarà corrisposta la retribuzione globale per la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione, quello della votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi.

Art. 10 - Apertura e allestimento dei seggi elettorali

1. Allo scopo di garantire l'esercizio del diritto di voto, i seggi sono tenuti aperti per due giorni consecutivi negli orari stabiliti dalla Commissione elettorale.
2. A cura della Commissione elettorale ogni seggio viene munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio e dispone di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, predisposto dall'azienda.

Art. 11 - Schede elettorali

1. La votazione ha luogo a mezzo di un'unica scheda elettorale, firmata dal Presidente e dagli scrutatori che comprende tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione delle liste elettorali, l'ordine di precedenza nella scheda elettorale viene estratto a sorte.
3. La preparazione delle schede elettorali avviene in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

Art. 12 - Riconoscimento degli elettori e modalità della votazione

1. La votazione deve avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
2. Per essere ammessi al voto, gli elettori devono esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento per-

sonale essi devono essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

3. Nel consegnare la scheda all'elettore, il Presidente gli fa apporre la firma accanto al suo nominativo nell'elenco di cui all'art. 10, comma 2.
4. Il voto è segreto e diretto e non può essere espresso né per lettera né per interposta persona.
5. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale viene espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero trascrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.
6. Il voto di lista viene espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.
7. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidato di altra lista, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.
8. Il voto è altresì nullo se la scheda elettorale non è quella predisposta, se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione, se il voto è apposto a più di una lista o se sono indicate più preferenze a liste diverse.

Art. 13 - Quorum per la validità delle elezioni

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Regolamento e le Aziende sono impegnate a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte la metà più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, conteggiati nel collegio elettorale complessivo della R.S.U.. Qualora tale quorum non sia raggiunto, le Organizzazioni sindacali promotrici, sulla base di tale esito certificato dalla Commissione elettorale, reiterano la procedura elettorale per la sua conclusione entro i 30 giorni successivi alla prima votazione.

Art. 14 - Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio sono pubbliche e hanno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi.
2. Al termine dello scrutinio, il Presidente del seggio consegna alla Commissione elettorale il verbale dello scrutinio stesso, su cui deve essere dato atto anche

delle eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede elettorali, elenchi, ecc.).

3. In caso di più seggi, la Commissione elettorale procede alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
4. Al termine delle operazioni di cui al comma precedente, la Commissione elettorale provvede a sigillare in un unico plico tutto il materiale trasmesso dai seggi, esclusi i verbali.
5. Dopo la definitiva convalida della R.S.U., il plico sigillato viene conservato, per almeno tre mesi, secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità. Successivamente, è distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.
6. I verbali di scrutinio sono conservati dalla R.S.U. e, in copia, dall'amministrazione del personale dell'azienda.

Art. 15 - Attribuzione dei seggi

1. Il numero dei seggi viene ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti riportati dalle singole liste concorrenti.
2. Nell'ambito delle liste che hanno conseguito i voti, i seggi sono attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. A parità di voti di preferenza, vale l'ordine della lista.
3. I seggi sono attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.
4. Nel caso in cui una o più liste rappresentative delle Organizzazioni nazionali stipulanti FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL non raggiunga il quorum necessario per l'assegnazione di un seggio e tuttavia abbia comunque riportato un numero di voti pari almeno alla metà del quorum elettorale, dai seggi complessivamente attribuiti alle liste delle predette OO.SS. stipulanti sarà assegnato un seggio a una o più delle Organizzazioni sindacali stipulanti, in virtù del "patto di solidarietà sindacale".

Qualora il numero dei seggi complessivamente a disposizione delle OO.SS. nazionali stipulanti non sia sufficiente a realizzare la finalità di cui sopra, da tali seggi sarà assegnato un seggio a una o più delle OO.SS. nazionali stipulanti, che non abbia raggiunto il quorum necessario per l'assegnazione di un seggio, in funzione della più elevata percentuale di voti ottenuta.

Fermo restando quanto stabilito dai commi 1 e 2 del presente articolo, qualora

una o più O.S. stipulanti non abbia ottenuto alcun seggio ma abbia comunque raggiunto almeno la metà del quorum elettorale, alla stessa verrà attribuito un seggio – in virtù del “patto di solidarietà sindacale” – da parte della O.S. stipulante che, a parità di seggi assegnati, abbia ottenuto il minor numero di voti.

Art. 16 - Ricorsi alla Commissione elettorale

1. Sulla base dei risultati dello scrutinio, la Commissione elettorale procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
2. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l’assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.
3. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, trascrivendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui ai commi 2 e 3, copia del verbale di cui al comma 1 e dei verbali di seggio devono essere notificate, da parte della Commissione elettorale a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, e altresì, a mezzo raccomandata A/R o PEC, alla Associazione datoriale di categoria che, a sua volta, ne dà pronta comunicazione all’azienda.

Art. 17 - Ricorsi al Comitato dei garanti

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso al Comitato dei garanti, entro 10 giorni dallo scadere dei termini di cui all’art. 16, commi 2 e 3.
2. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali presentatrici di liste, da un rappresentante dell’Associazione datoriale ed è presieduto dal Direttore dell’UPLMO o da un suo delegato.
3. Il Comitato si pronuncia entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento del ricorso.

Art. 18 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

1. Definiti gli eventuali ricorsi, la nomina dei componenti della R.S.U. viene comunicata per iscritto, a firma del Presidente, dalla Commissione elettorale alle Organizzazioni sindacali che hanno presentato la lista e alla Direzione del personale dell'azienda.

Art. 19 - Durata e sostituzione nell'incarico di componente della R.S.U.

1. I componenti della R.S.U. restano in carica 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22.
2. Tre assenze ingiustificate e consecutive alle riunioni della R.S.U. o, per chi ne fa parte, del Coordinamento, di cui all'art. 21 determinano la decadenza automatica dalla carica di componente della R.S.U.
3. La carica di componente della R.S.U. è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o con cariche esecutive in partiti e/o movimenti politici. Per altri tipi di incompatibilità valgono le disposizioni previste dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali. Il verificarsi di situazioni di incompatibilità determina l'immediata decadenza dalla carica di componente della R.S.U., formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U. con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti.
4. Qualora un componente della R.S.U., nel periodo di vigenza triennale, sia trasferito, dimissionario o decaduto, lo stesso è sostituito dal primo dei non eletti della medesima lista elettorale. Il trasferimento, le dimissioni, la decadenza anche per incompatibilità a termini del presente Regolamento sono rese note per iscritto dall'interessato alla R.S.U. e dalla R.S.U. all'azienda, unitamente al nome del subentrante, nonché ai lavoratori mediante comunicato affisso in bacheca.
5. Le dimissioni e la sostituzione dei componenti la R.S.U., nel periodo di vigenza triennale, in misura superiore al 50% del totale degli stessi determina l'automatica decadenza della R.S.U., con conseguente obbligo di procedere tempestivamente al suo rinnovo per la durata del residuo periodo del triennio in corso.

Art. 20 - Assemblea della RSU

L'Assemblea della RSU è costituita dagli eletti nella RSU e si riunisce, di norma, due volte all'anno. Le decisioni dell'Assemblea sono valide se approvate dalla maggioranza dei componenti.

Art. 21 - Coordinamento della R.S.U.

Ogni R.S.U. si dota di un Regolamento per istruire le proprie attività interne. Qualora il numero complessivo dei componenti della R.S.U. sia uguale o superiore a cinque, viene costituito un Coordinamento, eletto dall'assemblea della R.S.U., che rappresenta formalmente la R.S.U. nelle varie modalità di interlocuzione con l'azienda e nella contrattazione aziendale. Esso è composto da almeno un membro per ogni Organizzazione sindacale che abbia ottenuto almeno un seggio. Il coordinamento può nominare un Segretario.

Art. 22 - Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione della R.S.U.

1. In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione della R.S.U. nei termini di cui all'art. 1, comma 2, le Associazioni sindacali nazionali stipulanti svolgono i necessari interventi atti a rimuovere le cause, allo scopo di garantire la piena attuazione di quanto previsto dal presente Regolamento, comunque entro i due mesi antecedenti la scadenza della R.S.U.
2. Per quanto di loro competenza, le aziende sono tenute a segnalare a Federambiente gli eventuali ritardi nell'espletamento degli adempimenti di cui sopra.
3. Qualora, nelle aziende, si verificano significativi, diffusi ritardi nell'espletamento degli adempimenti per il rinnovo della R.S.U., al fine di garantire lo svolgimento delle elezioni in un'unica data, le Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti potranno provvedere a procrastinare la data delle elezioni stesse entro il periodo massimo di tre mesi dalla originaria scadenza della R.S.U.. In tal caso, R.S.U. scaduta continuerà ad operare in regime di proroga per il tempo necessario alle predette Segreterie nazionali a promuovere le elezioni.

Art. 23 - Disposizioni finali

1. Nelle aziende dove è in carica la R.S.U., ovvero dove se ne promuove la costituzione, le Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del vigente CCNL, quelle riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970 nonché quelle di cui all'art. 2, comma 2, lett. b) del presente Regolamento sono tenute a ottemperare a quanto previsto dall'art. 57, lett. A), comma 3 del vigente CCNL. Le predette Associazioni sindacali sono altresì impegnate ad assicurare che le proprie strutture, nei loro ambiti di competenza, diano attuazione alla presente intesa per i lavoratori delle società e delle imprese esercenti servizi di igiene

- ambientale, in conformità ai contenuti del presente Regolamento e nel rispetto dei tempi fissati sia per la costituzione che per il rinnovo della R.S.U.
2. Qualora siano emanate disposizioni di legge o sottoscritti Accordi interconfederali che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente Regolamento, le parti stipulanti si impegnano a incontrarsi tempestivamente onde provvedere agli adeguamenti delle relative disposizioni.
 3. Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal 18 maggio 2013; ferme restando le Disposizioni transitorie in calce alla lettera A) dell'art. 57 del vigente CCNL.

Dichiarazione delle parti stipulanti sull'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA) all'interno della R.S.U.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 47, comma 5, del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni nonché dall'art. 63, lett. D) del vigente CCNL, le parti si danno atto che i Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA) sono eletti, nel numero specificamente fissato dall'art. 63 del vigente CCNL, in concomitanza dell'elezione della R.S.U..

NORMA TRANSITORIA

I RLSSA in carica alla data di stipula del presente Regolamento continueranno a esercitare le loro funzioni, anche in regime di proroga, fino al giorno precedente quello del subentro della R.S.U. costituita a norma delle presenti disposizioni regolamentari, a partire dal quale entreranno in carica i RLSSA neoeletti.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai diversi fini di cui al presente Regolamento, con l'espressione "lavoratori dipendenti" si deve intendere l'Insieme dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto a termine di durata superiore a 9 mesi.

Allegato 6

| Tabella indennità di contingenza al 31.12.1991 | |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|
| Livello | Indenn. Contingenza |
| 1° | 514,19 |
| 2° | 518,63 |
| 3° | 521,12 |
| 4° | 524,24 |
| 5° | 529,02 |
| 6° | 534,58 |
| 7° | 541,03 |
| 8° | 548,22 |

Allegato 7

ACCORDO NAZIONALE INTERFEDERALE 12 MAGGIO 1987

per i lavoratori delle città lagunari

Le parti concordano che l'ordinamento classificato del prossimo C.C.N.L. dovrà comprendere al proprio interno anche l'individuazione e la collocazione delle figure professionali, peculiari delle città, legate alla navigazione.

Nell'immediato, le parti convengono, in merito all'inquadramento contrattuale delle sottoindicate figure, quanto segue:

- Barcaioolo abilitato o marinaio

Sarà inquadrato in secondo livello super; il lavoratore con anzianità a dodici mesi, sarà inquadrato in secondo livello. Trascorso tale periodo, avrà acquisito il titolo ad essere inquadrato in secondo livello super.

- Marinaio aiuto motorista

Sarà inquadrato in terzo livello super.

Declaratoria: lavoratore addetto alla condotta e sorveglianza degli apparati moto-propulsori e degli impianti di bordo per i quali sia richiesto il possesso della qualifica di marinaio motorista.

Fanno eccezione i lavoratori che, svolgono la stessa mansione, sono in possesso del titolo professionale di motorista di motonave i quali saranno inquadrati al quarto livello.

- Pilota motorista

Sarà inquadrato in quarto livello.

Declaratoria: lavoratore preposto alla condotta di natante, dei relativi apparati motore, delle attrezzature di bordo quali: compattatori, gru od altri impianti, addetto altresì a compiti di piccola manutenzione ripartita dei mezzi affidati.

La mansione di pilota motorista (conducente di motobarca) sarà oggetto di attento e comparato esame da parte della commissione appositamente costituita per realizzare un nuovo disegno dell'ordinamento classificatorio.

- *Capotimoniere*

Sarà inquadrato in quinto livello.

Declaratoria: lavoratore addetto al comando di natante per il quale sia richiesto il possesso del titolo professionale di capotimoniere, in possesso anche del titolo professionale di motorista di motonave.

Relativamente ai lavoratori inquadrati in secondo livello super ed in terzo super, le parti concordano sull'opportunità che l'Azienda predisponga appositi corsi di qualificazione professionale allo scopo di far loro acquisire i titoli o le qualifiche professionali di:

- a) marinaio aiuto motorista per i lavoratori inquadrati in secondo livello super.
- b) motorista di motonave per i lavoratori inquadrati in terzo livello super.

Allegato 8

ALLEGATO PER I LAVORATORI DEI SERVIZI FUNERARI E CIMITERIALI

Premessa

Le parti, con il presente articolato, integrativo del CCNL Federambiente 30.6.2008, intendono predisporre, per le aziende che applicano il suddetto CCNL, o di nuova costituzione, uno strumento idoneo ad inquadrare il personale addetto ai servizi funerari e cimiteriali.

Le parti non intendono modificare gli assetti contrattuali in atto presso aziende associate a Federambiente, o che ne applicano il CCNL, le quali già assicurano servizi cimiteriali e funerari.

Resta ferma la possibilità per queste ultime di procedere alla utilizzazione del presente articolato, sulla base di specifiche intese definite in ambito aziendale.

Avuto riguardo a quanto precisato nei precedenti commi, il rapporto di lavoro del personale addetto ai servizi cimiteriali e funerari è regolato, in via generale, dagli istituti del CCNL Federambiente, con esclusione di quanto disciplinato dal presente allegato, tenuto conto della specificità delle attività espletate in tale settore merceologico.

Per quanto attiene alle figure professionali degli addetti ai servizi funerari e cimiteriali, previste nella classificazione del personale, tra i profili esemplificativi come "operatore tecnico cimiteriale, operatore di polizia mortuaria", le parti convengono quanto segue:

- per quanto attiene al trattamento economico, si farà riferimento al CCNL Federutility, per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario, adeguandone automaticamente gli incrementi retributivi a decorrere dalla retribuzione di maggio 2008, avuto riguardo alle decorrenze e quantità;
- per quanto attiene alla parte normativa, si farà riferimento al CCNL Federambiente, prevedendone una sezione speciale per i seguenti istituti contrattuali:
 - a) scatti di anzianità
 - b) sistema indennitario
 - c) maggiorazioni
 - d) orario di lavoro settimanale

- e) pronto intervento e reperibilità
- f) divisore
- g) definizione trattamento economico
- h) alloggio
- i) TFR
- l) regolamentazione esercizio diritto di sciopero

1. ANZIANITÀ

- L'anzianità di servizio del dipendente, che non produce effetti economici riguardanti gli aumenti periodici, si computa con riferimento ai periodi di effettiva prestazione lavorativa o equivalenti.
- Il computo avviene a mesi interi; le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

2. ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale settimanale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali distribuite, di norma, su cinque o sei giorni della settimana.

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 52 (cinquantadue) ore. Sono escluse dal computo del suddetto limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro le seguenti prestazioni, benché retribuite:

- ore di lavoro trascorse in attesa durante le funzioni religiose e/o civili;
- ore di viaggio in trasferta non alla guida;
- ore impiegate in attività di formazione professionale;
- prestazioni del personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio indicato nell'art. 16, lett. n), n. 4 del D. Lgs. n. 66/2003.

3. SERVIZIO DI PRONTO INTERVENTO – SERVIZIO DI REPERIBILITÀ

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del servizio le aziende, avendo l'obbligo di garantire alcuni servizi di pubblica utilità previsti dalla vigente legislazione o in caso di attivazione di particolari servizi di onoranze funebri, sono impegnate ad organizzare un servizio di pronto intervento 24 ore su 24.

Le modalità attuative del pronto intervento sono definite dalla Direzione aziendale,

previa consultazione con la R.S.U., tenendo conto delle caratteristiche delle aziende e della tipologia dei servizi da garantire.

Laddove in sede locale sussistano esigenze obiettive, l'azienda istituisce un servizio di reperibilità.

In particolare l'azienda ricorre per il servizio di reperibilità inerente i trasporti e le onoranze funebri a personale dei rispettivi settori, soggetti all'obbligo della reperibilità.

Per il predetto servizio, fermo restando quanto stabilito dal presente contratto in materia di orario di lavoro, si conviene quanto segue:

- a) nel servizio di reperibilità si deve avvicendare il maggior numero di lavoratori in possesso delle necessarie qualificazioni professionali;
- b) l'impegno di reperibilità riguarda di norma 7 giorni al mese, fatta salva l'individuazione da parte dell'azienda, previa consultazione della r.s.u., di limiti superiori in relazione al numero degli addetti utilizzabili nel servizio.

Il servizio di reperibilità comporta l'obbligo per il dipendente di essere reperibile presso la propria abitazione o in località compatibile con l'esigenza di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile, per rispondere alle chiamate degli utenti o del centralino aziendale o del presidio tecnico-aziendale o direttamente dell'Autorità esterna ed effettuare gli interventi necessari.

Il personale in reperibilità viene dotato, ai soli fini del servizio, di telefono cellulare aziendale o di altro mezzo idoneo.

Per località compatibile si intende un luogo che consenta l'effettuazione dell'intervento richiesto entro 30 minuti dalla chiamata.

Il turno di reperibilità di norma va limitato ai periodi fuori del normale orario di lavoro e non può eccedere le 24 ore.

Il servizio di reperibilità viene compensato come segue:

- a) reperibilità in giorno feriale: € 17,50;
- b) reperibilità in giorno domenicale o festivo infrasettimanale: € 20,50.

Il compenso per reperibilità in giorno feriale prestato in misura inferiore alle 24 viene ridotto proporzionalmente in funzione del numero delle ore prestate, fermo il minimo di 1/3.

Gli interventi effettuati su chiamata nel corso del servizio di reperibilità sono retribuiti secondo le norme sul lavoro straordinario; per ogni intervento vengono riconosciute convenzionalmente almeno due ore di lavoro straordinario, comprensive dei tempi di andata e ritorno dal luogo di presentazione.

I compensi per il servizio di reperibilità sono corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente prestati.

In presenza di specifiche necessità organizzative, derivanti dall'opportunità di garantire la tempestività di intervento nei servizi aziendali, possono essere previste a livello aziendale, previa consultazione/confronto della r.s.u., ulteriori fattispecie di utilizzo del servizio di reperibilità.

Nei confronti dei lavoratori impegnati nel servizio di reperibilità, il periodo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003, in presenza di prestazioni rese su chiamata, può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno della durata di 4 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo non risulti comunque pari alle 11 ore complessive, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle suddette 11 ore, da godersi entro le 24 ore successive, salvo casi eccezionali; resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dal successivo punto 5, comma 2.

4. LAVORO STRAORDINARIO E NOTTURNO

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto dal lavoratore oltre la durata dell'orario normale di lavoro di lavoro.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata :
 - a) del 32% per prestazioni straordinarie feriali diurne
 - b) del 45% per prestazioni feriali notturne e festive (diurne e notturne)
3. Le prestazioni di lavoro notturno, siano esse in turni avvicendati che in turni non avvicendati, sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%.

5. LAVORO FESTIVO

- 1) *Lavoratori non addetti a turni avvicendati*

Il lavoratore che viene chiamato a prestare servizio in un giorno festivo viene

compensato con altra giornata di riposo e con la sola maggiorazione della retribuzione della retribuzione individuale oraria del 45%.

Qualora in casi eccezionali la giornata di lavoro festivo non possa essere compensata con altra giornata di riposo, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione individuale oraria maggiorata del 45%.

2) *Lavoratori addetti a turni avvicendati*

Il lavoratore addetto a turni avvicendati che viene chiamato a prestare servizio nel giorno prestabilito di riposo od in un giorno festivo infrasettimanale anche se coincide con una domenica, viene compensato come precisato al 2° comma del precedente paragrafo 1.

6. RETRIBUZIONE

A) - Retribuzione e sue definizioni

La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente in un giorno stabilito dall'Azienda.

Con l'espressione "retribuzione base" si intendono i minimi determinati per i vari gruppi dei lavoratori nelle tabelle allegate al presente contratto.

Con l'espressione "retribuzione individuale" s'intende la somma della retribuzione base, dell'indennità di contingenza maturata dall'1.2.1977 in avanti, di cui al successivo punto C, degli eventuali importi già maturati ai sensi dell'art. 13 del precedente CCNL funerari 28.7.92 "Aumenti periodici di anzianità" e degli aumenti di merito, nonché degli eventuali assegni ad personam.

Con l'espressione "retribuzione globale" si intende la somma della retribuzione individuale, delle indennità a carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfettizzato, nonché, salvo diversamente disposto, degli eventuali assegni ad personam sostitutivi di indennità e/o voci retributive soppresse dal presente CCNL.

Norma transitoria

Continua, altresì, ad essere corrisposto l'EDR di cui al Protocollo Governo - Parti Sociali 31.7.1992; lo stesso è utile ai soli fini della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, dell'indennità di preavviso, del TFR e dei permessi retribuiti.

B) - Calcolo della retribuzione giornaliera ed oraria

La retribuzione oraria, nei suoi vari aspetti come definiti nell'articolo precedente, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 165 (centosessantacinque).

La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore settimanali di lavoro diviso per il numero dei giorni lavorativi della settimana.

C) - Retribuzione base - Indennità di contingenza

Retribuzioni base mensili.

Le retribuzioni base mensili (comprendenti i valori di tutti i punti della scala mobile delle retribuzioni, detta anche indennità di contingenza, maturati fino al 31 gennaio 1977) e le relative decorrenze sono quelle determinate nella tabella allegata:

| Gruppo | Parametro | 01/10/2006 | 01/12/2006 | 01/08/2007 | 01/10/2008 |
|-------------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Q (ex QS) | 350 | € 1.813,34 | € 1.853,34 | € 1.929,34 | € 1.999,34 |
| Q (ex Q parametro 305) | 305 | € 1.579,86 | € 1.614,72 | € 1.680,95 | € 1.741,95 |
| 8° (ex A.1) | 260 | € 1.346,76 | € 1.376,47 | € 1.432,93 | € 1.484,93 |
| 7° (ex A.2) | 230 | € 1.191,39 | € 1.217,68 | € 1.267,62 | € 1.313,62 |
| 6° (ex B.1) | 208 | € 1.077,44 | € 1.101,21 | € 1.146,38 | € 1.187,98 |
| 5° (ex B.2) | 190 | € 984,20 | € 1.005,91 | € 1.047,17 | € 1.085,17 |
| 4° super (ex C.1 parametro 172) | 172 | € 890,98 | € 910,64 | € 947,99 | € 982,39 |
| 4° (ex C.2 parametro 159) | 159 | € 823,63 | € 841,80 | € 876,33 | € 908,13 |
| 3° super (ex C.3 parametro 152) | 152 | € 787,38 | € 804,75 | € 837,76 | € 868,16 |
| 3° (ex D.1 parametro 145) | 145 | € 751,13 | € 767,70 | € 799,19 | € 828,19 |
| 2° (ex D.2) | 133 | € 688,93 | € 704,13 | € 733,01 | € 759,61 |
| 1° (ex D.3) | 100 | € 518,02 | € 529,45 | € 551,16 | € 571,16 |

Indennità di contingenza.

L'indennità di contingenza - scala mobile delle retribuzioni, regolata dalle norme e modalità stabilite in sede interconfederale (accordo interconfederale 12 aprile 1957, integrato dall'accordo interconfederale 7 maggio 1975 e dall'adesione della CISPEL al punto 4.2 dell'accordo intercompartimentale sul pubblico impiego 18 dicembre 1985, poi generalizzato con la legge 26 febbraio 1986, n. 38), per effetto della intervenuta cessazione del sistema di indicizzazione dei salari in forza del Protocollo Governo-Parti Sociali 31.7.92, resta determinata nell'importo in vigore al 1° novembre 1991.

Gli importi mensili dell'indennità di contingenza sono pertanto i seguenti:

| | | |
|-----------------|-------------------------------|-----------------|
| Q | (ex QS) | € 551,92 |
| Q | (ex Q parametro 305) | € 546,29 |
| 8° | (ex A.1) | € 545,17 |
| 7° | (ex A.2) | € 538,67 |
| 6° | (ex B.1) | € 529,75 |
| 5° | (ex B.2) | € 526,85 |
| 4° super | (ex C.1 parametro 172) | € 523,9 |
| 4° | (ex C.2 parametro 159) | € 521,95 |
| 3° super | (ex C.3 parametro 152) | € 520,87 |
| 3° | (ex D.1 parametro 145) | € 519,80 |
| 2° | (ex D.2) | € 517,97 |
| 1° | (ex D.3) | € 516,23 |

D) - Una Tantum

Le parti convengono la corresponsione a titolo di "una tantum", pari a € 2.572,00 riferita al 3° livello, parametro 145, non utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, compreso il TFR.

Il suddetto importo di € 2.572,00, da parametrare per tutti i livelli, come da tabella sotto riportata, è relativo al periodo pregresso 1.01.2007 – 30.4.2008 e va corrisposto in proporzione ai mesi di servizio prestati nel sopraccitato periodo pregresso, con assorbimento dell'eventuale IVC erogata, secondo le seguenti scansioni:

- € 450,00 con le competenze del mese di luglio 2008 per il personale in forza al 1° luglio 2008;

- € 450,00 con le competenze del mese di settembre 2008 per il personale in forza al 1° settembre 2008;
- € 1.000,00 con le competenze del mese di novembre 2008 per il personale in forza al 1° novembre 2008;
- € 672,00 con le competenze del mese di febbraio 2009 per il personale in forza al 1° gennaio 2009.

Il totale degli importi che le imprese abbiano eventualmente corrisposto a titolo di acconto o ad altro titolo, dovrà essere detratto, fino a concorrenza, dagli importi economici fissati nella sotto riportata tabella.

| | | Importo una tantum | 1° tranche | 2° tranche | 3° tranche | 4° tranche |
|----------------------------------|------------------|---------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Gruppo | Parametro | | | | | |
| Q (ex QS) | 350 | € 6.208,28 | € 1.086,21 | € 1.086,38 | € 2.413,79 | € 1.621,90 |
| Q (ex Q parametro 305) | 305 | € 5.410,07 | € 946,55 | € 946,49 | € 2.103,45 | € 1.413,58 |
| 8° (ex A.1) | 260 | € 4.611,86 | € 806,90 | € 806,84 | € 1.793,10 | € 1.205,03 |
| 7° (ex A.2) | 230 | € 4.079,72 | € 713,79 | € 713,76 | € 1.586,21 | € 1.065,96 |
| 6° (ex B.1) | 208 | € 3.689,49 | € 645,52 | € 645,49 | € 1.434,48 | € 964,00 |
| 5° (ex B.2) | 190 | € 3.370,21 | € 589,66 | € 589,63 | € 1.310,34 | € 880,58 |
| 4° super (ex C.1 parametro 172) | 172 | € 3.050,92 | € 533,79 | € 533,79 | € 1.186,21 | € 797,14 |
| 4° (ex C.2 parametro 159) | 159 | € 2.820,33 | € 493,45 | € 493,43 | € 1.096,55 | € 736,90 |
| 3° super (ex C.3 parametro 152) | 152 | € 2.696,17 | € 471,72 | € 471,72 | € 1.048,28 | € 704,45 |
| 3° (ex D.1 parametro 145) | 145 | € 2.572,00 | € 450,00 | € 450,00 | € 1.000,00 | € 672,00 |
| 2° (ex D.2) | 133 | € 2.359,14 | € 412,76 | € 412,74 | € 917,24 | € 616,41 |
| 1° (ex D.3) | 100 | € 1.773,79 | € 310,34 | € 310,35 | € 689,66 | € 463,45 |

7. INDENNITÀ

Indennità per prestazioni disagiate

Di norma, salvo che per le aziende delle aree metropolitane, in relazione alla cui specifica diversa organizzazione del lavoro è possibile definire differenti criteri e modalità applicative, si riconoscono per prestazioni particolarmente disagiate per il settore funerario quelle connesse ai trattamenti tanatologici sulla salma e alle esumazioni ed estumulazioni programmate nei cimiteri.

- 1) *Indennità per operazioni tanatologiche*: € 7,75 per l'addetto, a turno, alla camera mortuaria per l'esecuzione di operazioni tanatologiche, ivi comprendendovi i trattamenti conservativi, di ricomposizione e cosmesi sulla salma.
Nelle realtà aziendali in cui le camere mortuarie sono dislocate in diverse zone del territorio, le parti aziendali possono ricercare e definire diverse modalità di corresponsione dell'indennità.
- 2) *Indennità per trattamenti conservativi*: € 10,33 per ogni trattamento conservativo di cui agli artt. 32 e 48 del DPR 10.9.1990 n. 285.
- 3) *Indennità per esumazioni ed estumulazioni programmate*: l'indennità per ogni salma esumata o estumulata è da attribuirsi complessivamente alla squadra operativamente impegnata. L'indennità è stabilita in:
 - € 10,33 per esumazione effettuata con mezzi meccanici e per estumulazione
 - € 15,49 per esumazione effettuata senza ausilio di mezzi meccanici.

8. ALLOGGIO

Quando l'alloggio venga concesso a discrezione dell'Azienda in relazione alle esigenze del servizio, la concessione è gratuita, fatte salve le disposizioni di legge in materia contributiva e fiscale.

Tale concessione e le eventuali concessioni di alloggio a prezzo ridotto hanno termine di diritto con la risoluzione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro, o quando cambi la natura o il luogo delle prestazioni per le quali l'Azienda ha provveduto all'assegnazione dell'alloggio stesso.

Qualora nella località isolata ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano alloggi né mezzi pubblici di trasporto che colleghino tale località con centri abitati

l'Azienda, ove non provveda direttamente al trasporto, corrisponderà un indennizzo. Le concessioni di cui sopra non possono essere computate ad alcun effetto salvo il disposto dell'ultimo comma dell'art.2121 del codice civile per i casi in cui l'alloggio sia dovuto al prestatore di lavoro.

9. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge n. 297 del 29 maggio 1982.

In virtù del II comma del nuovo art.2120 del codice civile, introdotto dall'art. 1 della legge n. 297 del 29 maggio 1982, la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro (TFR) comprende le seguenti voci:

- a) retribuzione globale;
- b) EDR ex Protocollo Governo - Parti sociali 31.07.1992;
- c) indennità di reperibilità;
- d) trattamento economico per mutamento di mansioni per durata di almeno 185 giorni nell'arco dell'anno solare;
- e) indennità per mancato preavviso;
- f) festività soppresse non godute.

Le eventuali anticipazioni di TFR sono disciplinate dall'apposito Regolamento allegato.

10. REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO.

Lo svolgimento delle attività sindacali è disciplinato dalla Legge e, nello specifico, dagli artt.57, par. II e relativa dichiarazione a verbale, e del 58 CCNL Federambiente 30.6.2008, ad eccezione del monte ore di permesso sindacale aziendale retribuito.

A tal riguardo, per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, i componenti della r.s.u. o -ove non costituita- delle r.s.a. possono disporre di un monte ore annuo globale di permessi sindacali retribuiti pari a 4 ore moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso l'azienda al 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.

11. REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO.

La regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero è quella valida dalla Commissione di Garanzia con deliberazione n. 04/80 del 4 marzo 2004 e pubblicata GU n. 70 del 24 marzo 2004.

12. DISPOSIZIONI SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Profili formativi

1. Aree professionali di riferimento, in relazione ai più comuni processi e/o funzioni aziendali del settore, con le relative competenze richieste per la qualifica di operaio:
 - a) gestione servizi funebri;
 - b) gestione servizi cimiteriali.

2. Le qualifiche professionali possono essere conseguite acquisendo le competenze di base, trasversali e tecnico-professionali definite nei profili formativi individuali.

I singoli profili formativi individuali, nei quali le competenze devono essere modulate in relazione alla qualifica professionale da conseguire, comprendono:

- a) le competenze di base e trasversali indicate nel "Repertorio delle competenze di base e trasversali" (allegato n. 1);
- b) le competenze tecnico-professionali dell'area professionale di riferimento indicate nel "Repertorio delle competenze tecnico-professionali" (allegato n. 2).

Nei profili formativi individuali, in relazione all'articolazione organizzativa aziendale, possono essere combinate competenze tecnico-professionali afferenti anche aree diverse.

3. Con riguardo alle posizioni organizzative di maggiore rilevanza nel settore, vengono di seguito definiti (allegato n. 3) i profili formativi individuali relativi al conseguimento delle qualifiche di:
 - a) Operatore funebre (qualifica operaio)
 - b) Operatore cimiteriale (qualifica operaio)
4. In attesa che venga diffuso il libretto formativo approvato con il D.M. 10.10.2005, la formazione svolta dovrà essere certificata attraverso la compilazione della "Scheda Attività formative" (allegato n. 4).

| Allegato n. 1 | |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Repertorio delle competenze di base e trasversali | |
| | Competenze su |
| 1 Igiene e sicurezza del lavoro/ prevenzione infortuni | <ul style="list-style-type: none">- Normative di legge- Sistema aziendale ambiente e sicurezza- Piani di emergenza, pronto soccorso e anti-incendio- Rischi specifici, misure di prevenzione e uso dispositivi di protezione |
| 2 Diritti e doveri nel rapporto di lavoro | <ul style="list-style-type: none">- Nozioni generali sul rapporto di lavoro- Nozioni su principali istituti disciplinati dal C.C.N.L.- Sistema normativo aziendale (codice di comportamento, procedure, ecc.) |
| 3 Organizzazione aziendale | <ul style="list-style-type: none">- Storia e attività dell'azienda- Mercato di riferimento e principali norme dello stesso- Struttura organizzativa e principali processi aziendali- Carta dei servizi |
| 4 Tutela dei dati personali | <ul style="list-style-type: none">- Normativa di legge e aziendale- Gestione delle informazioni e protezione dei dati personali- Comportamenti richiesti nella posizione di appartenenza |

| Allegato n. 2 | |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Repertorio delle competenze tecnico-professionali | |
| Area professionale di riferimento | Competenze tecnico-professionali su |
| 1 Gestione servizi funebri | <ul style="list-style-type: none"> - Normative di polizia mortuaria - Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza - Procedure di trasferimento, trasporto e onoranza funebre e servizi complementari - Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti - Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario - Materiali, attrezzature e veicoli da utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature - Conoscenze delle operazioni e procedure cimiteriali |
| 2 Gestione servizi cimiteriali | <ul style="list-style-type: none"> - Normative di polizia mortuaria - Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza - Procedure e metodologie di sepoltura - Servizi complementari - Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti - Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario - Materiali, attrezzature e veicoli da utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature - Conoscenze delle operazioni e procedure funebri |

| Profili formativi | | Allegato n.3 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Profilo 1: Operatore funebre | | |
| Area professionale di riferimento: Gestione servizi funebri | | |
| Livello di inquadramento finale: Non inferiore al 3° livello | | |
| Competenze tecnico professionali su: | Contenuti principali della formazione | |
| Normative di polizia mortuaria | <ul style="list-style-type: none"> - D.P.R. 10/09/1990 n. 285 – Regolamento di Polizia Mortuaria; - Circolare Ministero della Salute 24/06/1993 n. 24 – disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. 285/90 su tutto il territorio nazionale; - Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria; | |
| Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza | <ul style="list-style-type: none"> - movimentazione manuale dei carichi e rischi per la salute; - valutazione del rischio connesso alle operazioni di movimentazione dei carichi; | |
| Procedure di trasferimento, trasporto ed onoranza funebre e servizi complementari, in particolare: | | |
| <i>1. trasferimenti</i> | <ul style="list-style-type: none"> - ritiri d'urgenza su richiesta dell'Autorità giudiziaria; - trasferimenti su richiesta delle autorità sanitarie competenti; - trasferimenti in convenzione; | |
| <i>2. osservazione, vestizione e composizione delle salme</i> | <ul style="list-style-type: none"> - periodo di osservazione dei cadaveri; - trattamenti per la conservazione dei cadaveri, vestizione e composizione delle salme, con particolare riferimento a quelle decedute al di fuori dei presidi ospedalieri; - salme infette; | |
| <i>3. attività di allestimento feretri e delle componenti del servizio funebre</i> | <ul style="list-style-type: none"> - tipologie delle componenti del servizio funebre; - nozioni sulla preparazione di feretri, urne, fasciamenti e sulla predisposizione delle targhe identificative e del materiale grafico; | |
| <i>4. recapito feretri e incassamento</i> | <ul style="list-style-type: none"> - controllo conformità del feretro; - trasporto del feretro, con particolare riferimento ai recapiti in abitazione e istituti; - incassamento della salma e sua composizione all'interno del feretro; | |

| Profili formativi | | Allegato n.3 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Profilo 1: Operatore funebre Area professionale di riferimento: Gestione servizi funebri Livello di inquadramento finale: Non inferiore al 3° livello | | |
| Competenze tecnico professionali su: | Contenuti principali della formazione | |
| <i>5. riconoscimento delle salme</i> | <ul style="list-style-type: none"> - documentazione attinente; - accertamento dell'identità del cadavere; - chiusura del feretro; | |
| <i>6. trasporto ed onoranza funebre</i> | <ul style="list-style-type: none"> - organizzazione del servizio funebre dal luogo del decesso al luogo di sepoltura; - pratiche di guida di auto funebri nell'esecuzione dell'onoranza; - affissioni; - allestimento, verifica e corretta tenuta dei mezzi di trasporto assegnati; - controllo conformità delle componenti del servizio funebre; | |
| Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti | <ul style="list-style-type: none"> - organizzazione dei magazzini; - forniture materiali; - gestione informatizzata dei materiali; - gestione scorte, carico-scarico e stivaggio merci; - conduzione carrelli elevatori; | |
| Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario | <ul style="list-style-type: none"> - schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso; | |
| Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature | <ul style="list-style-type: none"> - schede di attrezzatura e schede di sicurezza dei dispositivi in uso; - modalità di esecuzione della manutenzione e della pulizia; - manuali d'uso; - modalità e frequenza di pulizia e sanificazione; | |
| Conoscenze delle operazioni e procedure cimiteriali | <ul style="list-style-type: none"> - procedure operative di seppellimento, inumazione, tumulazione e cremazione | |

| Profili formativi | | Allegato n.3 |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Profilo 2: Operatore cimiteriale | | |
| Area professionale di riferimento: Gestione servizi cimiteriali | | |
| Livello di inquadramento finale: Non inferiore al 3° livello | | |
| Competenze tecnico professionali su: | Contenuti principali della formazione | |
| Normative di polizia mortuaria | <ul style="list-style-type: none"> - D.P.R. 10/09/1990 n. 285 – Regolamento di Polizia Mortuaria; - Circolare Ministero della Salute 24/06/1993 n. 24 – disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. 285/90 su tutto il territorio nazionale; - Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria; | |
| Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza | <ul style="list-style-type: none"> - operazioni cimiteriali, movimentazione manuale dei carichi e i rischi per la salute; - operazioni di tumulazioni in manufatti sviluppati in verticale con apposita attrezzatura e mezzi meccanici; - valutazione del rischio connesso alle operazioni cimiteriali e di movimentazione dei carichi; | |
| Procedure e metodologie di sepoltura | <ul style="list-style-type: none"> - ricevimento e modalità di movimentazione del feretro;- inumazioni ed esumazioni; - tumulazioni, estumulazioni e raccolta resti; - cremazione; | |
| Servizi Complementari | <ul style="list-style-type: none"> - esecuzione di lavori accessori nei cimiteri; - posizionamento di decorazioni ed arredi cimiteriali; - sigillatura dei loculi; - esecuzione di fasciamenti in zinco; - esecuzioni di saldature a stagno; - manutenzione e pulizia delle strutture cimiteriali; - manutenzione dei viali, delle vie di transito e dei locali aperti al pubblico, - procedure di raccolta dei rifiuti derivanti dall'attività cimiteriale; - manutenzione del verde cimiteriale; | |
| Mezzi e tecnologie per la movimentazione e per l'immagazzinaggio dei prodotti | <ul style="list-style-type: none"> - nozioni di organizzazione dei magazzini; - fornitura materiali; - conduzione carrelli elevatori; - metodologie di stoccaggio; - criteri e modalità di immagazzinamento; | |

| Profili formativi | | Allegato n.3 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Profilo 2: Operatore cimiteriale Area professionale di riferimento: Gestione servizi cimiteriali Livello di inquadramento finale: Non inferiore al 3° livello | | |
| Competenze tecnico professionali su: | Contenuti principali della formazione | |
| Tecniche di controllo materiali ed attrezzature ed inventario | <ul style="list-style-type: none"> - schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso; - utilizzo dei dispositivi di protezione individuale; | |
| Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature | <ul style="list-style-type: none"> - conduzione macchine operatrici (bobcat, escavatori con gru o cestello); - conduzione montafretri, calaferetri ed altre macchine dedicate alle operazioni cimiteriali; - conduzione ed uso di mezzi ed attrezzature per la manutenzione del verde cimiteriale; - modalità e frequenza di pulizia e sanificazione; - disinfezione di locali e veicoli | |
| Conoscenza delle operazioni e delle procedure funebri | <ul style="list-style-type: none"> - procedure operative | |

Allegato 9

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

1) Beneficiari

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione i lavoratori che abbiano maturato almeno otto anni di servizio presso la stessa azienda alla data di presentazione della domanda, quale risulta dal protocollo aziendale in arrivo.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità di servizio di cui sopra si fa riferimento all'anzianità contrattuale utile per il trattamento di fine lavoro, con esclusione dell'anzianità convenzionale a qualsiasi titolo concessa.

Nel caso di passaggio di gestione, ai sensi dell'art. 6 del presente contratto, o di affidamento del servizio da parte di pubbliche amministrazioni con trasferimento del personale, l'anzianità aziendale valida ai fini dell'anticipazione del TFR decorre dalla data di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro con l'azienda subentrante o affidataria. Tuttavia, in via del tutto eccezionale, quando non sia stato liquidato il TFR dall'azienda cessante e, con consenso del lavoratore, ne sia stato trasferito l'ammontare all'azienda subentrante, al lavoratore stesso sarà riconosciuta - ai soli fini della maturazione di anzianità per l'accesso all'anticipazione del TFR medesimo - l'anzianità di servizio maturata anche presso il precedente datore di lavoro (azienda cessante).

Nel caso di trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 cc., l'anzianità aziendale valida ai fini dell'anticipazione del TFR decorre dalla data di iniziale instaurazione del rapporto di lavoro con il soggetto cedente, salvo che sia intervenuta la liquidazione del TFR (o equivalente) al momento del passaggio.

2) Limiti numerici

Per identificare in azienda il numero degli aventi titolo all'anticipazione entro i limiti previsti dalla legge, si fa riferimento alla situazione del personale in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

Le richieste di anticipazione vanno soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. La cifra costituisce il limite annuale ed ha efficacia per l'anno in corso.

La parte di aliquota eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile in quello successivo.

Nel caso che l'applicazione delle suddette percentuali (10% e/o 4%) dia luogo a frazioni, si procede all'arrotondamento per eccesso dell'unità del contingente degli aventi diritto.

3) Misura dell'anticipazione

La misura dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del trattamento di fine rapporto maturato, escludendo la parte del trattamento stesso già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato.

L'importo dell'anticipazione non può in nessun caso essere superiore a quello risultante dalla documentazione prodotta.

4) Motivi che giustificano l'anticipazione e criteri di priorità

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata esclusivamente dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture;
- b) acquisto o acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i figli documentato con atto notarile o atto sostitutivo legalmente valido;
- c) spese per ristrutturazione straordinaria dell'abitazione di proprietà del lavoratore o dei figli conviventi, se questa è intestata al dipendente o ai figli;
- d) congedo di maternità (art. 32 D.Lgs. n. 151/2001);
- e) congedo per formazione (art. 5 legge n. 53/2000);
- f) congedo per formazione continua (art. 6 legge n. 53/2000).

5) Spese sanitarie

Le spese sanitarie possono riguardare tanto il lavoratore quanto i componenti a carico del suo nucleo familiare, intendendosi per tali i familiari per i quali il lavoratore stesso percepisca gli assegni familiari o per i quali dichiarati, con le modalità previste dall'art. 4 della legge 4.1.68 n. 15, la convivenza e il fatto di provvedere al loro mantenimento.

La necessità di terapie e di interventi straordinari deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture.

Ai fini della determinazione e dell'erogazione dell'anticipazione la richiesta deve essere corredata da preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o per l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.

Ciascuna domanda viene definita con la massima urgenza e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione all'azienda. Le domande pervenute senza documentazione o con documentazione incompleta vengono definite entro 30 giorni dalla data di ricevimento della documentazione completa.

A terapia od intervento eseguiti, l'interessato è tenuto alla consegna, entro 3 mesi, delle fatture quietanzate o di documenti equivalenti, ivi compresa la dichiarazione personale delle spese complementari sostenute.

In caso di ricaduta, il lavoratore ha titolo di richiedere nuovamente l'anticipazione nel limite della quota residua non usufruita nella prima richiesta

Ove, per qualsiasi motivo, tale consegna non abbia avuto luogo nel termine prescritto oppure entro 6 mesi dalla data dell'erogazione dell'anticipazione la terapia o l'intervento non siano stati eseguiti, l'interessato deve prontamente restituire la somma anticipatagli, al lordo dell'imposta già versata dall'azienda.

In ogni caso, l'azienda adotta, nel rispetto delle norme di legge, le modalità più opportune atte ad evitare il doppio pagamento dell'imposta da parte del lavoratore.

6) Congedi previsti dalla legge n. 53/2000 e dal D.Lgs. n. 151/2001

L'anticipazione è concessa per consentire al dipendente di far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di congedo.

La richiesta economica deve essere commisurata alla funzione di integrazione o sostituzione della retribuzione nonché di copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita; l'onere economico deve essere documentato (es. domanda di riscatto presentata dal lavoratore all'istituto previdenziale) contestualmente alla domanda.

Qualora il lavoratore ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, dovrà fornire idonea documentazione del maggior onere.

L'erogazione è effettuata unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo, a seguito di richiesta presentata dal dipendente tempestivamente e comunque almeno 15 giorni prima dell'erogazione stessa.

7) Acquisto o acquisizione della prima casa di abitazione.

In relazione alle finalità della legge di consentire al lavoratore dipendente di procurare per sé o per i figli la proprietà dell'abitazione primaria, si considera compreso

nel concetto di "acquisto", oltre l'acquisto da terzi, l'assegnazione di alloggio in cooperativa, la costruzione in proprio e il riscatto.

In ogni caso, deve trattarsi di abitazione per la quale l'acquirente abbia diritto alle agevolazioni di legge per "prima casa".

Si ritiene che il dipendente possa diventare proprietario di detta prima casa nei seguenti modi:

- a) acquisto di casa di abitazione;
- b) assegnazione di casa in cooperativa a proprietà divisa o indivisa;
- c) riscatto di alloggio popolare;
- d) costruzione in proprio di casa di abitazione.

I dipendenti che hanno diritto all'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, devono presentare domanda corredata dalla dichiarazione attestante comunque che il dipendente, sotto la propria responsabilità è consapevole delle conseguenze penali e civili previste dalle vigenti norme di legge per coloro che rendano dichiarazioni false o compiano atti fraudolenti al fine di procurare indebiti benefici per sé o per altri, richiede l'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione.

L'azienda corrisponde l'anticipazione alla presentazione dell'atto preliminare di compravendita per sé o per i figli.

In caso di anticipazione richiesta per l'acquisizione di un alloggio in cooperativa edilizia, il dipendente deve presentare la dichiarazione del presidente della cooperativa con firma autenticata a termini di legge, da cui risulti che egli stesso o il figlio sono prenotatari di alloggio, su terreno acquisito o concesso a fini edilizi, con l'indicazione dell'entità dell'importo richiesto per la costruzione dell'alloggio stesso.

Qualora la richiesta di anticipazione sia stata giustificata dall'atto preliminare di vendita ovvero dalla partecipazione a cooperativa edilizia, il dipendente, entro 12 mesi dall'erogazione dell'anticipazione, è tenuto all'esibizione dell'atto notarile di acquisto definitivo dell'abitazione ovvero della documentazione, che giustifichi i motivi del mancato rispetto dei termini di cui sopra. Tale documentazione dev'essere ripresentata ogni 12 mesi, senza oneri economici a carico del lavoratore.

Per la costruzione in proprio di alloggio deve essere prodotta la seguente documentazione:

- la copia dell'atto di acquisto, o atto equipollente, dell'area sulla quale verrà realizzato l'immobile;
- la copia della concessione edilizia e del certificato di inizio lavori rilasciato dal Comune;
- il preventivo degli oneri da sostenere per la costruzione, firmato da un professionista iscritto all'Albo, o contratto di appalto.

In caso di riscatto, il richiedente deve presentare una dichiarazione richiesta agli istituti preposti all'edilizia economica e popolare e/o enti pubblici attestanti l'impegno assunto dal riscatto e l'importo da pagare.

8) Documentazione per la ristrutturazione straordinaria

Per la ristrutturazione straordinaria dell'abitazione di proprietà del lavoratore o dei figli conviventi deve essere prodotta la seguente documentazione:

- copia dell'atto di proprietà dell'abitazione;
- copia della comunicazione al comune di residenza con relazione asseverata nel caso di opere interne;
- copia dell'autorizzazione comunale nel caso di restauro, risanamento conservativo e ristrutturazione edilizia;
- stato di famiglia;
- dichiarazione ai sensi di legge attestante la convivenza dei figli, quando l'abitazione sia ad essi intestata;

Entro il termine massimo di dodici mesi dall'erogazione dell'anticipazione sul TFR il richiedente dovrà far pervenire all'Azienda la fattura, o le fatture o altri documenti equivalenti delle spese effettivamente sostenute, il cui importo non dovrà essere inferiore a quello erogato in anticipazione.

9) Procedure

Le Aziende definiscono le richieste di anticipazione secondo l'ordine cronologico di valida presentazione delle domande e fino ad esaurimento del contingente numerico.

Le domande non soddisfatte per esaurimento del contingente annuale stabilito dal presente contratto, vengono inserite nel contingente dell'anno successivo e definite con priorità rispetto a quelle presentate in tale anno.

Agli effetti dell'individuazione della data di valida presentazione della domanda fa fede la data di ricevimento da parte dell'Azienda.

Il 25% di tutte le anticipazioni concedibili nei limiti indicati al punto 2 è riservato per soddisfare le richieste relative alle spese sanitarie; l'utilizzazione della riserva è resa disponibile per le altre motivazioni per le quali può essere concessa l'anticipazione del T.F.R., quando, entro il 15 dicembre di ciascun anno, non ne sia stata chiesta l'utilizzazione.

È fatto obbligo ai beneficiari di anticipazione di documentare l'avvenuta utilizzazione dell'anticipazione stessa per le finalità oggetto della richiesta.

In ogni caso di decadenza per mancata presentazione della documentazione di cui al comma precedente, l'Azienda recupera l'importo lordo maggiorato della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto dalla legge.

In ogni caso le aziende adottano, nel rispetto delle norme di legge, le modalità più opportune atte ad evitare il doppio pagamento dell'imposta da parte del lavoratore.

10) Disposizioni imperative di legge e finali

Non può tenersi conto delle spese sanitarie e delle spese per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, sostenute in adempimento di obbligazioni o impegni assunti in data anteriore all'1 giugno 1982.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro - fatta eccezione per quanto previsto dal comma 6 del precedente paragrafo 5 - e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 C.C..

Allegato 10

CODICE DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Codice di regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori addetti alle attività individuate dal campo di applicazione del CCNL unico di settore.

Individuazione e modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili ai sensi della legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83.

Art. 1 - Tentativo preventivo di conciliazione.

Ai sensi dell'art. 2, c. 2, della L. 12 giugno 1990, n. 146, prima della proclamazione dello sciopero le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione della allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione per i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale e/o servizi alla collettività.

Art. 2 - Proclamazione e preavviso.

L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa.

La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni rispetto alla data dell'effettuazione dello sciopero, sia all'impresa che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/1990.

In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle OO.SS. Nazionali alle Associazioni nazionali datoriali di categoria che provvedono a trasmetterla alle imprese. In tal caso, le OO.SS. sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni.

Art. 3 - Durata.

Il primo sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di una giornata di lavoro.

Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare la durata di due giornate di lavoro.

Le astensioni dal lavoro - anche in occasione del primo sciopero - di durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgono in un unico periodo di durata continuativa e, comunque, sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.

Art. 4 - Intervallo tra successive astensioni dal lavoro.

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva - anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse - è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

Art. 5 - Periodi di franchigia ed esclusioni.

I periodi di franchigia nei quali non possono essere effettuati scioperi sono individuati come segue:

- la giornata precedente e quella seguente un giorno festivo infrasettimanale non lavorato;
- dal 15 dicembre al 6 gennaio;
- dal lunedì precedente la Pasqua fino alla domenica successiva;
- le ferie estive per un periodo di sei settimane, di norma dal 15 luglio al 31 agosto;
- dal terzo giorno precedente al terzo giorno successivo le giornate di consultazione elettorale politica nazionale, europea, referendaria nazionale, le giornate di consultazione elettorale regionale e amministrativa, nonché le giornate di consultazione politica suppletiva e le giornate di consultazione regionale e amministrativa parziale.

Il giorno iniziale e quello finale dei periodi suindicati sono compresi nella franchigia. In occasione di manifestazioni a carattere nazionale, limitatamente alla zona interessata, o a carattere internazionale non sono effettuati scioperi nelle città in cui tali eventi si svolgono e per la durata degli stessi.

Non è consentito lo sciopero per singoli livelli, profili o categorie professionali, né lo sciopero a oltranza, o per singoli segmenti dell'intero ciclo del servizio, o a scacchiera, o lo sciopero bianco.

Art. 6 - Sospensione dello sciopero.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali, tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio.

Art. 7 - Adempimenti dell'impresa e normalizzazione del servizio.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, c. 6, della legge n. 146/1990, l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al

precedente art. 2, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.

In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente.

L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di Garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti.

Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'art. 4, commi 4 e seguenti, della Legge n. 146/1990.

Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del CCNL, la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

Art. 8 - Individuazione delle prestazioni indispensabili.

Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi dell'art. 2 della legge n. 146/1990 quelle relative a:

- a. Raccolta e trasporto dei rifiuti definiti pericolosi ai sensi della normativa vigente di legge.
- b. Raccolta e trasporto dei rifiuti solidi urbani ed assimilati pertinenti a:
 - utenze scolastiche;
 - mense pubbliche e private di enti assistenziali;
 - ospedali - case di cura - comunità terapeutiche (compreso lo spazzamento della viabilità interna);
 - ospizi, centri di accoglienza, orfanotrofi;
 - stazioni ferroviarie, marittime, aeroportuali;
 - caserme;
 - carceri.
- c. Pulizia (spazzamento, raccolta dei rifiuti e lavaggio): dei mercati; delle aree di sosta attrezzate; delle aree di grande interesse turistico museale in misura non superiore al 20% delle aree dei centri storici così come individuate dai piani regolatori dei Comuni.
- d. Trasporto, svuotamento dei mezzi di raccolta e trattamento negli impianti, comprese le discariche, dei rifiuti derivanti dalle prestazioni indispensabili e da altri mezzi eventualmente in servizio, avuto riguardo al personale strettamente necessario alla loro effettuazione e alle caratteristiche tecniche dell'impianto, con

- la salvaguardia dell'erogazione di energia elettrica e/o termica nei servizi a rete.
- e. Trattamento delle acque negli impianti di potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione.
 - f. Raccolta delle siringhe, nonché disinfezione, derattizzazione e disinfezione per casi urgenti e su segnalazione dell'autorità sanitaria e per ogni altro caso che sia oggetto di ordinanza emessa da parte dell'autorità sanitaria e/o di pubblica sicurezza.
 - g. Servizio di pronto intervento da parte delle officine per l'assistenza ai mezzi ed ai macchinari in servizio.
 - h. Ripristino delle condizioni di sicurezza e dell'agibilità stradale a seguito di frane, nevicate, allagamenti e ostruzioni di reti fognarie.
 - i. Presidio di pronto intervento.
 - j. Servizio di vigilanza e di pronto intervento relativamente alla sicurezza dei cantieri e alla gestione degli immobili delle ATER.
 - k. Attività funerarie (con riferimento all'Accordo 29.7.1991 per gli addetti ai servizi funerari nonché al D.P.R. n. 285/1990).
 - l. Altre attività eventualmente svolte dalle imprese in applicazione dell'Accordo Regioni - Enti Locali 6.7.1995, che rientrino nel campo di applicazione dell'art. 1 della Legge n. 146/1990.

Art. 9 - Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

- A. Le prestazioni indispensabili, di cui al precedente art. 8, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione. L'impresa predispose il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma, entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente codice da parte della Commissione di garanzia.
- Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dall'impresa è oggetto di informazione e di esame preventivi tra l'impresa stessa e la R.S.U. o, in mancanza, le R.S.A., entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.
- In caso di rilevante dissenso le parti potranno adire il Prefetto che deciderà sulla materia.
- Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'impresa reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti.
- Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi alla individuazione dei la-

voratori da inserire nel piano dei servizi gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.

- B. Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:
- a. ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;
 - b. individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente Codice di regolamentazione.

Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto. Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili i rappresentanti delle R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. e/o delle OO.SS. proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 10.

L'impresa rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente Codice di regolamentazione. I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 8.

Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, l'impresa procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

L'impresa dà tempestiva comunicazione alle R.S.U., o in mancanza alle R.S.A., degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

Art. 10 - Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Il personale di cui al precedente art. 9 garantisce la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

Art. 11 - Astensione collettiva dal lavoro straordinario.

Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di Garanzia il 19.11.1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art.3) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

Art. 12 - Campo di applicazione.

Il presente Codice di regolamentazione si applica a tutti i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale e/o alla collettività, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente.

Il Codice predetto, relativamente all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla legge n. 146/1990.

Art. 13 - Salvaguardia delle prestazioni indispensabili in atto.

Le prestazioni indispensabili ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 9 già garantite, determinate dalle specificità e dalle esigenze del territorio, possono essere erogate alla stregua dei limiti previsti dall'art. 13, co. 1, lett. A, legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000.

Art. 14 - Norme sanzionatorie.

In ottemperanza all'art. 4, c. 1, della legge n. 146/1990, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente Codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari, di cui al vigente CCNL, proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di Garanzia di cui agli artt. 4 e seguenti.

Allegato: Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'art. 2, comma 2, della legge 146/1990.

Il presente Codice di regolamentazione è trasmesso a cura delle Associazioni datoriali alla Commissione di Garanzia, per la valutazione di idoneità ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2, 12, 13, 19 della legge n. 146/1990.

**ALLEGATO ALL'ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE
PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE
CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2,
DELLA LEGGE N. 146/1990**

Art. 1

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del CCNL e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal CCNL medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Art. 2

A) Livello aziendale

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura è riservata alla R.S.U., o in mancanza alle R.S.A., costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalimente, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione, che è causa della controversia collettiva, è formulata dalla R.S.U. o, in mancanza, dalle predette R.S.A., tramite la presentazione alla direzione aziendale di apposita domanda scritta che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del CCNL o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 3 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca la R.S.U. o, in mancanza, le predette R.S.A. per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase è ultimata entro i 5 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalimente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro i 6 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo della intera procedura.

Art. 3

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulle questioni oggetto della controversia, né da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lett. A), lett. B), lett. C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà - in coerenza con il fine di cui all'art. 1 - di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 7

Le parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della Legge 146/1990 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Art. 8

Fatte salve le disposizioni degli accordi interconfederali CISPEL e CONFINDUSTRIA relativi alle procedure di rinnovo del CCNL, nei casi di controversia collettiva di competenza delle OO.SS. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2, comma 2, della Legge n. 146/1990, è la seguente:

1. Entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle OO.SS. nazionali, le Associazioni nazionali datoriali convocano le relative Segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
2. Questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro. Qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
3. Per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.
4. Qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.
5. Per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300 ^(*)**NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI,
DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI
LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO**

La Camera dei Deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

**TITOLO I
DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE****Art. 1 - Libertà di opinione**

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 733, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

(*) Aggiornato con i risultati del referendum dell'11 giugno 1995 recepito dal DPR 312/1995 (GU 29 luglio 1995, n.176)

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma. In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'ispettorato del lavoro ne promuove presso il Questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del Prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Art. 5 - Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità, debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. (5)

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti

del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. (5) (8)

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. (5) (8)

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, 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 direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

(24)

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie 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.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa

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

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva. (*)

Art. 12 - Istituti di patronato

Gli Istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere,

(*) Comma aggiunto dall'art. 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333, convertito in legge n. 389 del 10 settembre 1992

su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo”.

TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacali, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - Sindacati di comodo

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti.

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di la-

voro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo.

Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra

gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'idoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formu-

lata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze piu' di quindici lavoratori o piu' di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa piu' di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa piu' di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa piu' di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero alla ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore. (9) (23)

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento. (16)

Art. 20 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. (1)

Art. 24 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti

per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 - Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

(*)

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive 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.

(*) Comma abrogato dal DPR 28 luglio 1995, n. 133 a seguito di referendum popolare.

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo, ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione da vanti al tribunale che decide con sentenza immediata esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'art. 650 del Codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del Codice penale.

(*)

Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nell'ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nell'unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a e b del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

(*) Comma abrogato dalla L. 11 aprile 2000, n. 83.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche e integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensioni e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa. (1) (15)

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di Giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili. (1) (6)

TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 (*)

Art. 34 (*)

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 - Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'art. 48 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti. Ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante. (7) (11) (12)

Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori

(*) Articolo abrogato dal D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto.

Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni. (18)

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 - Disposizioni penali

Le violazioni degli artt. 2, 5, 6 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda, stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del Codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 - Esenzioni fiscali

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 20 maggio 1970.

SARAGAT
Rumor - Donat-Cattin - Reale

Visto, il *Guardasigilli*: Reale

Aggiornamenti

(1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

(5)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 29-30 novembre 1982, n. 204 (in G.U. 1a s.s. 09/12/1982, n. 338), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dei commi primo, secondo e terzo dell'art. 7 (sanzioni disciplinari) l. 20 maggio 1970, n. 300 (norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro".

(6)

La L. 27 dicembre 1985, n. 816 ha disposto (con l'art. 28, comma 1) che "Le disposizioni della presente legge sostituiscono le disposizioni contenute nell'articolo 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quelle della legge 12 dicembre 1966, n. 1078, della legge 26 aprile 1974, n. 169, e della legge 18 dicembre 1979, n. 632, limitatamente a quanto espressamente disciplinato nella presente legge".

(7)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 26 marzo-3 aprile 1987, n. 96 (in G.U. 1a s.s. 08/04/1987, n. 15), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge".

(8)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 18-25 luglio 1989, n. 427 (in G.U. 1a s.s. 02/08/1989, n. 31), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti".

(9)

La L. 11 maggio 1990, n. 108 ha disposto (con l'art. 4, comma 1) che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto"; ha inoltre disposto (con l'art. 4, comma 2) che "Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

(11)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 17-31 gennaio 1991, n. 41 (in G.U. 1a s.s. 06/02/1991, n. 6), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro), nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali)".

(12)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 11-23 luglio 1991, n. 364 (in G.U. 1a s.s. 31/07/1991, n. 30), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori) nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle "imprese di navigazione" dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della medesima legge".

(15)

La L. 23 dicembre 1994, n. 724 ha disposto (con l'art. 22, comma 39) che "La normativa prevista dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, si interpreta autenticamente nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblicieletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali".

(16)

Il D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che l'abrogazione di cui alla lettera a) e l'abrogazione parziale di cui alla lettera b) del presente articolo hanno effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del medesimo decreto nella Gazzetta Ufficiale.

(18)

La Corte Costituzionale, con sentenza 1-19 giugno 1998, n. 226 (in G.U. 1a s.s. 24/06/1998, n. 25), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona".

(23)

Il D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, ha disposto (con l'art. 6, comma 2-bis) che "L'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nei confronti del prestatore di lavoro nelle condizioni previste dall'articolo 4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108, è comunque prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo".

(24)

La L. 28 giugno 2012, n. 92, ha disposto (con l'art. 1, comma 41) che "Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato".



Il sottoscritto

dell'Azienda

dichiara di aver ricevuto copia del Contratto Nazionale di Lavoro dei Servizi Ambientali e Territoriali, stipulato il 17 giugno 2011 e di accettarlo a tutti gli effetti.

Dichiara, altresì, di aver ricevuto la scheda informativa e la domanda di adesione al Fondo Previambientale.

....., li

IL LAVORATORE
(firma)



00193 ROMA
Lungotevere dei Mellini, 27
segreteriafederambiente@pec.it
www.federambiente.it