

# IGIENE AMBIENTALE

## ( DAL 01/01/2022) TESTO UNICO VIGENTE 10/02/2023

### Testi Integrati

- VERBALE DI ACCORDO 10/02/2023 - Meccanismo applicativo ERAP
- COMUNICATO REDAZIONALE 4/10/2022 - Errata corrige Retribuzione Livello 7 A
- VERBALE DI ACCORDO 18/5/2022
- VERBALE DI ACCORDO 9/12/2021
- VERBALE DI ACCORDO 17/12/2020
- VERBALE DI ACCORDO 19/3/2020
- VERBALE DI ACCORDO 18/7/2018
- VERBALE DI ACCORDO 22/11/2017
- VERBALE DI ACCORDO 15/11/2017
- CCNL 20/7/2017

### Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

*Il giorno 4/10/2022, tra UTILITALIA, CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI SERVIZI, ASSOAMBIENTE e FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, si è sottoscritta la presente Ipotesi di accordo per il rinnovo unificato dei CCNL Servizi Ambientali.*

*La presente Ipotesi di accordo decorre dal 1° gennaio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2024.*

*Si sono incontrate nell'ambito delle trattative in corso per il rinnovo unificato dei CCNL Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Concooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi **10 luglio 2016** e **Fise Assoambiente 6 dicembre 2016**, entrambi scaduti il 30 giugno 2019, di seguito rispettivamente indicati in via convenzionale "**CCNL 10 luglio 2016**" e "**CCNL 6 dicembre 2016**".*

*Premesso che in data **9 dicembre 2021** le Parti hanno sottoscritto un accordo con*

il quale:

a) hanno condiviso l'obiettivo di perseguire il rinnovo unificato dei due CCNL di categoria, il **CCNL 10 luglio 2016** ed il **CCNL 6 dicembre 2016**, con la presenza congiunta al tavolo delle rispettive Associazioni datoriali firmatarie dei suddetti CCNL per realizzare una disciplina unificata applicabile nell'intera filiera degli operatori del ciclo integrato dei rifiuti ed in prospettiva alle attività di rigenerazione del materiale recuperato (economia circolare ambiente);

b) hanno stabilito la copertura economica del periodo contrattuale 1° luglio 2019-31 dicembre 2021;

c) hanno concordato la modifica, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, di alcuni istituti contrattuali e la prosecuzione delle trattative per il rinnovo unificato dei **CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016**;

d) hanno stabilito che tale prosecuzione sarebbe dovuta avvenire in due distinte fasi temporali, essendo una parte dei temi di particolare complessità tecnica e collegati allo sviluppo di provvedimenti legislativi in itinere, come in particolare l'iter legislativo del DL concorrenza e della legge Delega in materia di appalti;

e) hanno previsto che la prima fase del negoziato avrebbe dovuto comprendere anche la definizione del trattamento economico contrattuale, comprensivo di ogni istituto a rilievo economico (es. indennità);

tanto premesso e considerato, le Parti convengono sul presente accordo per il rinnovo dei **CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016**, che si intendono qui confermati in ogni clausola non modificata dall'**Accordo del 9 dicembre 2021** e dal presente accordo.

Fatto salvo quanto previsto con l'**accordo 9 dicembre 2021**, con il quale è stata anche data integrale soluzione economica al periodo 1° luglio 2019-31 dicembre 2021, il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2022 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2024.

---

Articolo sostituito dall'**ipotesi di accordo 18/5/2022**

...

### **3) MODIFICA DELLE DISCIPLINE CONTRATTUALI**

*1. Con decorrenza 1° giugno 2022 vengono concordati i seguenti testi, che abrogano e sostituiscono o integrano i corrispondenti articoli o parti di articoli dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016:*

- *art. 1 - Relazioni Industriali*
- *art. 2 - Assetti contrattuali*
- *art. 10 - Contratto di lavoro a tempo parziale*
- *art. 11 - Contratto di lavoro a tempo determinato*
- *art. 13 - Contratto di somministrazione di lavoro*
- *art. 15, punto 3-bis CCNL 10 luglio 2016; art. 15 comma 8 CCNL 6 dicembre 2016 - Sistema di classificazione unica del personale*
- *Accordo per la costituzione della Commissione Nazionale Classificazioni*
- *art. 17 - Orario di lavoro*
- *art. 18 - A) Orario di lavoro multiperiodale; B) Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali*
- *art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo*
- *art. 20 - Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi*
- *art. 21 - Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse*
- *art. 23 - Ferie*
- *art. 24 - Riposo giornaliero*
- *art. 25 - Riposo settimanale*
- *art. 28 CCNL 6 dicembre 2016 - Aumenti periodici di anzianità*

- **art. 32, lett. E) CCNL 10 luglio 2016** - *Indennità sgombero neve*
- **art. 40 CCNL 10 luglio 2016** - **art. 44 CCNL 6 dicembre 2016** - *Congedo matrimoniale*
- **art. 46, lettera C) CCNL 6 dicembre 2016** - *Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro*
- **art. 58 punti 3 CCNL 10 luglio 2016** - **art. 60 lett. G CCNL 6 dicembre 2016** - *Assemblee sindacali del personale*
- **art. 63 - Salute e sicurezza** - *Dichiarazione a verbale*
- **art. 65 - lett. B) CCNL 10 luglio 2016** - **art. 68 CCNL 6 dicembre 2016** - *Fondo FASDA*
- **art. 66 - Doveri dei lavoratori**
- **art. 67 - Doveri e responsabilità dei conducenti**
- **art. 68 - Sanzioni disciplinari**
- **art. \_\_\_\_ nuovo** - *Misure di incentivazione della previdenza complementare CCNL 6 dicembre 2016* - **articolo nuovo** - *FONDAZIONE RUBES TRIVA*

2. I testi contrattuali sopra indicati sono allegati al presente verbale di intesa.

3. Laddove non esplicitato, sono utilizzati convenzionalmente i riferimenti contrattuali del **CCNL 10 luglio 2016**, fatta salva la corrispondenza con gli articoli del **CCNL 6 dicembre 2016**.

---

Articolo inserito dall'**Ipotesi di accordo 18/5/2022**

#### **4) PROSECUZIONE TRATTATIVE**

*Le Parti confermano l'impegno di proseguire le trattative con l'obiettivo di pervenire entro il 31 ottobre 2022, salvo disposizioni specifiche, alla definizione, in modo uniforme a livello di settore, delle seguenti normative contrattuali:*

- 1) *ambito di applicazione del contratto;*
- 2) *regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti;*
- 3)  *riforma del sistema di classificazione del personale;*
- 4) *revisione ed allineamento del sistema di diritti sindacali (entro il 30 giugno 2022);*
- 5) *normative contrattuali in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dei servizi e di esternalizzazione dei servizi;*
- 6) *trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale (art. 34 CCNL);*
- 7) *modalità per favorire la destinazione volontaria alla previdenza complementare delle quote maturate dai lavoratori a titolo di aumenti periodici di anzianità;*
- 8) *ogni altro istituto convenuto tra le Parti.*

*In tale ambito sarà altresì svolto un confronto tra le Parti in ordine a quanto previsto dall'art. 17 comma 7 del presente CCNL.*

*Le Parti si danno atto che sino alla sottoscrizione dell'accordo di cui al precedente comma, nelle materie sopra indicate continueranno ad essere applicate le normative previste dal **CCNL 10 luglio 2016** e dal **CCNL 6 dicembre 2016**.*

*- Dichiarazione a verbale -*

*Con riferimento ai trattamenti previsti dal precedente punto 1 lettera C, per i dipendenti delle cooperative aderenti a Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi è valido quanto sottoscritto con le OO.SS. **in data 18 giugno 2018** in materia di riconoscimento degli strumenti bilaterali della cooperazione.*

---

Articolo inserito dall'**ipotesi di accordo 18/5/2022**

## **PREMESSA**

In conformità ai principi generali dell'ordinamento comunitario in materia di

regolazione delle condizioni di concorrenza nel mercato nonché ai fini dello sviluppo industriale del sistema di gestione dei rifiuti, le Parti riconfermano il ruolo fondamentale del Contratto Collettivo Nazionale per le imprese e società esercenti servizi ambientali, in quanto contratto identitario del settore specificamente rappresentato con riguardo sia all'ambito di applicazione "strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto" sia ai soggetti stipulanti quali "associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", come attestato anche dal Ministero del lavoro con la validazione delle Tabelle di costo ai fini della predisposizione delle offerte nelle gare di appalto. In tale premessa, anche a fronte della perdurante situazione di sofferenza delle disponibilità finanziarie degli Enti locali, il negoziato sviluppatosi nel rinnovo del CCNL ha dato luogo a una riflessione ampia sui principali istituti, che ha comportato un significativo protrarsi dei tempi di definizione del rinnovo stesso, al fine di individuare ulteriori soluzioni atte a favorirne la più ampia diffusione e applicazione - coerente con i principi affermati dal nuovo "Codice degli appalti" (D.lgs. n. 50/2016 come modificato dal d. lgs. n. 56/2017) - per la migliore tutela della tenuta delle imprese e dell'occupazione.

L'impegno delle parti si è dunque concentrato sul miglioramento del sistema di regole per accrescere la qualità, l'efficienza e l'efficacia del servizio e, insieme, - con specifico riguardo all'avvicendamento delle imprese nella gestione in appalto - sul rafforzamento delle tutele contrattuali degli addetti, anche alla luce del "Jobs act": perfezionamento delle garanzie occupazionali dei lavoratori del comparto rappresentato; certezza normativo- retributiva e correttezza contributiva; condizioni di lavoro coerenti con la tutela della salute/sicurezza del lavoro; ulteriore rafforzamento e sviluppo del sistema di welfare contrattuale (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, misure di agevolazione all'esodo per inidoneità).

In questo contesto, le Parti rinnovano il proprio giudizio positivo per l'approvazione del nuovo "Codice degli appalti" e la propria adesione a quanto in esso stabilito, in particolare, in tema di: determinazione del costo del lavoro "sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva" del settore (art. 23); "Principi per l'aggiudicazione e l'esecuzione di appalti", con particolare riguardo all'individuazione del contratto nazionale di riferimento in quanto "strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto" (art. 30).

Coerentemente, le Parti si impegnano a dare attuazione all'Avviso Comune 21/4/2015 con la costituzione dell'Osservatorio paritetico nazionale dei servizi di gestione dei rifiuti, cui la Presidenza dell'Anci ha già dato la sua adesione. Nel contempo, confermano la propria disponibilità a partecipare al Tavolo di confronto sulle problematiche tipiche del mercato dei servizi ambientali, che la Presidenza dell'Anci si è impegnata a realizzare.

Le Parti ribadiscono, infine, che l'integrale applicazione del presente CCNL, sia

nella parte normativa che in quella economica, ivi comprese le regolari contribuzioni ai fondi Previambiente e Fasda, nonché al costituendo fondo di solidarietà bilaterale, costituisce requisito imprescindibile, ai sensi dell'**articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006**, per usufruire dei benefici contributivi e delle agevolazioni di qualsiasi natura e da ultimo, in particolare, dei benefici di legge per nuove assunzioni.

## **CAPITOLO I - Relazioni industriali e assetti contrattuali**

### **Art. 1 Relazioni industriali**

#### *La partecipazione*

- 1. Le Parti sono consapevoli che il modello di relazioni industriali consolidato negli anni deve evolversi attraverso un progressivo innalzamento del livello e della qualità dell'interlocuzione e della conoscenza delle dinamiche che regolano il funzionamento dei servizi pubblici locali e della filiera dei servizi ambientali, con particolare riferimento alle esigenze di efficienza dei costi, al miglioramento della qualità del servizio e di adeguatezza delle infrastrutture rispetto alle sfide della sostenibilità dei settori regolati.*
- 2. I cambiamenti, anche di carattere tecnologico e digitale, che stanno interessando i nostri sistemi produttivi impongono processi di continuo adeguamento tecnologico e organizzativo assieme ad azioni di sviluppo e miglioramento dell'efficienza, della qualità e dell'efficacia del servizio erogato. Tale processo richiede coinvolgimento e partecipazione, in una diversa, più articolata e più consapevole relazione tra impresa e lavoratori, nella quale questi ultimi possano sostenere consapevolmente le azioni utili allo sviluppo dell'impresa in un'ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale.*
- 3. L'affermazione di un modello culturale che accresce la consapevolezza dei lavoratori e ne valorizza l'apporto, attraverso il loro coinvolgimento nel processo produttivo, deve essere sostenuta da un sistema di relazioni industriali fondato sul dialogo costruttivo, nell'ambito delle rispettive prerogative, tra le imprese e le rappresentanze dei lavoratori, attraverso una sistematicità dei rapporti di confronto sui temi di interesse comune, che rafforzi la dimensione partecipativa dei diversi livelli di interlocuzione aziendale.*

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

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

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

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

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

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

6. *Nelle aziende di maggiori dimensioni anche pluriregionali e nei gruppi multi-utility è necessario sviluppare modelli di partecipazione, declinandone i possibili percorsi, con particolare riferimento alle modalità di organizzazione del confronto tra le parti e al responsabile coinvolgimento sulle materie che migliorano la sicurezza dei lavoratori, la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa, la protezione ambientale, eventualmente anche con la costituzione di comitati e/o osservatori paritetici tematici, nei quali svolgere un confronto di carattere non negoziale sulle tematiche di maggior rilievo.*

*Il sistema di relazioni industriali*

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

8. *Convengono altresì che detto sistema sia caratterizzato da rapporti basati sui temi di comune Interesse e sulla comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore e degli impatti che si determinano nelle diverse realtà aziendali, al fine di permettere, con il concorso delle Parti, ciascuna nella sfera di propria*



*responsabilità, il raggiungimento delle condizioni di maggiore efficienza e competitività delle imprese e il miglioramento della qualità del servizio, anche al fine di sostenere opportunità di sviluppo occupazionale e valorizzazione delle risorse umane.*

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

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

#### *A) Livello nazionale*

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

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

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

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

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

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

*- situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese*

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

*- applicazione del **DLgs n. 50/2016** e s.m.i in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto;*

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

### *B) Livello territoriale o regionale*

*A livello territoriale o regionale con riferimento ad attività e processi che possono riguardare un'impresa anche con più sedi nella stessa o in più regioni, su richiesta delle parti stipulanti territorialmente competenti, saranno concordati incontri per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per gli ambiti di propria pertinenza, allo scopo di:*

*- esaminare gli eventuali effetti in materia di trattamento dei rifiuti, di depurazione delle acque, di disinfestazione e disinfezione, con riferimento ai provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale per la tutela dell'ambiente, al fine di promuovere opportuni interventi;*

*- esaminare gli eventuali effetti, con particolare riguardo a quelli relativi alle politiche occupazionali, connessi ai processi di trasformazione, anche societari, delle imprese che investano uno o più ambiti territoriali;*

*- esaminare gli orientamenti delle aziende in riferimento al Programma Economico Finanziario (PEF), alla Carta dei servizi e/o al Contratto dei servizi adottati;*

*- promuovere Iniziative anche comuni atte a favorire la formazione e/o la riqualificazione professionale sulla base dei provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale;*

*- analizzare le problematiche relative all'applicazione del **DLgs n. 81/2008**, del **DLgs 106/2009** e s.m.i. e i dati relativi alla morbilità nel settore per sollecitare adeguate iniziative delle A.S.L. in materia di controllo e prevenzione malattie;*

*- verificare i riflessi sulle condizioni di lavoro in caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che comportino sostanziali modifiche nella gestione dei*

*servizi (es. introduzione di nuove tecnologie o processi di ristrutturazione dei servizi). In tale occasione saranno esaminati programmi di formazione e/o riqualificazione professionale individuati nel quadro delle iniziative della regione, degli enti locali, dei vari soggetti istituzionali e dei Fondi di formazione del settore, a sostegno delle innovazioni tecnico organizzative e saranno esaminate le possibilità di concreto utilizzo del personale.*

### *C) Livello aziendale*

#### *Informazione*

*1. Con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione congiunta, preventiva e/o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, delle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e della R.S.U.*

*2. Costituiscono oggetto di informazione:*

*- Il piano industriale, il relativo piano strategico operativo e l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, alla relativa programmazione e ai risultati di gestione;*

*- il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento; i programmi degli appalti e/o degli affidamenti; la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro,*

*- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi della **L 10 aprile 1991, n. 125** e successive modificazioni in tema di pari opportunità occupazionali;*

*- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'**art. 9 della L 20 maggio 1970, n. 300** nonché quanto previsto dal **DLgs n. 81/2008** e del **DLgs 106/2009** e s.m.i.;*

*- i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*

*- i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato;*

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

*- i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A); eventuali altre materie delegate dal presente CCNL.*

### *Esame congiunto*

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

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

*- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti - anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato - che producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla saturazione degli organici;*

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

*- i programmi operativi definiti dall'azienda, coerentemente con gli standard in materia di qualità contrattuale e di servizio, in attuazione della Carta dei servizi e/o del Contratto dei Servizi;*

*- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione e addestramento sulla base delle esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;*

*- i contratti di appalto e gli affidamenti in scadenza;*

*- i progetti di inclusione sociale;*

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

- le altre materie delegate dal presente CCNL, quali:

- le eventuali nuove posizioni di lavoro, conseguenti a innovazioni tecnologiche o modificazioni organizzative, da sottoporre alle parti nazionali stipulanti ai sensi dell'art. 15, comma 15; o l'orario giornaliero di lavoro, ai sensi dell'art. 17 comma 5;

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

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

- l'aumento del numero dei lavoratori ammessi a fruire dei permessi dalla Banca Ore, ove esistente, di cui all'art. 26, comma 9; o gli elementi di cui all'art. 32, lett. G), in materia di reperibilità;

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

- i programmi e le possibili soluzioni in materia di mobilità tra aziende del medesimo gruppo e settore, di cui all'art. 34 lett. C), nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro; o fornitura indumenti di lavoro, di cui all'art. 64, n. 3; o adozione sistemi di rilevazione emergenze di cui all'art. 64, n. 4;

#### *D) Imprese e società di particolare rilevanza*

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

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

---

Articolo sostituito dall'**ipotesi di accordo 18/5/2022**

## **Art. 2 Assetti contrattuali**

## Premessa

1. *Il modello di relazioni sindacali delineato dal presente contratto recepisce e attua i contenuti degli Accordi interconfederali, con particolare riguardo agli assetti contrattuali, al sistema di rappresentanza dei lavoratori, al ruolo delle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, alla costituzione e al ruolo delle R.S.U., alla validazione degli accordi di secondo livello, come previsto dall'**Accordo Interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza**.*

2. *All'autonomia collettiva delle Parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi. La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le lavoratrici ed i lavoratori, e in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.*

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

4. *Le Parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese, di economicità ed efficienza dei servizi forniti e di tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale - **Testo Unico sulla Rappresentanza**, convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:*

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

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

### **A) LA CONTRATTAZIONE DI PRIMO LIVELLO: IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

*1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro definisce le condizioni generali di lavoro, ivi compreso il trattamento economico e normativo minimo comune, a*

*livello nazionale, per tutti i lavoratori del settore e individua altresì ambiti, modalità e tempi della contrattazione aziendale di secondo livello.*

*2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale, sia per la parte normativa sia per quella economica; è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le imprese che lo applicano.*

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

*4. Le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.*

*5. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del 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 delazione messa in atto.*

*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.*

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

*8. Nel caso in cui il 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 dallo stesso accordo di rinnovo.*

*9. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione qualora non siano rispettati*

*i tempi e le procedure di cui ai commi 4 e 5.*

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

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

*2. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:*

- si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge;*
- disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali;*
- definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.*

*3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche sia per quelle normative, approvati dalla maggioranza dei componenti della RSU, sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda, le quali siano espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'**Accordo Interconfederale 21 dicembre 2011**, del **Protocollo 1° agosto 2013** e dell'**Accordo Interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza** o che abbiano accettato formalmente tali accordi e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della **L n. 300/1970**.*

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



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

- 1. Secondo quanto indicato al precedente punto B) comma 2, viene prevista una contrattazione a contenuto economico con la funzione di definire un'erogazione annua variabile denominata "premio di risultato".*
- 2. La contrattazione collettiva aziendale sul premio di risultato persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di Regolazione e del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.*
- 3. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento dell'efficienza e della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale.*
- 4. Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.*
- 5. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 2 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.*
- 6. Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.*
- 7. Gli accordi aziendali sul premio di risultato hanno durata triennale.*

8. *Le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività si svolgono nel rispetto dei cicli negoziali, avuto comunque riguardo ai tempi di approvazione dei bilanci aziendali.*

9. *Fino a diversi accordi sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le Parti stipulanti del presente CCNL, fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendale in scadenza, le proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza stessa: resta fermo quanto previsto al precedente comma 8. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.*

10. *Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.*

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

12. *Nelle aziende prive di contrattazione aziendale sul premio di risultato, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato in forza nel mese di marzo, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente 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 pro capite di 150,00 euro a titolo di Compenso Retributivo Aziendale (C.R.A.) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente. A tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda;*

13. *Ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessa nel corso dell'anno solare, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto e ricorrendone le condizioni, quanto previsto dal precedente comma nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo pro capite di 150,00 euro*

*a titolo di C.R.A. in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.*

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

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

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

#### **D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA**

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

- assunzioni di personale a tempo parziale in misura superiore al 20% medio, di cui all'art. 10 c. 29*
- aumento fino a 12 mesi del periodo di riferimento per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 c. 4*
- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;*
- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;*
- il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario di cui al c. 3 dell'art. 19;*

- *l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, c. 11, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;*
- *eventuale godimento dei permessi ex-festività nell'anno successivo, di cui all'art. 21, c. 2;*
- *il lavoro domenicale di cui all'art. 22 p. 1;*
- *la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, c. 4;*
- *l'integrale disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 26;*
- *Attuazione della banca ore e dell'orario multiperiodale generazionale;*
- *il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi di cui all'art. 32 lett. C del CCNL 10 luglio 2016 e art. 35 c. 10 CCNL 6 dicembre 2016;*
- *cessioni di permessi e ferie solidali di cui all'art. 46 lett. B CCNL 10 luglio 2016 e art. 54 lett. C) CCNL 6 dicembre 2016; intesa per diversi limiti percentuali con riguardo ai contratti a tempo parziale di cui all'art. 10, c. 6; intesa per diversi limiti percentuali con riguardo ai contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato, di cui agli artt. 11 e 13*
- *intesa sui limiti diversi per la movimentazione dei carichi dell'operatore in singolo di cui all'art. 15; intesa per l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie appartenenti al 1° livello professionale, Area spazzamento, raccolta, tutela, e decoro del territorio, di cui all'art. 15.*
- *intesa per la modifica della durata massima giornaliera e/o settimanale dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 17, c. 3;*
- *intesa per l'applicazione delle attività di trasporto a lunga percorrenza;*
- *intesa sulle diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero di cui art. 24;*
- *le residue materie specificamente delegate dal CCNL o dalla legge.*

## *Procedura*

*1. 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 i soggetti sindacali competenti entro quindici giorni dalla data di trasmissione.*

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

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

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

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

*- Dichiarazione finale -*

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

---

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

## ***Allegato all'Art. 2 - Linee guida per la contrattazione del Premio di Risultato per le imprese che applicano il CCNL***

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

*le parti concordano*

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

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

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

- *ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed i risultati dell'azienda (redditività aziendale);*
- *al rispetto/miglioramento degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione e all'incentivazione della produttività/competitività*

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

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

- Nota 10 -

**Accordo Confservizi-CGIL/CISL/UIIL 10/2/2014 e CONF SERVIZI-CISAL**

**10/3/2014** per le aziende associate ad Utilitalia; **Accordo Confindustria-CGIL/CISL/UIIL 10/1/2014** e **Confindustria-CISAL 14/1/2014** per le aziende associate a Cisambiente.

## 1. METODOLOGIA PER LA DEFINIZIONE DEL PDR

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

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

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

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

### A) INDICATORE COMUNE A TUTTE LE IMPRESE

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

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

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

*Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:*

$$VA = VdP - CEdP$$

$$MOL = VA - CdP - ACdS$$

*Dove:*

- VA = valore aggiunto*
- VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)*
- CEdP costi esterni di produzione*

- CdP costo del personale
- ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)
- MOL = Margine operativo (o EBITDA)

## B) OBIETTIVI CORRELABILI

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

### B.1.) Impianti

*Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:*

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

### B.2.) Servizi di igiene urbana

*Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:*

1. la valorizzazione del parametro  $ba(1+wa)$  di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR da parte dell'Ente Territorialmente competente ETC (parametro obbligatorio)
2. la valorizzazione del parametro  $Xa$  di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR da parte dell'ETC (parametro obbligatorio)
3. il livello di soddisfazione dei cittadini/clienti
4. la riduzione dello straordinario
5. Indicatori assunti dall'Autorità di regolazione per la qualità tecnica e contrattuale del servizio

*oltre che altri opzionali parametri per settori specifici quali ad esempio conducenti*

- numero cassonetti per turno svuotati;
- tonnellate anno rifiuti trasportati/capacità automezzo;
- riduzione sinistri

*spazzamento*

- mq spazzati/ anno per zona
- numero cestini per turno svuotati;



## DETERMINAZIONE DEL PREMIO

### *A - Premio di Risultato correlato unicamente al MOL*

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

$$P = Kx \text{ "Delta" MOL}$$

*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;*

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

- $ba(1 - wa)$  che va da un minimo di 0,84 a un massimo di 0,33*
- $Xa$  che va da un minimo di 0,5% a un massimo 0,1%*

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

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

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

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

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

*Al di sotto di un valore soglia prestabilito il moltiplicatore può anche essere zero. Il modello di calcolo per la determinazione dell'entità del premio in questo caso può essere il seguente:*

Obiettivo	Peso %	Target
1	X	Valore Obiettivo
2	y	Valore Obiettivo
3	Z	Valore Obiettivo
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

#### *PESI IN FUNZIONE DEI V AOLRI 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:

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

Dove:

*P* è il premio di risultato

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

*X* è il peso dell'obiettivo 1;

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

*Y* è il peso dell'obiettivo 2;

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

*Z* è il peso dell'obiettivo 3;

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

Esempio di applicazione simulata

N.	Obiettivo	Peso %	Target
1	ba(1-wa)	25	0,33
2	Xa	30	0,1%
3	Soddisfazione dei cittadini/clienti	15	8 (*)
4	Riduzione dei sinistri	10	20%
5	Riduzione dello straordinario	20	2000 ore
TOTALE		100	

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

VALORI RAGGIUNTI RISPETTO AL TARGET

Obiettivo	Valore raggiunto	% obiettivo	Peso
ba(1-wa)	0,55	56,86%	0,25
Xa	0,3%	50%	0,3
Soddisfazione dei cittadini/clienti	8	100%	0,15
Riduzione dei sinistri	16%	80%	0,1
Riduzione straordinari	2200 ore	110%	0,20

Supponendo che il "Delta" MOL sia pari a € 300.000 e K 1/3

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

$$P = 1/3 \times (0,14215 + 0,15 + 0,15 + 0,08 + 0,22) \times 300.000$$

$$P = 1/3 \times 0,74215 \times 300.000 = 74.412 \text{ €}$$

## 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	p1
2	X	p2
3	Y	p3
4	Z	p4
TOTALE	100	

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

$$P1 = P / f_{mx} W x p1 \text{ ind.}$$

$$P2 = P / f_{mx} X x p2 \text{ ind.}$$

$$P3 = P / f_{mx} Y x p3 \text{ ind.}$$

$$P4 = P / f_{mx} Z x p4 \text{ ind.}$$

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:

$$P_{ind} = P1 + P2 + P3 + P4 = P/fm(Wx p1_{ind} + Xx p2_{ind} + Yx p3_{ind} + Zx p4_{ind}).$$

Esempio di applicazione simulata

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

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

La  $fm$  sia pari a 100

$$P_{ind} = 96000/100 (0,65 \times 0,8 + 0,05 \times 1 + 0,15 \times 0,7 + 0,15 \times 0,9) =$$

$$960(0,52 + 0,05 + 0,105 + 0,135)$$

$$P_{ind} = 960 \times 0,81 = 771,6$$

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 %	TERGET
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.*

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

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

<i>Servizi esterni raccolta, spazzamento, ecc.</i>	
1	<i>Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata</i>
2	<i>Operare nel rispetto delle norme di sicurezza della società e nel rispetto del codice della strada</i>
3	<i>Approccio positivo alle imprevedibilità del servizio anche il riferimento al territorio</i>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti</i></li> <li>- <i>Attenzione nell'utilizzo del mezzo (es. incidenti, danneggiamenti), attrezzature e strumenti di lavoro</i></li> <li>- <i>Tenuta della cabina</i></li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Conoscere il mezzo assegnato ai colleghi</i></li> <li>- <i>Rispettare il punto di partenza del settore assegnato</i></li> <li>- <i>In caso di ritardi od imprevisti avvertire prontamente la squadra</i></li> <li>- <i>Confrontarsi con i propri colleghi per far fronte a problemi imprevisti</i></li> <li>- <i>Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo</i></li> </ul>
6	<i>Approccio pro attivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro</i>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Puntualità in ingresso</i></li> <li>- <i>Evitare pause prolungate e non autorizzate</i></li> <li>- <i>Evitare rientri anticipati o non giustificati</i></li> <li>- <i>Mettersi a disposizione del coordinatore alla fine del lavoro assegnato</i></li> </ul>

<i>Impiegati esecutivi</i>		<i>Peso %</i>
<i>Indicatore 1</i>	<i>Capacità organizzative</i>	<i>30</i>
<i>Indicatore 2</i>	<i>Capacità di relazione con clienti interni/esterni</i>	<i>15</i>
<i>Indicatore 3</i>	<i>Capacità di partecipazione/promozione del gruppo</i>	<i>10</i>
<i>Indicatore 4</i>	<i>Flessibilità operativa</i>	<i>10</i>

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
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>

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

<b>Impiegati esecutivi</b>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato</li> <li>- Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rispetto dei tempi di scadenza</li> <li>- Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione</li> </ul> </li> <li>- Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discrezione</li> </ul> </li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di confronto</li> <li>- Rispetto/riconoscimento ruoli</li> </ul> </li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condivisione obiettivi comuni               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di integrazione</li> </ul> </li> <li>- Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio</li> </ul>
4	<p style="text-align: center;">Approccio costruttivo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modifiche organizzative               <ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione</li> </ul> </li> <li>- nuovi strumenti di lavoro               <ul style="list-style-type: none"> <li>- nuove procedure</li> </ul> </li> </ul>
5	<p style="text-align: center;"><i>Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (propositività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)</i></p>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro</li> <li>- Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni</li> </ul>
7	<p style="text-align: center;"><i>Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento</i></p>



*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 minima come ad esempio, 80/100, 85/100, 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 e gli obblighi del rispetto degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione;*

*-il presente CCNL 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 del Gruppo \_\_\_\_\_*

*Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:*

*1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;*

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

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

*a) Determinazione del premio*

---

---

---

---

*b) Distribuzione del premio*

---

---

---

---

*4. le Parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il 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 dice 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 periodi applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.*

*Azienda  
OO.SS.*

---

Articolo inserito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

## **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 di igiene ambientale, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnici-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; pozzetti stradali; manutenzione strade/segnaletica/semafori; servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi; piscine.

3. Secondo quanto stabilito dal **D.lgs. n. 50/2016** e s.m.i., ai fini della partecipazione alle gare di appalto, i costi del lavoro e della sicurezza sono determinati e aggiornati periodicamente dal Ministro del Lavoro, mediante apposite tabelle, sulla base dei valori economici stabiliti dal presente CCNL

#### **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 disposizioni 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 e il livello assegnati;

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, ivi compresi il certificato del casellario giudiziario e quello dei carichi pendenti non anteriore a tre mesi, nel rispetto della normativa vigente e della **legge n. 300/1970**.

6. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione, ai fini applicativi di cui all'**art. 10, comma 5**.

7. Il lavoratore è tenuto a dichiarare, oltre alla propria residenza, il domicilio e/o la dimora nonché il recapito telefonico, notificandone tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione.

## **Art. 5 Periodo di prova**

1. Fatto salvo quanto previsto all'ultimo comma, il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova di durata non superiore a:

- 90 giorni calendariali se inquadrato dal livello J al livello 5;
- 180 giorni calendariali se inquadrato dal livello 6 al livello Q.

2. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante tale periodo sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

3. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

4. Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento su iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso, né della relativa indennità sostitutiva.

5. Alla scadenza del periodo di prova senza che sia intervenuta dichiarazione di recesso da parte dell'azienda, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione stessa. Conseguentemente, al lavoratore è consegnata una copia del presente CCNL nonché la scheda informativa e la domanda di adesione a Previambiente e la scheda informativa del Fondo FASDA.

6. In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso per un periodo non superiore a centottanta giorni calendariali conteggiati anche cumulativamente. Superato tale limite, il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.

7. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova è sospeso sino alla data di guarigione clinica, attestata dall' istituto assicuratore.

8. Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore a 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.

9. 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.

10. 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.

11. Per quanto riguarda la corresponsione dei ratei di 13a, 14a mensilità, ferie e TFR, sia che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni sia per recesso da parte dell'azienda, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di calendario sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

12. 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 contratto, avendo già superato il periodo di prova.

- Chiarimento a verbale -

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

## **Art. 6 Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi**

## PREMESSA

In coerenza con quanto previsto dal **D.lgs. 18.4.2016, n. 50** e s.m.i., in caso di avvicendamento nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi, di cui al precedente art. 3, tra imprese che applicano il presente CCNL, anche per obbligo stabilito dal capitolato, le stesse sono tenute ad attenersi alla procedura e agli adempimenti del presente articolo.

La disciplina del presente articolo, di cui la Premessa è parte integrante, trova applicazione in termini di reciprocità esclusivamente tra le imprese che applicano il presente CCNL tra queste e le imprese che applicano il CCNL Utilitalia (già Federambiente).

La stessa si applica altresì anche nel caso:

- in cui l'impresa cessante si riaggiudichi senza soluzione di continuità la gestione dell'appalto/affidamento;
- di scadenza o cessazione dell'appalto/affidamento gestito da una società, anche consortile, subentrata a una Associazione Temporanea di Imprese, aggiudicataria dell'appalto/affidamento, a termini delle vigenti norme di legge;
- di internalizzazione di servizi di cui all'**art. 3**, comma 1, in appalto/affidamento.

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 o prevalente 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. 75 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, con passaggio diretto, dal giorno iniziale della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento, il quale, alla scadenza effettiva del contratto di appalto, risulti in forza presso l'azienda cessante per l'intero periodo di



240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione.

Nel personale assunto dall'impresa subentrante a termini del precedente capoverso è ricompreso anche quello in aspettativa non retribuita ai sensi dell'**art. 31 della legge n. 300/1970**, quello di cui all'**art. 60, lett. C, del vigente c.c.n.l.**, quello fruitore del congedo straordinario non retribuito per "gravi motivi familiari" di cui all'**art. 4 della legge n. 53/2000** e agli **arti 2 e 3 del D.M. n. 278/2000**, quello fruitore di aspettativa non retribuita per persone affette da dipendenze di cui al **D.P.R. n. 309/1990**, quello fruitore di congedo straordinario retribuito per assistenza di portatore di handicap grave di cui all'**art. 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001**, quello fruitore di congedo parentale per cura dei figli, anche adottati o affidati, di cui agli **arti 2 e 36 del D.Lgs. n. 151/2001**.

Ai fini delle predette assunzioni, sono utili le eventuali variazioni dell'organico, come sopra individuato, che siano intervenute nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione, esclusivamente qualora l'impresa cessante abbia provveduto a sostituire personale cessato dal servizio in tale periodo con personale assunto a tempo indeterminato.

Fatto salvo quanto previsto dal secondo capoverso del presente comma, nell'ipotesi in cui, nell'ultimo giorno della gestione dell'impresa cessante, siano in atto sospensioni dal lavoro del personale, come individuato dal primo capoverso del presente comma, che comportino comunque la conservazione del relativo posto di lavoro, il rapporto di lavoro del personale interessato continuerà provvisoriamente alle dipendenze dell'impresa cessante e lo stesso verrà formalmente assunto dall'impresa subentrante a partire dal giorno in cui sia venuta meno la causa sospensiva.

Qualora il personale di cui al primo capoverso del presente comma, con rapporto di lavoro a tempo pieno, dall'impresa cessante sia stato addetto in via ordinaria o prevalente a più appalti/affidamenti con specifica imputazione per ognuno di essi di una quota di ore di lavoro fino a concorrenza del normale orario settimanale di lavoro,

lo stesso personale sarà assunto ex novo dall'impresa subentrante per la sola quota di ore di lavoro settimanale relativa agli specifici appalti/affidamenti nei quali essa sia effettivamente subentrata.

In tal caso, l'impresa subentrante e/o quella cessante proporranno al lavoratore interessato, ognuna per la parte di propria competenza, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; fatte salve le diverse intese che potranno intercorrere tra le parti.

In tale presupposto, qualora il totale delle ore di lavoro del lavoratore risulti, alle dipendenze dell'impresa subentrante e/o dell'impresa cessante, inferiore al 50% del normale orario settimanale di lavoro, il contratto di lavoro stipulato a tempo parziale terrà conto dell'eccezione prevista dall'**art. 10, comma 5, del vigente CCNL**

3. Ai fini della partecipazione alla gara per la nuova gestione nel rispetto dei principi di trasparenza e leale concorrenza, l'impresa cessante trasmette al committente, a mezzo raccomandata A/R o PEC, 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» congiuntamente 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 c.c.n.l.**, né, comunque, al riconoscimento di trattamenti o compensi di qualsiasi natura che modifichino i trattamenti retributivi e/o le posizioni di lavoro individuali del personale attestati dalla documentazione di cui al comma 3.

7. Al fine di perfezionare in tempo utile la procedura per l'assunzione ex novo del personale individuato a termini del comma 2, l'impresa subentrante:

a) dà formale comunicazione scritta, anche a mezzo fax o posta elettronica, dell'aggiudicazione ufficiale della gestione dell'appalto/affidamento all'impresa

cessante e alle rappresentanze e alle strutture sindacali di cui al comma 4;

b) richiede formalmente all'impresa cessante, che è tenuta al conseguente adempimento, 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 o PEC, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica. Di tale adempimento dà comunicazione alle rappresentanze e alle strutture 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 con le rappresentanze e le strutture sindacali di cui al comma 4 al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione del personale. In tale ambito, l'impresa subentrante informa le predette OO.SS. dei riflessi determinati dalle eventuali modificazioni delle clausole del nuovo contratto di servizio ovvero dalle eventuali modificazioni dell'organizzazione/erogazione del servizio.

Ai predetti incontri partecipa anche l'impresa cessante.

8. A completamento degli adempimenti stabiliti dal precedente comma 7, lettera b), l'impresa cessante consegna all'impresa subentrante, oltre alla documentazione di cui alla predetta lettera b), anche quella concernente:

- il personale assunto obbligatoriamente ai sensi della **legge 12.3.1999, n. 68** e successive modificazioni;
- le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità nel periodo di 240 giorni calendariali precedenti l'inizio della nuova gestione;
- le situazioni individuali in materia di malattia e di infortunio non sul lavoro, ai fini dell'**art. 46, lett. B), comma 6, della lettera D) e della lett. G) del vigente c.c.n.l.**;
- le misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro, ai sensi di legge e del vigente CCNL, comprese quelle relative alla informazione;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'**art. 2, lett. i) del**

D.lgs. 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;

- l'iscrizione dei singoli lavoratori dipendenti al Fondo di previdenza complementare Previambiente e al Fondo integrativo di assistenza sanitaria Fasda;
- la lettera di comunicazione dei componenti la R.S.U. e dei RLSSA in carica, di cui all'**art.60, lettera A), 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 dipendenze delle precedenti imprese applicanti i CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

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

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

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

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

11. L'eventuale differenza retributiva individuale determinata dall'attribuzione di livelli di inquadramento in violazione di quanto previsto dall'**art. 15 del vigente c.c.n.l.** 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 c.c.n.l.**

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

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

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

14. Fermo restando 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 rappresentanza sindacale aziendale, congiuntamente alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, 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

15. La procedura di cui al presente articolo è parte integrante, a tutti gli effetti, del sistema di relazioni industriali contrattuale e impegna alla sua osservanza, nei rispettivi ruoli, le imprese cessanti e subentranti e la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie.

I soggetti di cui al precedente capoverso sono tenuti a segnalare tempestivamente alle parti nazionali stipulanti eventuali inadempimenti rispetto a quanto stabilito dalla procedura in parola.

16. Per il personale già impiegato in un appalto alla data del 6/3/2015 e in forza nel

settore anche alla data del 6/12/2016, il cui rapporto di lavoro in regime di appalto è soggetto a cessazione ed assunzione ex novo ai sensi dell'articolo 6 del presente CCNL seguito di subentro di un nuovo appaltatore trova applicazione, quale trattamento complessivamente di miglior favore nell'ipotesi di licenziamento individuale, il regime sanzionatorio di cui all'**articolo 18 della legge n. 300/1970** (nel testo modificato dall'**articolo 1, comma 42, della legge n. 92/2012**). Il trattamento di miglior favore convenuto con la presente clausola decorre dal **6/12/2016** e ha efficacia per la vigenza del presente CCNL

- Chiarimento a verbale -

Nell'ambito di quanto previsto nel presente art. 6 relativamente alla decorrenza del periodo di 240 giorni precedenti "l'inizio della nuova gestione" ai fini:

- dell'individuazione del personale avente diritto all'assunzione come previsto dal comma 2, ivi comprese le sostituzioni dell'organico;
- delle promozioni o del riconoscimento di trattamenti o compensi di qualunque natura, di cui al comma 6;
- della comunicazione recante le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità, di cui al comma 8,

le Parti stipulanti confermano che con la locuzione "inizio della nuova gestione", ricorrente nell'art. 6, si è inteso individuare il primo giorno di effettivo inizio dell'attività da parte dell'impresa subentrante, indipendentemente da eventuali proroghe, slittamenti, ritardi della data di avvio della nuova gestione inizialmente prevista.

## 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/Riorganizzazione dei servizi e modificazioni del contratto di servizio**

In relazione agli adempimenti stabiliti dal contratto di servizio o a sopravvenute modificazioni contrattuali di termini, modalità, prestazioni del servizio stesso che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, l'impresa che subentra ovvero è confermata nella gestione dell'appalto, si incontrerà, immediatamente dopo aver assunto o confermato i lavoratori a termini dell'art. 6 del presente CCNL, con la R.S.U., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL, per la ricerca di soluzioni atte a garantire il mantenimento dei livelli predetti, facendo ricorso ai possibili strumenti resi disponibili dal presente CCNL o dalle leggi vigenti. Per analogia ricerca di soluzioni l'azienda convocherà tempestivamente le predette rappresentanze anche nel caso di innovazioni di carattere tecnologico, di riorganizzazione/ristrutturazione di servizi, reparti, ecc. che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali.

## **Art. 8 Esternalizzazione dei servizi ambientali**

1. I contratti di esternalizzazione dei servizi ambientali, di cui all'**art. 3, comma 1, del vigente c.c.n.l.**, fatto salvo quanto previsto dalla Norma transitoria in calce al presente articolo, saranno conformati alle seguenti condizioni:

- a) determinazione dei requisiti e delle caratteristiche specifici per l'ammissione delle imprese alle gare in quanto previste, quali: 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.;
- b) selezione sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa e non al massimo ribasso e valutare la congruità delle offerte tenendo anche conto dei valori di costo del lavoro fissati nelle tabelle emanate nei decreti attuativi dell'**art. 23, comma 16, del D.lgs. n. 50/2016**, nonché in conformità a quanto previsto

anche dall'**articolo 26 del d. lgs. n. 81/2008** e s.m.i.;

c) nella fase di aggiudicazione ed esecuzione dei servizi ambientali appaltati, acquisizione, da parte delle imprese appaltatrici, della 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, D.lgs. n. 231/2001**;

d) obbligo per le imprese appaltatrici di applicare integralmente ai propri dipendenti il presente CCNL, in conformità a quanto previsto dal **d. lgs. n. 50/2016** e s.m.i., 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) richiesta ed accertamento del rispetto degli standard di qualità ambientale - sociale previsti;

g) garanzia del rispetto delle normative vigenti in materia di responsabilità solidale;

h) divieto di subappalto dei servizi ambientali aggiudicati.

2. Qualora l'esternalizzazione di cui al comma 1 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 congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle 00.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, la RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle 00.SS. stipulanti, 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.

- 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 tre le parti in sede di rinnovo del CCNL

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

1. La cessione, la trasformazione o la fusione di azienda non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i diritti nei confronti della nuova azienda.

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

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro determinata da fallimento o cessazione di attività dell'azienda al lavoratore spettano l'indennità sostitutiva di preavviso e il trattamento di fine rapporto secondo le vigenti norme contrattuali.

## **CAPITOLO III - Forme del contratto di lavoro**

Il presente Capitolo disciplina le forme del rapporto di lavoro utilizzabili nel settore. A decorrere dal 19/5/2017 sono in vigore gli articoli seguenti.

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

*1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.*

*2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine nell'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché*

*del presente CCNL.*

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

*4. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.*

*5. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 8 e seguenti.*

*6. All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in tre ore. Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi.*

*7. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al comma 5 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità elastica di cui ai successivi commi 8 e seguenti.*

*8. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'**art. 6 del DLgs n. 81/2015**, possono essere pattuite per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, rispetto a quanto stabilito al comma 3 e 6. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.*

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

*10. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 8 e seguenti richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di*

*assunzione; il lavoratore ha la facoltà di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.*

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

*12. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria - determinata ai sensi dell'art. 28/29 del vigente CCNL - della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.*

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

*14. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore nelle condizioni di cui all'**art. 8, co. 3, 4 e 5 del DLgs n. 81/2015** (patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti del lavoratore o del coniuge, dei figli o dei genitori; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa o di figli conviventi portatori di handicap o minori di anni 13), ovvero in quanto lavoratore studente di cui all'**art. 10, 1° co., della L 20 maggio 1970, n. 300** ovvero per lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o autonoma, il lavoratore ha facoltà di disdettare il patto ovvero di richiedere la modifica di tali clausole.*

*15. La disdetta ovvero la richiesta di modifica della clausola elastica, a termini del precedente comma, corredate di idonea documentazione comprovante i relativi motivi, sono inoltrate per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi almeno 90 giorni calendariali dalla data di stipula della clausola elastica. Il rispetto del termine indicato non è previsto nei casi in cui la revoca sia dovuta alle condizioni di cui all'**art. 8, co. 3, 4 e 5 del DLgs n. 81/2015**, elencate al precedente comma 14.*

*Verificata tale documentazione, l'azienda comunica per iscritto al dipendente*

*l'efficacia della modifica o della disdetta, che ha effetto a partire dal 20° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.*

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

*16. L'azienda ha diritto di chiedere un nuovo patto relativo all'ulteriore adozione della clausola elastica coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative con i lavoratori che precedentemente abbiano revocato il consenso al loro utilizzo.*

*17. Ai sensi della normativa vigente, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale concordato individualmente, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro di cui all'art.17 del presente CCNL, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata. Il rifiuto da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.*

*18. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo che in costanza dei motivi di cui al precedente comma 14, qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze ivi specificate. I fini di cui al precedente capoverso, il dipendente è tenuto a produrre richiesta scritta all'azienda corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza e la durata prevista dei motivi di esenzione sopra specificati. In caso di protrazione dei predetti motivi oltre la durata prevista già comunicata, il lavoratore è tenuto a reiterare la predetta documentazione prima della scadenza della durata in parola.*

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

*20. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, è consentito lo svolgimento di*

*prestazioni di lavoro straordinario. Tali prestazioni straordinarie possono essere effettuate anche in giornate non caratterizzate da normale attività lavorativa. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro settimanale di cui all'art. 17, co. 1, del presente CCNL. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all'art. 20, co. 1, del vigente CCNL è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.*

*21. Le prestazioni di lavoro supplementare nonché quelle straordinarie dei lavoratori a tempo parziale con contratto a termine non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.*

*22. A termini dell'**art. 7 del DLgs n. 81/2015** il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento; il lavoratore a tempo parziale ha inoltre i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.*

*23. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione di riferimento.*

*24. Ai sensi dell'**art. 8, co. 2, del DLgs n. 81/2015**, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, risultante da atto scritto, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.*

*25. In attuazione delle previsioni di legge di cui all'**art. 8 del DLgs n. 81/2015**, fatti comunque salvi i casi di diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il lavoratore richiedente affetto da gravi patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, l'azienda tiene prioritariamente conto delle richieste di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale motivate dalle suddette gravi patologie, riguardanti genitori, figli, coniugi e conviventi con totale e permanente inabilità lavorativa grave e necessità di assistenza continua o figli minori o portatori di*

*handicap conviventi, su adeguata certificazione. A parità di condizioni, l'azienda tiene conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termine dell'art. 6 del vigente CCNL. In caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità anagrafica.*

*26. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi. A decorrere dalla data del passaggio da tempo parziale a tempo pieno, i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono computati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa.*

*27. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale, come previsto dall'**art. 8 co. 6 del DLgs n. 81/2015**.*

*Tale diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno indeterminato è assicurato ai lavoratori a tempo parziale e indeterminato - con priorità per i dipendenti a tempo parziale che abbiano presentato domanda trovandosi nelle condizioni di cui al comma 14 - occupati in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione; sempreché gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda, a seguito di comunicazione scritta dell'azienda stessa in luogo accessibile ai dipendenti nei locali dell'impresa.*

*Quanto previsto al precedente periodo non si applica ai lavoratori ai quali siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. (68, p.2 lett. C, D e E).*

*A parità di condizione, prevarrà l'anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termini dell'art. 6 del vigente CCNL. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.*

*28. Ai sensi dell'**art. 8, co. 8, del DLgs n. 81/2015**, in caso di assunzione di personale a tempo parziale indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a*

*quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.*

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

*30. Ai fini delle diverse disposizioni di legge, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.*

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

---

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

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

### *Premessa*

*Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE - CEEP - CES del 18 marzo 1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.*

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

*2. A norma dell'[art. 19, comma 1 del DLgs 81/2015](#) al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi e fino a*

*24 mesi nelle ipotesi previste dalla legge.*

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

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

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

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

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

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

*f) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;*

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

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

*4. In attuazione dell'**art. 19, co. 2 del DLgs n. 81/2015**, ferma restando la disciplina di legge sulle proroghe e quanto previsto dall'**art. 19, co. 3 del medesimo DLgs n. 81/2015** sulla possibilità di stipulazione di un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio con l'eventuale assistenza di un rappresentante delle OO.SS stipulanti a cui il lavoratore è iscritto o conferisce mandato, la successione*



*di contratti a tempo determinato e di periodi di missione per contratti di somministrazione a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale , con l'eccezione delle ipotesi previste al successivo punto 5 nonché della sostituzione dei lavoratori in ferie, non può superare la durata complessiva di 30 mesi, pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento degli stessi.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli **artt. 4 e 24 della L 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'**art. 8, co. 2, della L n. 223/1991**, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso aziende nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi a termini del **DLgs 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 **DLgs n. 151/2001**.

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

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

*quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.*

*13. Ai termini dell'**art. 22 del DLgs n. 81/2015**, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto continui oltre il trentesimo giorno per contratti di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.*

*14. Qualora il lavoratore venga riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, o comunque senza soluzione di continuità, ai termini dell'**art. 21 co. 2 del DLgs n. 81/2015**, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Sono escluse le assunzioni per attività stagionali.*

*15. Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano i trattamenti previsti dal presente CCNL e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.*

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

*17. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di percorsi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro, che con riferimento ai processi lavorativi,*

*adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività.*

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

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

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

*21. Il diritto di precedenza di cui al comma 16 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.*

*22. Il diritto di precedenza di cui al comma 20 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.*

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

*24. Rispettati i diritti di precedenza di cui ai commi precedenti, l'azienda potrà comunque tener conto per il 60% delle eventuali residue assunzioni a tempo indeterminato, per le medesime attività nella stessa azienda/unità produttiva, dei*

*precedenti contratti a tempo determinato, eccezion fatta per quelli risolti durante il periodo di prova e fatte salve altresì le esclusioni di cui al precedente comma 23.*

*25. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del presente CCNL.*

*26. La dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato costituiscono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1. lett. C), del presente CCNL.*

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

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 9/12/2021](#)

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

## **Art. 12 Telelavoro**

1. Il telelavoro è una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie informatiche che consentono il collegamento con l'azienda, nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa - che potrebbe essere svolta nei locali dell'impresa - viene regolarmente svolta al di fuori della stessa, presso il domicilio del lavoratore o presso altri luoghi stabiliti dall'azienda.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro può rispondere anche alla necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute o di propri familiari.

2. L'adozione del telelavoro, sia a tempo parziale che a tempo pieno, consegue a una scelta volontaria che deve essere condivisa da entrambe le parti interessate e deve essere formalizzata con accordo sottoscritto dalle stesse in quanto instaurata fin dall'inizio del rapporto di lavoro ovvero successivamente all'instaurazione del rapporto stesso; in quest'ultimo caso, può essere proposta dal datore di lavoro ovvero dal lavoratore.

3. Il rifiuto del dipendente, opposto al datore di lavoro, di optare per il passaggio dalla modalità ordinaria del rapporto di lavoro a quella del telelavoro e viceversa non costituisce motivo di risoluzione del rapporto di lavoro né di modificazione delle condizioni del rapporto stesso.

4. L'eventuale reversibilità dalla modalità di telelavoro a quella ordinaria e viceversa, richiesta dal datore di lavoro o dal lavoratore, è consentita qualora specificamente regolata dall'accordo scritto di cui al comma 2 ovvero da un accordo di secondo livello.

5. Il telelavoratore gestisce il proprio tempo di lavoro nel rispetto della legislazione, del CCNL, degli accordi collettivi di secondo livello e delle direttive aziendali applicabili. Il carico di lavoro e i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli del lavoratore comparabile che opera nei locali aziendali.

6. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore rispetto agli altri lavoratori aziendali, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere, al pari degli altri, alle informazioni dell'azienda.

7. Nell'ambito dell'orario giornaliero del servizio di cui fa parte, il dipendente in telelavoro è tenuto a essere reperibile, da parte del superiore o dei colleghi con i quali interagisce nell'espletamento delle sue mansioni/funzioni lavorative, direttamente attraverso la postazione di lavoro ovvero attraverso il telefono cellulare messi a sua disposizione dall'azienda.

8. Al personale addetto al telelavoro sono riconosciuti i diritti sindacali previsti dalle norme di legge e di contratto in vigore; in particolare, è garantito al telelavoratore l'esercizio del diritto di partecipazione all'assemblea ed all'elezione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori. A tal fine l'azienda consentirà l'informazione sindacale attraverso l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica del lavoratore cui potranno accedere le rappresentanze sindacali previo consenso dell'interessato.

Il telelavoratore è considerato ai fini dell'organico utile all'elezione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori.

9. Le condizioni di partecipazione e di eleggibilità all'elezione della R.S.U. e della R.L.S.S.A. sono le stesse degli altri lavoratori aziendali. Al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, l'azienda assegna al telelavoratore l'unità produttiva di suo riferimento.

10. Il passaggio del dipendente dalla modalità ordinaria a quella del telelavoro e viceversa non incide sulla sua posizione di lavoro, in quanto egli fruisce dei medesimi diritti, contrattuali e di legge, del lavoratore che opera nei locali aziendali, fatto salvo quanto stabilito dai commi successivi.

11. Al dipendente in telelavoro si applica il trattamento economico-normativo previsto dal CCNLe/o dal contratto di secondo livello applicati alla generalità dei lavoratori dell'unità produttiva di appartenenza, fatto salvo quanto stabilito ai commi 12 e 14.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, relativamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e controllo dello stato di salute si applica l'**articolo 46, lettera A) del vigente c.c.n.l.**

12. Nei confronti del telelavoratore non si applicano nè l'**art. 35** relativo al trattamento di trasferta né l'**art. 36** relativo al Buono pasto, salva diversa previsione dell'accordo scritto dell'accordo di secondo livello.

13. L'accordo scritto di cui al comma 2 ovvero l'accordo di secondo livello disciplinano anche gli eventuali periodici rientri in sede nonché la loro frequenza durante lo svolgimento del rapporto di lavoro in modalità di telelavoro.

14. In caso di periodico rientro in sede il lavoratore è tenuto a osservare l'orario di lavoro del lavoratore comparabile che opera in azienda, e, esclusivamente in tale caso, si rendono applicabili, oltre alle disposizioni di cui agli **artt. 35 e 36**, anche quelle in materia di lavoro supplementare o di lavoro straordinario, festivo, notturno, salva diversa previsione degli accordi di cui al comma 13.

15. L'azienda provvede a fornire, in comodato d'uso ex **art. 1803 c.c.** e seguenti, un personal computer portatile e le apparecchiature elettroniche necessarie, idonei alle esigenze dell'attività lavorativa. I collegamenti telematici necessari sono attivati a cura del datore di lavoro e le relative spese di installazione e connessione internet sono a carico dello stesso.

16. Eventuali visite del datore di lavoro, in relazione all'espletamento delle mansioni/funzioni, dovranno essere preavvisate con almeno 24 ore di anticipo.

17. Per quanto non previsto dal presente articolo, in particolare in materia di protezione dei dati, di diritto alla riservatezza, di strumenti di lavoro, di salute e sicurezza, di formazione, trovano applicazione le disposizioni dell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro stipulato il 16/7/2002 tra CES e UNICE/UEAPME, CEEP

## **Art. 13 Contratto di somministrazione di lavoro**

1. *Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale, ai sensi degli **artt. 30 e seguenti del DLgs n. 81/2015** nonché delle norme del presente articolo.*

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

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

3. *Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.*

4. *Il trattamento spettante al lavoratore somministrato durante la missione è quello previsto dal presente CCNL.*

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 **DLgs n. 81/2008** e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.*

6. *In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'**art. 7 della legge n. 300/1970**.*

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



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

b) presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso aziende nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del **DLgs n. 81/2008** e successive modifiche.

8. Ai sensi e per gli effetti della **legge n. 300/1970**, il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.

9. L'utilizzatore informa il lavoratore somministrato dei posti vacanti a tempo indeterminato, anche tramite avviso generale affisso nei locali dell'utilizzatore stesso.

10. L'utilizzatore comunica ogni 6 mesi ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

11. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

---

Articolo sostituito dall'**Ipotesi di accordo 18/5/2022**

## **Art. 14 Contratto di apprendistato professionalizzante**

### *Finalità - Forma*

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal **D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015** e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale

*prevista dal sistema di inquadramento del presente CCNL a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del **D.Lgs. n. 226/2005**, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.*

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

*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 al CCNL, n. 2), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale prevista dal presente CCNL da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui ai successivi commi 34 e 35, quale figura di riferimento per l'apprendista;*

*c) la qualificazione professionale al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;*

*d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei periodi di formazione;*

*e) l'eventuale periodo di prova;*

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

*Periodi di formazione: inquadramento e retribuzione corrispondente*

*5. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione, per la durata massima*

*di 36 mesi; il lavoratore viene inquadrato dalla data di assunzione nel livello di inquadramento corrispondente alla qualificazione da conseguire, ma la retribuzione viene riconosciuta in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio, come da tabella che segue.*

<i>Livello inquad.</i>	<i>Durata 1° periodo MESI</i>	<i>% Retribuzione</i>	<i>Durata 2° periodo MESI</i>	<i>% Retribuzione</i>	<i>Durata 3° periodo MESI</i>	<i>% Retribuzione</i>
1B	15	80%	15	90%	-	
2B	15	80%	15	90%	-	
3B	12	75%	12	85%	6	90%
4B	12	85%	12	90%	12	95%
5B	12	85%	12	90%	12	95%
6B	12	85%	12	90%	12	95%
7B	12	85%	12	90%	12	95%
8	12	85%	12	90%	12	95%
Q	12	85%	12	90%	12	95%

*Trattamento economico/normativo - Termine del periodo di formazione*

*6. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente 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.*

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

*8. 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 alle lett. E), L), M), che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione. Decorsi 6 mesi dall'assunzione viene inoltre riconosciuta l'indennità di cui all'art. 32, lett. G).*

9. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera C), del vigente 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.

10. In ogni caso, la retribuzione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore a tempo indeterminato non apprendista, inquadrato nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.

11. Al termine del periodo di apprendistato, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso, il trattamento economico e normativo applicabile al lavoratore è quello del rapporto di lavoro disciplinato dal presente articolo.

12. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge; ivi compreso quello relativo al periodo di tempo necessario per il passaggio, nel livello di inquadramento relativo alla qualificazione conseguita, dalla posizione parametrica B) alla posizione parametrica A).

13. 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*

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

## *Trattamento per infortunio sul lavoro*

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

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

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

*Sospensione involontaria del rapporto di lavoro*

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

## *Formazione*

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

*20. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali di cui al precedente comma, ivi compresa la definizione dei profili formativi, sono stabilite dal presente CCNL.*

*I profili formativi sono quelli allegati al presente CCNL (Allegato n. 1).*

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

*21. Appartiene alla esclusiva responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. La durata di tale formazione, che in ogni caso non può eccedere il monte ore complessivo di 120 ore per la durata del triennio e di 40 ore annue medie, è specificamente stabilita dall'offerta formativa pubblica, anche in misura differenziata, in relazione ai titoli di studio legali e agli attestati di qualifica o*

*diploma professionale. Tale formazione può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda. In mancanza della predetta offerta, la formazione viene erogata dall'azienda.*

*22. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualificazione da conseguire. Tale formazione è di durata non inferiore a 80 ore medie annue - ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21/12/2011 - e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.*

*23. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 21 e 22 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico-pratico:*

*a) tematiche di base e trasversali*

- salute e sicurezza del lavoro;*
- disciplina del rapporto di lavoro;*
- competenze relazionali;*

*b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali:*

- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;*
- conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;*
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;*
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;*
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;*
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;*
- conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;*

*c) formazione "on the job" e in affiancamento*

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

*25. La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc. Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formativa come indicato al*

comma 34.

26. *L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro e/o del tutore/referente aziendale inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.*

27. *Il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'addestramento e la formazione dell'apprendista siano assicurati secondo quanto previsto dal Piano formativo individuale (PFI), ai fini del conseguimento della prestabilita qualificazione.*

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

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

#### *Ore di formazione*

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

31. *L'attivazione del contratto di apprendistato richiede da parte dell'azienda la designazione di un tutore/referente che contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI) ed è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre, egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.*

32. *Il tutore/referente aziendale deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato; nonché svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e avere almeno tre anni di esperienza lavorativa.*

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

33. *Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato con il n. 2 al presente CCNL, è predisposto dall'azienda e definisce il percorso formativo del*

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

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

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

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

### *Capacità formativa dell'impresa*

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

*Tale capacità deve essere attestata:*

*a. quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in azienda, o in aziende collegate, di locali idonei. Di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare.*

*b. dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze inerenti la formazione da erogare.*

### *Disposizioni finali*

*37. Le aziende che occupano più di 50 dipendenti non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio*



*almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. A tal fine, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del CCNL, per superamento del periodo di comporta, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.*

*38. La presente regolamentazione è integrata da profili formativi coerenti con gli standard professionali stabiliti dall'art. 15 del vigente 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.*

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

*- Dichiarazione a verbale -*

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

*ALLEGATI (da definire)*

- Allegato 1 Profili formativi*
- Allegato 2 Schema di Piano formativo individuale (PFI)*
- Allegato 3 Modulo di Attestazione dell'attività formativa svolta (sostitutiva del Libretto del cittadino)*
- Allegato 4 Scheda attività formative*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 9/12/2021](#)

## **CAPITOLO IV - Inquadramento del personale**

## **Dichiarazione a verbale - Inquadramento del personale**

- Dichiarazione a verbale -

*Inquadramento del personale*

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

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 9/12/2021**

### **Art. 15 Sistema di classificazione unica del personale**

1. Le Parti stipulanti ribadiscono la comune volontà di proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione del personale» avviato a partire dal **CCNL30/4/2003**, per adeguarlo alle esigenze del territorio servito:

a) con la promozione delle ulteriori attività riconducibili all'ambito dei servizi ambientali, di cui all'**art. 3, comma 2**;

b) con la progettazione di nuove modalità di raccolta dei rifiuti, con particolare riguardo alla raccolta differenziata e, in particolare, al sistema "porta a porta";

c) con l'introduzione di nuovi profili professionali, nonché di promuovere, anche attraverso il sostegno della committenza pubblica e della rappresentanza degli Enti Locali nella predisposizione dei bandi di gara, la più estesa applicazione del presente CCNL quale disciplina del rapporto di lavoro identitaria dei dipendenti da imprese e società esercenti servizi pubblici ambientali, avuto riguardo anche all'**art. 23, comma 16, del D.lgs. n. 50/2016**, che fa riferimento al CCNL di settore per la determinazione del costo del lavoro ai fini delle gare, favorendo, nel contempo, possibili percorsi di miglioramento

professionale e retributivo, e condizioni di lavoro coerenti con la salvaguardia della salute e della sicurezza del lavoro.

2. Il presente sistema di classificazione entra in vigore a decorrere dall'1/1/2017.

3. Il personale dipendente è inquadrato per Aree operativo-funzionali articolato, complessivamente, in 10 livelli professionali. Ogni livello indica la qualificazione professionale dei lavoratori in esso inquadrati, a prescindere dalla posizione parametrica attribuita individualmente.

4. Le Aree operativo-funzionali sono 5:

Area Spazzamento, raccolta e attività ambientali complementari; Area Conduzione; Area Tecnica e amministrativa; Area Impianti e laboratori; Area Officine e servizi generali.

5. A decorrere dall'1/1/2017:

- è istituito il livello professionale iniziale Junior (d'ora in avanti J);
- sono istituite le posizioni parametriche B e A nel livello professionale 1;
- è istituito il livello professionale 2 nell'Area Tecnica e amministrativa.

6. A valere dall'1/1/2017:

- alla nuova posizione 1A corrisponde il parametro 100, la cui retribuzione base mensile ricomprende e assorbe la retribuzione base mensile del pregresso livello 1;
- alla nuova posizione 1B corrisponde correlativamente il parametro 88,38 con la relativa retribuzione base mensile;
- al nuovo livello J corrisponde correlativamente il parametro 80 con la relativa retribuzione base mensile.

7. Le posizioni parametriche del sistema di classificazione del personale sono complessivamente 17, alle quali corrispondono altrettante retribuzioni base mensili. In particolare:

- a. i livelli professionali 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 hanno ognuno una duplice posizione parametrica: la posizione parametrica iniziale B e la posizione parametrica di attestazione A;
- b. i livelli professionali J, 8, Q hanno una sola posizione parametrica.

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

9. La classificazione del personale 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. I livelli professionali nei quali possono essere inquadrati i dipendenti e le posizioni parametrali loro attribuibili sono esclusivamente quelli specificamente previsti per le singole Aree di appartenenza.

10. Le posizioni parametrali di tipo B sono attribuite al personale neoassunto nonché in ogni caso di accesso al superiore livello professionale.

11. Alle posizioni parametrali di tipo A si accede da quelle di tipo B dello stesso livello professionale solo dopo che siano trascorsi 5 anni di servizio, durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore.

12. Il decorso dei 5 anni di servizio utile al passaggio alla superiore posizione parametrale A è esclusivamente quello maturato nella posizione parametrale B del medesimo livello professionale. In ogni caso di variazione di livello professionale di inquadramento, ai fini del passaggio alla superiore posizione parametrale A a nulla rilevano le frazioni temporali di servizio maturate nel livello professionale precedentemente rivestito. Conseguentemente, il periodo di 5 anni inizia a decorrere con l'attribuzione della posizione parametrale iniziale B del nuovo livello professionale assegnato.

13. *Ai fini della maturazione del periodo di 5 anni di cui sopra ovvero dei 26 mesi (30 mesi per i lavoratori assunti prima dell'1 settembre 2022) di cui al comma 8 del presente articolo, sono considerati utili esclusivamente i periodi di servizio comunque retribuiti a termini di legge o di contratto, i periodi di infermità per malattia o infortunio non sul lavoro e i periodi di infortunio sul lavoro indennizzati dai competenti istituti assicurativi, i periodi di cui all'art. 42, co. 2, del presente CCNL*

*Sono considerati altresì utili come mese intero le frazioni di mese per aspettativa non retribuita e/o per giornate comunque non retribuite o non indennizzate a termini di legge o di contratto, che, all'atto del computo finale dei 5 anni, ovvero dei 26 mesi (30 mesi per i lavoratori assunti prima dell'1 settembre 2022), di cui al co. 8 del presente articolo, richiesti, risultino di durata complessiva almeno pari a 15 giorni. Analogamente, in caso di assunzione le frazioni di mese almeno pari a 15*

*giorni calendariali sono considerati come mese intero. In tutti i casi di cui sopra non sono computabili le frazioni di mese inferiori a 15 giorni.*

14. L'attribuzione della posizione parametrica di tipo A decorre dal mese immediatamente successivo a quello nel quale sono stati maturati i 5 anni di servizio.

15. La variazione di livello professionale, con correlata attribuzione della posizione parametrica B, è comunicata al dipendente con lettera scritta, nella quale sono indicati la data di decorrenza della variazione stessa e il nuovo trattamento economico attribuito.

16. Nell'ambito del sistema di classificazione, le mansioni e/o qualifiche inquadrate nello stesso livello professionale e di pari categoria legale, anche relative ad Aree operative

- funzionali diverse, si considerano equivalenti a tutti gli effetti di legge.

L'espletamento di più mansioni dello stesso valore riconducibili allo stesso livello professionale non dà diritto all'inquadramento nel livello superiore.

17. Nell'ambito del proprio livello professionale contrattuale e della propria categoria legale, i lavoratori possono essere di norma impiegati, anche nell'arco del turno giornaliero di lavoro, con variazioni di utilizzo per l'esecuzione di mansioni professionalmente equivalenti, anche relative ad altre Aree operative - funzionali, sussistendone i requisiti.

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

19. 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, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, 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.

- Nota a verbale -

Sono fatte salve le "Disposizioni generali per la fase di prima applicazione della nuova classificazione del personale dall'1/5/2008" nonché le "Norme transitorie per il personale in forza al 30/4/2003", in calce all'**art. 15 del CCNL21/3/2012**.

*- Norma transitoria -*

*Al fine di garantire un trattamento equo, i lavoratori assunti con inquadramento al livello "J" tra l'1/6/2022 e il 31/8/2022, fermi rimanendo i requisiti di manutenzione temporale di cui al presente art. 15, acquisiranno il diritto al passaggio al livello 1B in data 1/11/2024.*

## AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA E ATTIVITÀ AMBIENTALI COMPLEMENTARI

### DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di spazzamento e/o di raccolta di rifiuti, di sanificazione ambientale, spurgo pozzi neri, tutela e decoro del territorio, nell'ambito di procedure e prassi definite svolge mansioni esecutive, anche con l'ausilio di strumenti o macchinari nonché utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso di patente di categoria A o B. Segnala eventuali anomalie di funzionamento anche ai fini dello standard di sicurezza e del buon funzionamento del mezzo utilizzato, provvedendo al rifornimento di carburante e ai rabbocchi necessari.

Con riguardo alla movimentazione dei carichi, l'operatore in singolo provvede alla raccolta e/o movimentazione manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori di varia capacità fino a un massimo di 30 litri, per un peso lordo non superiore a 16 kg, per la raccolta di frazioni di rifiuto ad alto peso specifico (vetro, umido); contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri.

L'utilizzo di contenitori di volume superiore a 30 litri per la raccolta di qualsiasi altra tipologia di frazione di rifiuto, diversa da quelle di cui sopra, non potrà comportare un peso lordo superiore a 16 kg.

L'area prevede 5 livelli professionali e 9 posizioni parametrali.

### LIVELLO PROFESSIONALE J

#### Declaratoria

Lavoratori che eseguono operazioni esecutive semplici, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti a motore, che non richiedono né la conduzione di veicoli né conoscenze professionali specifiche ma un periodo minimo di pratica.

## Profili esemplificativi:

- addetto allo spazzamento manuale e attività accessorie (vuotatura cestini, raccolta foglie, ecc.);
- addetto alla raccolta manuale anche con modalità porta a porta e/o con raccolta al servizio di autocompattatori e/o spazzatrici;
- addetto ad attività di carico/scarico, pulizia e diserbo aree verdi e cimiteriali, pubbliche affissioni/disaffissioni, cancellazione scritte murali.

## LIVELLO PROFESSIONALE 1

### Declaratoria

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni della declaratoria del livello J, effettuano attività di spazzamento e/o di raccolta manuale utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria A ovvero il possesso della patente di categoria B esclusivamente per spostarsi lungo il percorso nel quale svolgono attività di spazzamento manuale.

## Profili esemplificativi:

- addetto allo spazzamento manuale con utilizzo di veicoli;
- addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di: smistamento dei rifiuti, pulizia interna ed esterna all'area, informazione/assistenza all'utenza per conferimento rifiuti, segnalazione di saturazione raccolta specifici rifiuti per programmazione ritiro, segnalazione di eventuali anomalie, di furti, ecc.;
- addetto alla raccolta manuale anche con modalità "porta a porta" con utilizzo di veicoli.

## LIVELLO PROFESSIONALE 2

### 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 esecutive elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, utilizzando veicoli per la

cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B, con esclusione di quelli indicati nei profili esemplificativi del livello professionale 3.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'ausilio di veicoli;
- addetto ad attività di risanamento ambientale, con movimentazione di rifiuti speciali;
- addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali;
- addetto alle attività di spurgo di pozzi neri/pozzetti stradali, e di raccolta acque fecali;
- addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di: identificazione, ammissibilità e rilievo quali/quantitativo dei rifiuti, accettazione documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale utenti;
- addetto ad attività di derattizzazione, disinfestazione, disinfezione, demuscazione e diserbo chimico;
- addetto alla manutenzione stradale, all'installazione di segnaletica orizzontale e verticale.

### LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Lavoratori 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, operando anche in concorso con uno o più lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento. Svolgono attività di spazzamento/raccolta utilizzando veicoli e mezzi d'opera per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

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



- addetto alla conduzione di mezzi d'opera;
- operatore tecnico addetto alle potature di 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

## LIVELLO PROFESSIONALE 4

### 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.

Disposizioni attuative sulla movimentazione manuale dei carichi con sollevamento da parte dell'operatore "in singolo" nel servizio di raccolta rifiuti.

In presenza di modifiche dell'organizzazione del sistema di raccolta ovvero in presenza dell'avvio di un nuovo servizio di raccolta in appalto, tali da comportare il superamento dei limiti sopra indicati, l'azienda definirà, d'intesa con la RSU, congiuntamente alle strutture territoriali delle oo.ss. stipulanti, le modalità di svolgimento dell'attività di raccolta, le caratteristiche tecniche delle attrezzature, la distribuzione temporale dell'impegno lavorativo nel corso dell'anno, la possibilità di rotazione nelle mansioni.

Nell'organizzazione del servizio di raccolta rifiuti di cui sopra, fermo restando quanto previsto dagli artt. 167 e 168 e dall'**allegato XXXIII al D.lgs. n. 81/2008**, si terrà conto anche delle differenze di genere.

## 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.

### LIVELLO PROFESSIONALE 3

#### 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, per un peso lordo non superiore a 16 kg, per la raccolta di frazioni di rifiuto ad alto peso specifico (vetro, umido); contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri.

L'utilizzo di contenitori di volume superiore a 30 litri per la raccolta di qualsiasi altra tipologia di frazione di rifiuto, diversa da quelle di cui sopra, non potrà

comportare un peso lordo superiore a 16 kg.

In presenza di modifiche dell'organizzazione del sistema di raccolta ovvero in presenza dell'avvio di un nuovo servizio di raccolta in appalto, tali da comportare il superamento dei limiti sopra indicati, l'azienda definirà, d'intesa con la RSU, congiuntamente alle strutture territoriali delle oo.ss. stipulanti, le modalità di svolgimento dell'attività di raccolta, le caratteristiche tecniche delle attrezzature, la distribuzione temporale dell'impegno lavorativo nel corso dell'anno, la possibilità di rotazione nelle mansioni.

Nell'organizzazione del servizio di raccolta rifiuti di cui sopra, fermo restando quanto previsto dagli artt. 167 e 168 e **dall'allegato XXXIII al D.lgs. n. 81/2008**, si terrà conto anche delle differenze di genere.

## LIVELLO PROFESSIONALE 4

### 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 con caricamento automatizzato senza ausilio manuale, 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 caricamento automatizzato senza ausilio manuale; autolavacassonetti; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 T.; pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso superiore a 10 T.; automezzi che effettuano la movimentazione di cassoni a mezzo di funi, bracci, ganci, catene, polipi e benne azionati meccanicamente e/o idraulicamente; autoarticolati; autotreni con rimorchio; autosnodati; ecc.

Appartiene, altresì, a questo livello di inquadramento professionale, l'operatore autista di combinata Canal-Jet, responsabile della manovra dell'alta pressione, con intervento personale e diretto, in fognature ed in pozzi neri, in concorso con uno o

più lavoratori, dei quali può avere il coordinamento.

## AREA IMPIANTI E LABORATORI

### DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

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

L'area prevede sei livelli professionali e undici posizioni parametrali.

#### LIVELLO PROFESSIONALE J

##### Declaratoria

Lavoratori che eseguono operazioni semplici, a contenuto manuale, con utilizzo di attrezzature, macchinari o strumenti, che non richiede conoscenze professionali specifiche, né la conduzione di veicoli, ma un periodo minimo di pratica.

##### Profili esemplificativi:

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

#### LIVELLO PROFESSIONALE 1

##### Declaratoria

Operai che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del livello J, eseguono attività richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti.

##### Profili esemplificativi:

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

## LIVELLO PROFESSIONALE 2

### Declaratoria

Operai comuni che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari, anche di manutenzione, richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti.

Possono utilizzare veicoli/mezzi d'opera per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B.

### Profili esemplificativi:

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

## LIVELLO PROFESSIONALE 3

### 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.

## LIVELLO PROFESSIONALE 4

### Declaratoria

Operai specializzati che svolgono attività esecutive, anche di manutenzione, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento. Possono utilizzare autoveicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore.

### Profili esemplificativi:

- operaio che, negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 2° grado. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;
- operaio addetto alla movimentazione e trasporto con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra superiore a 10 T.;
- operaio addetto alla manovra ed alla manutenzione di carroponte/gru che, avendo acquisito adeguate capacità tecnico-pratiche, conosce il ciclo completo di

lavorazione e svolge compiutamente mansioni di conduttore degli impianti;

- operaio addetto alle discariche, agli impianti di smaltimento e alle piattaforme ecologiche che, oltre alle mansioni di pesatura e verifica di cui al livello precedente, svolge attività di registrazione carico/scarico dei rifiuti su appositi registri e/o modulistica previsti dalle normative in vigore;

- operaio che, in possesso di preparazione acquisita mediante addestramento o esperienze equivalenti, effettua anche operazioni di controllo chimico in attuazione di istruzioni prestabilite per la regolare conduzione dell'impianto; ecc.

## LIVELLO PROFESSIONALE 5

### Declaratoria

Operai che svolgono mansioni di massima specializzazione nonché interventi manutentivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento.

### Profili esemplificativi:

- operaio che negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse ed avanzate, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 1° grado generale. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;

- operaio addetto agli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse che» in possesso di elevate capacità tecnico-pratiche e di adeguata preparazione professionale acquisite con approfondita conoscenza teorica e/o mediante esperienze di lavoro con autonomia operativa, in possesso della patente di 1° grado generale, svolge mansioni di natura tecnica di notevole rilievo, varietà e complessità connesse alla conduzione e manutenzione degli impianti. E' in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione;

- operaio che, in possesso di specifico diploma di scuola media superiore di 2° grado, che, preposto al laboratorio chimico, svolge compiti d'analista e sulla base delle determinazioni analitiche effettuate, fornisce le necessarie istruzioni operative agli addetti alla conduzione dell'impianto per le conseguenti variazioni da apportare ai parametri tecnici del processo, con responsabilità di guida e controllo degli addetti; ecc.;
- operatore esterno di termovalorizzatore con patente di 1° grado;
- operatore DCS di termovalorizzatore con patente di 1° grado.

## AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

### Declaratoria di Area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che con specifica collaborazione svolge attività amministrative o tecniche inerenti al processo organizzativo dell'impresa, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, delle norme e procedure vevoli per i campi in cui opera.

L'area prevede otto livelli professionali e quattordici posizioni parametrali.

### LIVELLO PROFESSIONALE 2

#### Declaratoria

Lavoratori d'ordine che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività esecutive elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, con utilizzo di macchinari, strumenti informatici, ecc.

#### Profili esemplificativi:

- Lavoratore che, utilizzando anche strumenti informatici, svolge compiti semplici quali: videoscrittura, registrazione/archiviazione/fotocopiatura/trasmissione informatica di corrispondenza/documenti, inserimento dati, ecc.

### LIVELLO PROFESSIONALE 3

#### Declaratoria

Lavoratori d'ordine che, oltre a svolgere le mansioni del livello 2, con specifica collaborazione, svolgono attività, 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 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.;
- lavoratore che, in base a precise istruzioni, svolge compiti di segreteria, redige corrispondenza e documenti secondo schemi/modelli usuali, provvede allo smistamento e all'archiviazione di documenti, compila prospetti e tabelle su schemi prefissati dietro precise istruzioni; ecc.

## LIVELLO PROFESSIONALE 4

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.

## LIVELLO PROFESSIONALE 5

### 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. Predisporre 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.

## LIVELLO PROFESSIONALE 6

### 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 tecnicoamministrativo/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.

## LIVELLO PROFESSIONALE 7

## 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.

## LIVELLO PROFESSIONALE 8

### Declaratoria

Lavoratori aventi funzioni direttive e di collaborazione attiva ed immediata con la direzione e/o con i quadri. Oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria di livello 7, con ampia autonomia decisionale e un alto grado di competenze specialistiche sono preposti alla guida, al coordinamento e al controllo di struttura rilevante per peso strategico o dimensionale.

## Profili esemplificativi:

- capo servizio: lavoratore responsabile del coordinamento di più settori e con pluralità di compiti;
- lavoratore responsabile del sistema informatico, che coordina e sovrintende alle attività di analisi, sviluppo e manutenzione del software, nonché di realizzazione dei relativi programmi; assicura il funzionamento ottimale del sistema informatico in linea con gli obiettivi aziendali; elabora proposte di investimento per nuovi servizi; ecc.

## LIVELLO Q (QUADRI)

### Declaratoria

E' attribuita la categoria di Quadro, sia di linea che di staff, ai dipendenti sia tecnici che amministrativi che, provvisti di competenza specialistiche, con carattere di continuità e con elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, svolgono funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi o unità organizzative aziendali ovvero funzioni di progettazione e/o gestione di programmi di rilevante importanza.

Ricoprendo ruoli ad alto contenuto professionale, con personale 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. E' istituito, dall'1/5/2008, il livello Q nel quale sono collocati i dipendenti con categoria di Quadro. Ai Quadri si applica la disciplina del vigente CCNL nonché quella di seguito specificata.
2. 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.
3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Per tutto quanto non espressamente previsto, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 4, 5, 6 della Legge n. 190/1985. Conseguentemente, con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge predetta.

## AREA OFFICINE E SERVIZI GENERALI

### DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

Vi appartiene il personale che svolge attività di supporto all'organizzazione e alla produzione dei servizi aziendali.

L'area prevede sei livelli professionali e undici posizioni parametrali.

### LIVELLO PROFESSIONALE J

#### Declaratoria

Lavoratori che eseguono attività semplici, a contenuto manuale, con utilizzo di attrezzature, macchinari o strumenti, che non richiede conoscenze professionali, né la conduzione di veicoli, ma un periodo minimo di pratica.

#### Profili professionali

- usciere, portiere, custode, commesso e figure consimili;
- addetto ad attività di carico/scarico, pulizie, lavaggio veicoli, rifornimento

carburante e rabbocchi vari, ecc;

- manovale.

## LIVELLO PROFESSIONALE 1

### Declaratoria

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del livello J, eseguono operazioni semplici le quali non richiedono conoscenze professionali ma un periodo minimo di pratica, anche utilizzando strumenti e macchinari, anche a motore.

Profili esemplificativi:

- addetto al centralino e alla piccola manutenzione di attrezzature/macchinari vari (fotocopiatrici, ecc.).

## LIVELLO PROFESSIONALE 2

### Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

- addetto al magazzino con compiti di accettazione e distribuzione dei materiali. Eseguisce la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel magazzino, eventualmente, anche con l'ausilio di elevatori meccanici.

## LIVELLO PROFESSIONALE 3

### 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 unitari, 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,

## LIVELLO PROFESSIONALE 4

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.

## LIVELLO PROFESSIONALE 5

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

- operaio che agendo con ampia discrezionalità e autonomia, con apporto di vasta e personale competenza maturata al massimo grado di specializzazione e in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, anche con l'interpretazione critica di cicli, disegni e schemi, individua, valuta ed elimina ogni genere di guasti difetti e anomalie, propone e realizza modifiche e varianti, effettuando interventi risolutivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà su qualsiasi tipo di automezzi, attrezzature, organi, apparati, impianti e macchinari, sovrintendendo e coordinando l'attività dei lavoratori nell'area di propria competenza;

- lavoratore che controlla gli arrivi delle forniture confrontando l'ordine con i documenti di spedizione e avvia la procedura operativa di carico contabile. Coordina e controlla l'attività degli operatori di magazzino in relazione alle operazioni di versamento, prelievo, carico e scarico e ottimizzazione delle aree di stoccaggio. Assicura il rispetto delle norme di gestione fiscale e amministrativa. E' responsabile della corretta emissione e della congruenza dei documenti di legge; ecc.

## DICHIARAZIONI DELLE PARTI STIPULANTI

1. Al fine di valorizzare e favorire la crescita professionale del personale, qualora nell'ambito del singolo appalto di servizio l'azienda intenda provvedere alla copertura di posti in organico vacanti o di nuova istituzione che comportino contrattualmente un avanzamento al livello superiore, l'azienda stessa verificherà preventivamente la possibilità di soddisfare tale esigenza tra i dipendenti in forza presso lo specifico appalto, sempreché risultino in possesso dei requisiti e/o dei titoli stabiliti; comunque fatte salve, prioritariamente, le eventuali assunzioni disposte per collocamento obbligatorio a termini di legge e quelle di cui all'**art. 10, comma 29, del presente c.c.n.l.**

2. In relazione al processo di espansione della modalità cosiddetta porta a porta o domiciliare nei servizi di raccolta, le Parti stipulanti convengono quanto segue. In caso di ristrutturazione ovvero di innovazioni tecnico - organizzative dei servizi di raccolta, disposte dall'azienda successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione e tali da avere oggettive implicazioni sui livelli occupazionali dell'Area conduzione, l'impresa convocherà la RSU 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.

## DISPOSIZIONI PER LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE IN VIGORE DALL'1/1/2017

Ai dipendenti in forza all'01/01/2017 inquadrati alla data del 31/12/2016 in un livello superiore a quello stabilito dal presente accordo, è mantenuto convenzionalmente, a tutti gli effetti, tale livello superiore.

## **Linee guida per la riforma del sistema di classificazione del personale e regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti**

### ISTITUZIONE COMMISSIONE NAZIONALE

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

*Le Parti stipulanti, in adempimento degli Impegni assunti nell'**Accordo 9 dicembre 2021** e nella sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del **CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016**, conclusivo della seconda fase del negoziato contrattuale, istituiscono una Commissione nazionale bilaterale non negoziale, composta da un rappresentante per ognuna delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di definire una proposta complessiva di riforma del sistema di classificazione del personale, ferma restando la classificazione unica del personale; la proposta dovrà essere comprensiva di una regolamentazione specifica per le professionalità dell'Area Impianti, che tenga conto dell'assetto di queste materie nei Contratti collettivi nazionali di lavoro applicati nell'area al fine di favorire l'applicazione generalizzata del CCNL dei servizi ambientali anche agli impianti gestiti dalle aziende del settore.*

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

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

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

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

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

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

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

- operativi di produzione, diretti ed indiretti;*
- responsabili di produzione;*
- addetti manutenzioni a mezzi e stabilimenti produttivi;*
- responsabili manutenzione, tecnici di impianto, gestori e manutentori di laboratori;*
- addetti e responsabili amministrativi servizi interni o di coordinamento;*
- responsabili gestionali funzioni di staff (per es. marketing, comunicazione, Sistemi di certificazione, Customer care, servizi informativi, sistemi di innovazione tecnologica e sviluppo materiali);*

*superando la precedente classificazione per aree operativo-funzionali*

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

- Ruoli Operativi*
- Ruoli Tecnico Specifici*

*- Ruoli Specialistici, Gestionali e di coordinamento*

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 16 Mutamento di mansioni**

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento del livello superiore, che abbia successivamente acquisite ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In relazione ad esigenze organizzative temporanee, il dipendente può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché rientranti nella medesima categoria legale e ciò non comporti alcun peggioramento economico o morale della sua condizione.
3. Anche in relazione a quanto previsto all'[articolo 1](#), lettera C), punto 3, secondo alinea, del presente CCNL, in caso di modifica strutturale degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
4. Nell'ipotesi di cui al comma precedente, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
5. Il mutamento di mansioni è accompagnato dall'assolvimento dell'obbligo formativo, ove necessario con riguardo a quanto previsto dal [d. lgs. n. 81/2008](#). Il relativo mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
6. Nelle sedi di cui all'[articolo 2113, quarto comma, del codice civile](#), o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore è assistito, salvo rinuncia, da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero può farsi

assistere da un avvocato o da un consulente del lavoro.

In caso di reinquadramento in livello inferiore per definitivo mutamento di mansioni ai sensi del presente comma, al dipendente è attribuita la posizione parametrica A, ove prevista.

7. L'inidoneità alle mansioni specifiche di cui all'**art. 42 del D.lgs. n. 81/2008** e successive modificazioni è regolata a termini del medesimo articolo.

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

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

10. Qualora lo svolgimento di mansioni di livello superiore non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione al livello superiore, nella posizione parametrica B, ove prevista, diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, in applicazione dei criteri di cui al comma seguente.

11. Relativamente ai livelli dal J al 4:  
per effettivo svolgimento delle mansioni:

a) per 120 giorni consecutivi;

b) ovvero per 120 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni calendariali.

Relativamente ai livelli dal 5 al Q: per effettivo svolgimento delle mansioni:

a) per 150 giorni consecutivi;

b) ovvero per 150 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni calendariali.

12. L'assegnazione temporanea a mansioni di livello superiore e il passaggio di livello avvengono sulla base di criteri obiettivi, che sono oggetto di esame congiunto con la struttura sindacale aziendale; fatta eccezione per l'assegnazione temporanea per il passaggio ai livelli 7, 8, Q.



13. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al terzo comma e fermo quanto disposto al sesto comma del presente articolo, ogni patto contrario è nullo.

## CHIARIMENTI A VERBALE

1. La consecutività dei 120 o dei 150 giorni continuativi, di cui alla lettera a) dei commi 11 e 12, è interrotta da qualsiasi tipo di assenza anche retribuita, fatta eccezione per il riposo settimanale fisso o compensativo, a termini dell'**art. 25 del vigente c.c.n.l.**

Nel caso del riposo settimanale fisso in regime di settimana corta, il sabato prelaborato è ricompreso nell'eccezione in parola.

2. La fattispecie di cui alla lettera b) dei commi 11 e 12 si rende applicabile:

- nel caso di attribuzione di mansioni di superiore livello in modo occasionale, saltuario, intermittente;

- a seguito di interruzione - per qualsiasi tipo di assenza anche retribuita - della consecutività dei 120 o dei 150 giorni continuativi.

In entrambi i casi di cui al presente comma, il computo dei giorni di effettivo svolgimento delle mansioni opera nell'ambito del periodo calendariale di 575 giorni. Quest'ultimo decorre, in ogni caso, dal primo giorno di attribuzione delle mansioni del superiore livello.

## CAPITOLO V - Orario di lavoro, festività, riposi, ferie

### Premessa

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

*richiesta dall'art. 17, co. 4 del decreto citato.*

---

Articolo sostituito dall'*ipotesi di accordo 18/5/2022*

## **Art. 17 Orario di lavoro**

- 1. La durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali, distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.*
- 2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 18, potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.*
- 3. La durata massima dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 48 ore settimanali e di 9 ore giornaliere, salvo diversa intesa in sede aziendale.*
- 4. Tenendo conto delle esigenze di continuità del servizio pubblico essenziale gestito, per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, agli effetti dell'art. 4, co. 2, 3 e 4 del DLgs n. 66/2003, si fa riferimento ad un periodo di 6 mesi consecutivi, elevabili fino a 12 previa contrattazione aziendale.*
- 5. L'articolazione settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro e le relative modifiche sono stabilite dall'azienda con apposito ordine di servizio, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.*
- 6. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del DLgs n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto alla prestazione lavorativa.*
- 7. Le operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc. all'inizio ed al termine del turno di lavoro vanno effettuate oltre la durata dell'orario di lavoro di cui al comma 1, fatte salve particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative aziendali e per l'utilizzo di specifici DPI; i tempi delle operazioni suddette si intendono già*

*considerati nella retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL.*

*8. Il personale turnista non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito, fermo restando che la sostituzione deve avvenire al massimo entro due ore dalla fine del turno.*

*9. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.*

*10. Nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli 7, 8 e Q, in materia di orario di lavoro si applica esclusivamente quanto stabilito dall'**art. 17, comma 5, del DLgs n. 66/2003**, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.*

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

#### **REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI/REPARTI A CICLO CONTINUO**

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

*2. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendalmente, i lavoratori addetti ai suddetti impianti/reparti in turni continui ed avvicendati di 8 ore hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, ad una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi. Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale.*

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

turno.

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

**NORMA PER IL PERSONALE IN FORZA** già regolato dai **CCNL Utilitalia 10 luglio 2016** e **FISE 6 dicembre 2016**

Nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato già regolato dai **CCNL 10 luglio 2016** e **6 dicembre 2016** in forza nel settore rispettivamente alla data del 31 dicembre 2016 ed alla data del 31 gennaio 2017 continuano a trovare applicazione le normative transitorie previste dagli art. 17 dei medesimi CCNL, di seguito riportate.

#### *Attività di trasporto a lunga percorrenza*

1. Diversamente da quanto previsto dall'art 17 del presente CCNL, nei confronti del personale autista

a. adibito a mansioni ai sensi del **R.D.L. 15/3/1923 n. 692**, del **R.D. 10/9/1923 n. 1955** e del **R.D. 6/12/1923 n. 2657**, le quali comportino prolungate assenze giornaliere dalla sede per oggettivi vincoli organizzativi derivanti dalla tipologia dei trasporti, di carattere extraurbano a lunga percorrenza;

b. esclusivamente per il trasporto di rifiuti a impianti di smaltimento, riciclaggio e trattamento;

c. che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei **regolamenti CE 561/2006** e 156/2014, autoarticolati, autotreni con rimorchio autosnodati;

trattandosi di attività che non si possano svolgere in modo continuativo all'interno del normale orario di lavoro di cui all'art. 17 del presente CCNL, l'orario ordinario di lavoro può essere esteso ai sensi del DLgs n. 234/2007.

2. Nei confronti di tale personale viaggiante, i periodi di interruzione dalla guida di cui all'**art. 7 del regolamento CE 561/2006**, i riposi intermedi di cui all'**art. 5 del DLgs n. 234/2007**, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo Decreto sono da considerare tempi esclusi dal computo dell'orario di lavoro di cui al presente articolo.

3. Per tali lavoratori la durata media della settimana lavorativa è fissata ai sensi del **DLgs n. 234/2007**. L'orario di lavoro può essere distribuito su 5 o 6 giorni alla settimana ed è congruibile nell'arco di 4 settimane, nel rispetto dell'**art. 8 del regolamento CE 561/2006**.

4. L'applicazione del regime orario previsto dal **DLgs n. 234/2007** di cui al precedente punto 3 è soggetta alla previa intesa di cui al seguente comma 6 con i soggetti sindacali competenti previsti dal presente CCNL, che dovrà prevedere l'elenco del personale dedicato ai servizi di trasporto a lunga percorrenza e la verifica periodica della sussistenza dei requisiti di cui al precedente punto 1.

5. Le maggiorazioni per lavoro straordinario saranno riconosciute oltre l'orario ordinario.

6. L'intesa per l'applicazione dell'orario previsto dal **DLgs n. 234/2007** dovrà prevedere il riconoscimento di un adeguato trattamento economico accessorio (a titolo indicativo e non esaustivo: indennità di disponibilità per ore ordinarie supplementari, trasferta giornaliera, indennità notturna, indennità di carico e scarico), che tenga conto del regime orario applicato. Tale trattamento sostituisce quanto previsto dal presente CCNL in materia di trasferta.

7. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali in essere.

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 15/11/2017**

Articolo sostituito dall'**Ipotesi di accordo 18/5/2022**

## **Art. 18 Orario di lavoro multiperiodale**

### *A) - Orario di lavoro multiperiodale*

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà realizzare l'orario come media settimanale secondo quanto previsto dal co. 2 dell'art. 17, con un'articolazione multiperiodale programmata in un arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.

2. *Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare 46 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 30 ore settimanali.*
3. *Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00 - 6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.*
4. *La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore. I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.*
5. *L'azienda definisce il regime di orario multiperiodale a seguito di esame congiunto con i soggetti sindacali competenti Individuati dall'art. 1 del presente CCNL, da avviare almeno 3 mesi prima dell'avvio previsto dell'orario multiperiodale, sui seguenti temi:*
- a. segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;*
  - b. modalità di attuazione e modulazione mensile dell'orario multiperiodale;*
6. *In tale ambito sono oggetto di contrattazione, da concludersi entro 10 giorni dal suo avvio e comunque entro i 45 giorni precedenti l'avvio dell'orario multiperiodale, i seguenti aspetti:*
- a. eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;*
  - b. modalità di comunicazione/informazione dei lavoratori interessati, che dovranno essere fornite 30 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale.*
7. *Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione a livello aziendale, potranno concordare integrazioni a quanto previsto al comma 2 del presente articolo.*

*- Nota a verbale -*

*Gli effetti economici derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno utili*

*per la determinazione dell'eventuale premio di risultato. Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti alla data di rinnovo del presente 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 rispetto all'orario di lavoro come definito ai sensi dell'art. 17 comma 5, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro limitatamente ad alcuni periodi prestabiliti, sempreché la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.*

*2. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:*

*a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;*

*b) per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali ed altre, a compensazione, di minore durata.*

*3. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro In regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2 - che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori - sono oggetto di esame congiunto tra l'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.*

*4. Gli orari di lavoro e I periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati,*

*a) giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;*

*b) con preavviso di 8 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo fino a 4 settimane consecutive;*

*c) con preavviso di 10 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale superiore.*

*5. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 2, le prestazioni lavorative, rese oltre*

*l'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1, e fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore pro-capite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del:*

*- 15% per le prime 120 ore;*

*- 20% per le ore residue 30 ore.*

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

*7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.*

*8. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.*

*9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 2, ai lavoratori interessati non vengono, di norma, richieste prestazioni di lavoro straordinario, fatti salvi casi eccezionali o imprevisti e comunque nei limiti di cui all'art. 17, comma 3.*

*10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2, si 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 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.*

---

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

## **Art. 19 Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile**

1. A decorrere dall'1/2/2017 in relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile - con riguardo anche a singoli settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori - 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 normale settimanale di cui all'[art. 17](#).

2. La durata settimanale media dell'orario normale di lavoro di 38 ore può essere realizzata:

a) per singole settimane non consecutive, con ore ordinarie di lavoro di durata giornaliera normalmente non inferiore a 4 ore e non superiore a 9 ore;

b) per periodi plurisettemanali consecutivi comunque non superiori a otto settimane, con ore ordinarie di lavoro di durata settimanale normalmente non inferiore a 30 ore e non superiore a 46 ore.

3. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro flessibile ai sensi del comma 2 nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra azienda e la RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.

4. Esperito l'esame congiunto, gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori dei settori, reparti o uffici interessati:

a) con riguardo alla singola settimana: con preavviso minimo di quattro giorni calendariali;

b) con riguardo a un periodo fino a quattro settimane consecutive: con preavviso minimo di sette giorni calendariali;

c) con riguardo a un periodo da cinque a otto settimane consecutive: con preavviso minimo di dieci giorni calendariali.

5. L'attuazione del programma di orario di lavoro in regime di flessibilità non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattuale normalmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore né al trattamento per lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore.

Per l'intero periodo programmato, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto; fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato saranno considerate e retribuite, in ogni caso, come ore di lavoro straordinario secondo le consuete cadenze temporali mensili.

6. Pertanto, nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 2, in aggiunta al normale trattamento mensile di cui al comma 5, le ore prestate oltre l'orario normale settimanale di cui all'**art. 17** e fino a 46 ore settimanali, per un massimo di 150 ore procapite annue, sono compensate con la sola maggiorazione del:

- 15 % per le prime 120 ore;

- 20 % per le residue 30 ore

applicata sulla retribuzione base parametrica oraria.

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 ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale individuale.

8. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2, 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.

9. 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 2, lettere a) e b), 4 e 6 del presente articolo; fatta salva la durata massima del periodo plurisettimanale in regime di orario flessibile.

## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

- l'attuazione dei programmi di attività lavorativa flessibile di cui al presente articolo non deve influire sulla quantificazione dell'organico aziendale;
- sono fatti salvi gli accordi aziendali concernenti programmi di attività lavorativa flessibile in essere nel giorno precedente l'entrata in vigore del presente articolo; ferma restando la necessità di una verifica delle parti di eventuali adeguamenti alla nuova durata dell'orario di lavoro settimanale.

### **Art. nuovo - Orario di lavoro generazionale**

*1. Le Parti, nel prendere atto che il crescente invecchiamento del personale del settore dei servizi ambientali, la cui età media supera nella quasi totalità delle aziende i 50 anni, ritengono imprescindibile assumere l'impegno a ricercare soluzioni per affrontare le problematiche lavorative oggettive e misurabili connesse all'età, con un'attenzione crescente alle tematiche del c.d. "invecchiamento attivo", accompagnato con adeguate tutele per la salute e la sicurezza.*

*2. L'aumento dell'età dei lavoratori, in particolare di quelli addetti ad attività di raccolta e spazzamento, attività classificate tra quelle gravose dalla legge 232/2010 incide sulla qualità e quantità delle prestazioni programmate e di conseguenza sull'efficacia e sulla sostenibilità economica del servizio reso alla collettività.*

*3. Occorre pertanto sperimentare operazioni di carattere organizzativo relative alle modalità di programmazione ed erogazione dei servizi intese alla semplificazione delle attività lavorative, anche attraverso l'ausilio di mezzi e tecnologie disponibili per intervenire sul miglioramento ergonomico e sulla corretta postura nell'esecuzione delle fasi di lavoro.*

*4. Inoltre, le attività di informazione e formazione, da attivarsi nell'ambito della struttura aziendale dei servizi di prevenzione e sicurezza, del Medico competente e degli RLSSA, dovranno essere finalizzate, unitamente alle altre attività di*

*formazione, a promuovere sani stili di vita.*

*5. A integrazione degli strumenti di carattere legislativo o contrattuale destinati all'incentivazione del ricambio generazionale, potranno inoltre essere introdotte con intese a livello aziendale, le misure contrattuali di seguito elencate, finalizzate ad un uso maggiormente flessibile dell'orario di lavoro e al migliore utilizzo delle prestazioni lavorative, tenendo conto della diversa produttività tra i periodi lavorativi, a partire dai 55 anni di età e fino al raggiungimento dell'età di pensionamento.*

#### *a) Banca delle ore generazionale*

*1. A far data dall'1/1/2022, può essere attivata con contrattazione aziendale, nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti, la Banca delle ore generazionale per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, prioritariamente quelli addetti all'area raccolto e spazzamento e all'area conduzione; la previsione di ulteriori categorie e tipologie di lavoratori interessati alla suddetta banca ore potrà essere oggetto di definizione in sede aziendale.*

*2. Fatto salvo quanto individuato negli accordi aziendali istitutivi, le parti precisano che obiettivo della Banca ore generazionale è l'accantonamento del valore economico delle ore di prestazione oltre il normale orario di lavoro effettuate dai lavoratori fino al compimento dei 55 anni ai fini del riconoscimento di una corrispondente riduzione individuale di orario nel periodo lavorativo successivo a tale data.*

*3. L'accredito in banca ore sul conto individuale di ciascun lavoratore avviene con riguardo alle ore di lavoro straordinario feriale prestate da ciascun lavoratore interessato oltre le 120 ore annue, fermo restando il pagamento nella retribuzione corrente delle sole maggiorazioni previste dal CCNL sulle ore accreditate.*

*4. La fruizione delle ore accreditate da parte dei lavoratori avviene a partire dal compimento dei 55 anni di età, attraverso la riduzione settimanale dell'orario di lavoro normale senza perdita di retribuzione, ferme restando le condizioni organizzative dell'azienda.*

*5. È consentita la fruizione delle ore accreditate anche prima del compimento dei 55 anni di età, fino ad un massimo del 30% delle ore accumulate sul conto individuale del lavoratore, a fronte di una sua espressa richiesta, motivata da motivi gravi e documentati, con applicazione delle modalità di richiesta e assegnazione previste dall'art. 26 del CCNL, commi 7, 8, 9, 10 e 11, primo periodo.*

6. *Le parti aziendali possono concordare forme di integrazione delle ore accreditate ai sensi del comma 3, anche attraverso la valorizzazione oraria delle quote trattenute ai sensi dei commi 1 e 2 lettera G) dell'art. 42, in alternativa a quanto previsto dal comma 4 dello stesso articolo.*

7. *In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto al momento della cessazione.*

8. *Per quanto non disciplinato dal presente articolo o dalla contrattazione aziendale di cui al comma 1, si applica l'art. 26 del presente CCNL in quanto compatibile.*

#### *b) Orario multiperiodale generazionale*

1. *Nell'ambito della contrattazione di cui all'art. 18, lett. A) del CCNL, può essere programmata l'attuazione di calendari orari con articolazione multiperiodale, che distribuiscono l'orario normale di lavoro su periodi più ampi rispetto alla sola settimana (mensili o plurimensili), nel cui ambito la durata dell'orario normale di orario di 38 ore settimanali può essere fissata come media settimanale riferita ad un periodo fino a 12 mesi consecutivi.*

2. *Al fine di tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sopra i 55 anni, prioritariamente dell'area raccolta e spazzamento ovvero di addetti ad altre mansioni gravose o per la gestione di specifiche situazione di lavoratori con prescrizioni mediche che non consentano orari prolungati o turni particolari, la compensazione delle ore ordinarie effettuate nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore può avvenire anche attraverso l'accredito delle ore accantonate nella banca ore generazionale di cui alla precedente lettera b).*

3. *Per la realizzazione di tali orari differenziati con recupero dalla banca ore dovranno essere soddisfatte le ragioni tecniche, organizzative e produttive aziendali salvaguardando la necessità dell'azienda di disporre di una dotazione di organico sufficiente per la gestione ottimale dei servizi nel rispetto degli obblighi che derivano dall'affidamento degli stessi.*

#### *c) Turni e reperibilità*

*Con riferimento alla normativa contrattuale di cui agli artt. 33 e 32, lett. c) del CCNL, le parti in sede aziendale convengono di avviare, compatibilmente con le*

*esigenze aziendali, percorsi di avvio ad attività non in turno o di esclusione progressiva dall'assegnazione al servizio di reperibilità per i lavoratori con oltre 55 anni di età ed almeno 25 anni di attività aziendale nelle mansioni comportanti turno o reperibilità.*

#### *d) Ricambio generazionale e reintegro organici*

*Nell'ambito degli accordi aziendali le aziende potranno stimare complessivamente le nuove dotazioni di organico delle aree produttive, conseguenti all'utilizzo della Banca ore generazionale e di tutti gli altri strumenti a sostegno del cambio mix generazionale (compreso incentivazioni all'esodo, orari differenziati che riducano le ore produttive dei lavoratori più anziani, cambi mansioni in aree ausiliarie o di supporto, accantonamento delle ore di lavoro straordinario e trasformazione delle relative maggiorazioni in riduzione di orario, ecc).*

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le parti confermano la necessità di affrontare il tema del ricambio generazionale nell'ambito del settore anche attraverso l'uso innovativo degli strumenti contrattuali e legislativi a disposizione.*

*A tal proposito ritengono utile valutare, alla luce dell'evoluzione normativa della materia ed entro un anno dalla piena operatività del Fondo bilaterale di solidarietà del settore, la possibilità ed i percorsi per l'integrazione tra le sue finalità dell'agevolazione del part-time generazionale o di altre misure di sostegno di processi di anticipazione della quiescenza.*

---

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 9/12/2021](#)

## **Art. 20 Lavoro straordinario, notturno, festivo**

*1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 1.*

*2. Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari anche imprevedibili esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 150 ore pro-capite non cumulabili.*

*3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione*

*individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:*

*a) straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ulteriori 75 ore annue; 33% sulle ore annue eccedenti,*

*b) straordinario diurno festivo: 65%;*

*c) straordinario notturno feriale: 50%;*

*d) straordinario notturno festivo: 75%.*

*4. E' oggetto di contrattazione aziendale la definizione di un eventuale limite totale annuo pro-capite delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, superiore a quello previsto al comma 1, anche per singole famiglie professionali.*

*5. 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 150 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione del comma 3.*

*6. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1. Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi o considerati tali dal successivo art. 20, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.*

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

*- festivo diurno: 50%;*

*- festivo notturno: 75%.*

*8. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 06,00; fatto salvo quanto previsto al comma 13. Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazione avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore l'impiego del lavoro notturno in modo continuativo.*

9. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00/06,00).

10. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22,00 alle 6,00.

11. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c. la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni;

d. la lavoratrice madre adottiva o affidataria o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario con lei convivente di un minore nei primi tre anni dal suo Ingresso in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età del minore stesso.

12. Il lavoro notturno di cui al comma 8 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al successivo comma 13. Detta maggiorazione è onnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 71 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.

13. Relativamente ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata della percentuale non superiore al del 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della sicurezza del lavoro. Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.

14. I trattamenti di cui ai commi 4, 6, 12 e 13 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.



15. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto della normativa in materia di tutela della riservatezza, fornisce informazione specifica ai soggetti sindacali competenti a norma dell'art. 1 del presente CCNL sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario pro-capite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.

16. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

----

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 15/11/2017](#)

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

## **Art. 21 Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi**

1. Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche o il diverso giorno di riposo settimanale;

b) le festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;

c) le seguenti festività religiose:

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Lunedì dell'Angelo (mobile);
- Assunzione (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- S. Natale (25 dicembre);
- S. Stefano (26 dicembre);
- Festa del Patrono del Comune ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera,

2. Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c), le aziende - tenuto conto della natura dei servizi erogati -

*stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle lettere b) e c) citate. Fanno eccezione i lavoratori del Comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del Santo Patrono, la specifica disposizione dell'**art. 1 del DPR n. 792/1985**.*

*3. Sono fatte salve le eventuali modificazioni che siano disposte per legge.*

*4. Qualora una delle festività non domenicali, di cui al comma 1 del presente articolo cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. (già art. 21, comma 4)*

*5. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al successivo art. 25, comma 3, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto dal punto precedente a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica. (già art. 21, comma 5)*

*6. Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.*

#### NORMA DI ATTUAZIONE

*Con riferimento al trattamento per coincidenza della festività non domenicale con il sesto giorno feriale non lavorato, già previsto dall'**art. 21, comma 6 del CCNL 10 luglio 2016**, lo stesso verrà mantenuto esclusivamente per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL nell'importo corrispondente a quanto percepito nell'anno 2022.*

---

Articolo sostituito dall'**ipotesi di accordo 18/5/2002**

### **Art. 22 Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse**

*1. In sostituzione delle festività nazionali e religiose soppresse ai sensi dell'**art. 1 della legge 5/3/1977, n. 54** e del relativo trattamento economico, a decorrere dal 1° maggio 2008, sono riconosciuti tre giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire, su richiesta del lavoratore,*

*compatibilmente con provate esigenze di servizio. Sono fatte salve le diverse prassi in atto con riguardo al pagamento della festività soppressa del 4 novembre in luogo del riconoscimento di uno dei suddetti tre giorni di permesso.*

*2. Tali giorni di permesso non possono essere goduti unitamente alle ferie é, qualora non fruiti entro l'anno solare, sono compensati ognuno con una quota giornaliera della retribuzione globale del mese di dicembre del medesimo anno, fatte salve eventuali intese aziendali per una fruizione nell'anno successivo.*

*3. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, i tre giorni di permesso individuale sono attribuiti solo qualora il dipendente sia in forza alle date delle tre residue festività sopprese, Ascensione, SS. Pietro e Paolo e 4 novembre. Qualora il dipendente sia in forza in una delle tre festività, sarà riconosciuto un solo giorno di permesso retribuito. Ai presenti fini, a nulla rilevano le festività del 19 marzo e del Corpus Domini (mobile).*

#### **NORMA TRANSITORIA - CCNL ASSOAMBIENTE**

*I dipendenti che, alla data del 30 aprile 2003, godevano di un periodo di ferie di maggior favore mantengono, ad personam, tale trattamento.*

---

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

### **Art. 23 Ferie**

*1. Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio, ad un periodo di ferie durante il quale decorre la retribuzione globale.*

*2. Per ogni anno solare il periodo di ferie sarà pari a 26 giorni lavorativi per tutti i lavoratori.*

*3. Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su cinque giorni, il periodo di ferie annuale sarà pari a 22 giorni lavorativi.*

*4. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso sarà assegnato dall'azienda, di norma entro il mese di marzo, sulla base di una programmazione di*

*massima predisposta dall'azienda medesima, oggetto di contrattazione con i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente CCNL, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.*

*5. 4 Su richiesta del lavoratore, almeno una metà delle ferie spettanti sarà fruita consecutivamente nell'anno di maturazione. Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie maturate oltre le due settimane annue possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruita per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.*

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

*7. Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruita nell'anno di maturazione, salvo quanto previsto al comma 5.*

*8. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.*

*9. L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.*

*10. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.*

*11. L'Interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente. In materia, il lavoratore che si ammali durante il periodo di ferie, deve darne comunicazione all'azienda entro il primo giorno in cui si verifica l'evento, con le modalità previste dall'art. 42, lett. A). Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno fruita, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.*

---

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

## **Art. 24 Riposo giornaliero**

*In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilita dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo, fatte salve le attività svolte In servizio di reperibilità ai sensi dell'**art. 32 lett. G del CCNL 10 luglio 2016 e art. 34 del CCNL 6 dicembre 2016**.  
Diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero possono essere concordate a livello aziendale.*

---

Articolo sostituito dall'**ipotesi di accordo 18/5/2022**

## **Art. 25 Riposo settimanale**

- 1. In conformità alle disposizioni di cui agli **artt. 9 e 17 del DLgs n. 66/2003 e successive modificazioni**, il lavoratore ha diritto, di norma, ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, da cumularsi con le ore di riposo giornaliero.*
- 2. Sono peraltro consentite la collocazione nonché modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga determinate dalle esigenze tecnico-organizzative del servizio pubblico essenziale assicurato.*
- 3. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade di norma di domenica (già art. 21, co. 1, primo periodo); per i lavoratori addetti, anche in servizio di reperibilità, ai servizi ambientali di cui all'art. 3 del presente CCNL, per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo settimanale può essere fissato in altro giorno della settimana.*
- 4. Qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale, (già art. 21, co. 2)*
- 5. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto è a tutti gli effetti un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo, (già art. 21 co. 3)*

*6. Fatto salvo quanto previsto ai sensi del precedente comma 2, qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale, gli stessi hanno diritto a recuperare detto riposo, di norma, entro i 3 giorni successivi nonché al pagamento della maggiorazione di lavoro straordinario festivo per le ore effettivamente lavorate.*

*7. Per il personale addetto a turni avvicendati, l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale deve intendersi realizzata nel corso e attraverso il normale svolgimento della turnazione complessiva, compensandosi tra loro le minori e le maggiori durate dell'intervallo tra il termine di una prestazione e l'inizio della successiva.*

---

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

## **Art. 26 Banca delle ore**

1. E' attribuita alla contrattazione aziendale di secondo livello la facoltà di istituire la Banca delle ore e di disciplinarne integralmente il funzionamento, con particolare riguardo sia alla tipologia e alla quantità di ore da accreditare sia ai criteri e alle modalità di fruizione delle stesse.

2. In assenza di accordo collettivo aziendale che regolamenti la Banca delle ore, è facoltà del singolo lavoratore chiedere l'attivazione individuale della stessa per l'accredito delle ore di straordinario feriale prestate oltre le 120 ore annue. La richiesta deve essere inoltrata per iscritto all'azienda nel mese di novembre precedente l'anno in cui il lavoratore intende utilizzare la Banca delle ore. L'attivazione ha la durata minima di un anno solare e si intende confermata di anno in anno se non revocata, per iscritto, entro il novembre precedente l'anno di disattivazione.

Successivamente alla revoca, il lavoratore ha facoltà di rinnovare la richiesta di utilizzazione della Banca delle ore secondo le modalità di cui sopra.

3. L'azienda fornirà alla RSU 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 2, 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 di cui al comma 2 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 di ore di cui comma 2, 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 comma 2 sono accolte nel limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere sullo specifico luogo di lavoro nel giorno e nelle ore interessati.

Qualora le richieste superino il limite predetto si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui l'applicazione della predetta percentuale determini una frazione inferiore all'unità, viene comunque garantita una richiesta per ogni giornata.

10. Qualora da parte del dipendente non sia rispettato il termine di preavviso, le ore richieste di cui al comma 2 sono concesse compatibilmente con le esigenze aziendali, fermo restando quanto stabilito ai precedenti commi 8 e 9.

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

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

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

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

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

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

12. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore di cui al comma 2, accreditate ma 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 congiuntamente alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. 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) in calce al presente articolo, è costituita dal conglobamento dei seguenti elementi:
  - a) le retribuzioni parametriche in vigore al 30/4/2003, che includono i valori di cui all'**art. 17 del CCNL2/8/1995**;
  - b) l'indennità di contingenza in vigore al 30/4/1992;
  - c) l'EDR di cui all'Accordo nazionale 20/12/1999;
  - d) gli aumenti retributivi mensili stabiliti dal **CCNL30/4/2003** e dai successivi rinnovi contrattuali nazionali.



3. La retribuzione individuale mensile è costituita dai seguenti elementi:

- a) la retribuzione base parametrica mensile di cui al comma 2;
- b) gli aumenti periodici di anzianità di cui all'**art. 28**;
- 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:

- a) la retribuzione individuale mensile di cui al comma 3;
- b) l'indennità di funzione di cui all'**art. 33, lettera f)**;
- c) l'indennità integrativa di cui all'**art.33**, lettera g), per 12 mensilità;
- d) PEDR di cui all'Accordo interconfederale 31/7/1992, pari a € 10,33 per 13 mensilità.

5. Ferme restando le disposizioni contrattuali relative alle modalità e ai criteri di erogazione delle varie indennità riconosciute ai sensi del presente contratto, restano escluse dalla composizione della retribuzione globale di cui al comma 4: le indennità di cui alle lettere a), b), c), d), e), h), i), j), k) di cui all'**art. 33, comma 3**; i trattamenti di cui agli **artt. 19, 20, 34, 35, 36, 37, 38**.

- Chiarimento a verbale delle parti stipulanti -

Ai fini dei trattamenti dei diversi istituti disciplinati dal vigente CCNL, si considerano le retribuzioni come di seguito specificate.

A. La retribuzione base parametrica di cui al comma 2 del presente articolo è utile ai fini del trattamento per:

- mutamento mansioni, di cui all'**art. 16**;
- orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'**art. 19**;
- indennità turni a ciclo continuo e avvicendato, di cui all'**art. 33, comma 3, lett.a)**;

- indennità maneggio denaro, di cui all'art. 33, comma 3, lett. c); multa fino a 4 ore, di cui all'art. 73, comma 1, lett. c).

B. La retribuzione individuale di cui al comma 3 del presente articolo è utile ai fini del trattamento per:

- straordinario, festivo, notturno, di cui all'art. 20;
- indennità sgombero neve, di cui all'art. 33, comma 3, lett. d);
- indennità di chiamata, di cui all'art. 34, comma 6;
- trasferta, di cui all'art. 35, comma 4, lett. b).

C. La retribuzione globale di cui al comma 4 del presente articolo è utile ai fini del trattamento per:

- periodo di prova, di cui all'art. 5;
- pause, di cui all'art. 17, comma 10;
- trattamento per giorni festivi e festività religiose soppresse, di cui all'art. 22;
- ferie, di cui all'art. 23;
- 13ma mensilità di cui all'art. 31, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lettera g);
- 14ma mensilità di cui all'art. 32, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lettera g) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31/7/1992;
- rimborso spese per testimonianza, di cui all'art. 37, lett. b);
- trasferimenti individuali, di cui all'art. 38, lett. A);
- permessi e congedi, di cui agli arti 41, 43, 44, 45 lett. A), 54 e 60; infermità per malattia e infortunio non sul lavoro, di cui all'art. 46;
- infortunio sul lavoro, di cui all'art. 47;

- congedi maternità/paternità, parentale, per malattia figlio, di cui all'**art. 48**;
- permessi a tutela delle persone handicappate di cui all'**art. 49**;
- permessi per donazione di midollo osseo, di cui all'**art. 52**;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'**art. 73, comma 1, lett. d)**;
- indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'**art. 75**.

## AUMENTI RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE MENSILE

Gli aumenti delle retribuzioni base mensili spettano ai lavoratori in forza alle distinte date di decorrenza di seguito indicate:

LIV.	PARA METRI	TOTALE AUMENTI RETRIB.	DECORRENZA AUMENTI RETRIBUZIONI BASE MENSILI			C
			Gennaio2017	Dicembre2017	Marzo2019	
Napoli	Napoli	Napoli	€	€	€	Ger
Q	230,00	123,79	35,37	44,21	44,21	3
8	204,67	110,15	31,47	39,34	39,34	2
7A	184,41	99,24	28,36	35,44	35,44	2
7B	175,36	94,36	26,96	33,70	33,70	2
6A	166,84	89,79	25,65	32,07	32,07	2
6B	159,15	85,65	24,47	30,59	30,59	2
5A	151,29	81,42	23,26	29,08	29,08	2
5B	144,86	77,95	22,27	27,84	27,84	2
4A	138,57	74,57	21,31	26,63	26,63	1
4B	134,36	72,30	20,66	25,82	25,82	1
3A	130,07	70,00	20,00	25,00	25,00	1
3B	124,00	66,73	19,07	23,83	23,83	1
2A	123,51	66,47	18,99	23,74	23,74	1
2B	111,11	59,80	17,08	21,36	21,36	1
1A	100,00	53,82	15,38	19,22	19,22	1
1B	88,38	47,57	13,59	16,99	16,99	1

J	80,00	43,06	12,30	15,38	15,38	1
---	-------	-------	-------	-------	-------	---

Ai dipendenti inquadrati al 31/12/2016 nel livello professionale 1 viene attribuita formalmente, a decorrere dall'1/1/2017, la nuova posizione parametrica 1 A, con mantenimento della posizione di lavoro, della retribuzione base mensile e del parametro in godimento al 31/12/2016.

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 15/11/2017](#)

### **a) Copertura economica periodo contrattuale 1/7/2019 - 31/12/2021**

- 1. Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente Verbale (9/12/2021) ed alle date di erogazione delle tranches previste, viene riconosciuto un importo Una Tantum di 500,00 € lordi parametrati sul parametro medio 134,36 (4B), ad integrale copertura del periodo contrattuale dall'1/7/2019 fino a tutto il 31/12/2021, da corrispondersi in due tranches di pari importo, rispettivamente con la retribuzione del mese di gennaio e del mese di aprile 2022; per cessazioni e cambi di appalto si richiama la nota esplicativa allegata.*
- 2. L'importo Una Tantum è corrisposto ai lavoratori aventi diritto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati nel periodo 1/7/2019-31/12/2021. A tal fine, le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori.*
- 3. Il compenso spettante ai termini dei precedenti commi è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.*
- 4. Il suddetto compenso non matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione a carico dell'azienda.*
- 5. In caso di passaggio di categoria nel corso del periodo considerato, gli importi da corrispondere sono riferiti pro quota all'effettivo livello di appartenenza.*
- 6. Dall'importo dell'Una Tantum va sottratto quanto erogato a titolo di E.C.E.*
- 7. L'importo Una tantum non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e/o legale.*

8. La contrattazione aziendale è delegata a definire, nei tempi previsti per l'erogazione, possibili modalità di remunerazione alternative e sostitutive di importo pari a quello previsto come Una Tantum.

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 9/12/2021**

## **1) PARTE ECONOMICA (Ipotesi di accordo 18/5/2022)**

Il CCNL individua un trattamento economico complessivo (TEC) a regime per il triennio 2022-2024 costituito da:

- a) Incremento delle retribuzioni base parametriche;
- b) Incremento elementi variabili;
- c) Trattamenti economici in materia di Welfare;
- d) Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP);
- e) Copertura periodo 1° gennaio-30 giugno 2022

In relazione a quanto consuntivato nel pregresso periodo di vacanza contrattuale e quanto attualmente previsto per il triennio 2022-2024 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - l'incremento economico complessivo sul parametro medio 130,07 (livello 3A) è stabilito in misura pari a C 121,00, di cui € 80,00 di incremento delle retribuzioni base parametriche mensili, al quale si aggiungono: € 6,00 da corrispondere a seguito dell'accordo del sistema di classificazione del personale; € 3,00 per la definizione delle indennità dell'area Impiantistica; € 15,00 a titolo di elemento retributivo aggiuntivo collegato alla produttività e € 17,00 da destinare al Welfare, il tutto con le modalità di seguito stabilite.

### *a. Incremento delle retribuzioni base parametriche (TEM)*

Le Parti convengono che le retribuzioni base parametriche mensili di cui all'**art. 27 del CCNL** vengano incrementate a regime di euro 80,00 riferiti al parametro

medio 130,07, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

Decorrenza	1/7/2022	1/7/2023	1/7/2024	Totale
Aumento	30	25	25	80

Nell'**art. 27 del CCNL** viene quindi riportato il valore delle nuove retribuzioni base parametriche mensili per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze Indicate, come da tabella degli aumenti parametrati che segue.

#### Retribuzioni base parametriche

Livello	Parametro	Decorrenze		
		Dall'1/7/2022	Dall'1/7/2023	Dall'1/7/2024
Q	230	3.411,36	3.455,57	3.499,77
8	204,67	3.035,65	3.074,99	3.114,33
<b>7 A</b>	<b>184,41</b>	<b>2.735,12</b>	<b>2.770,56</b>	<b>2.806,01</b>
7 B	175,36	2.600,93	2.634,63	2.668,34
6 A	166,84	2.474,54	2.506,61	2.538,67
6 B	159,15	2.360,53	2.391,12	2.421,71
5 A	151,29	2.243,92	2.273,00	2.302,08
5 B	144,86	2.148,55	2.176,39	2.204,24
4 A	138,57	2.055,26	2.081,89	2.108,53
4 B	134,36	1.992,79	2.018,61	2.044,44
3 A	130,07	1.929,19	1.954,19	1.979,19
3 B	124	1.839,16	1.862,99	1.886,83
2 A	123,51	1.831,89	1.855,63	1.879,37
2 B	111,11	1.648,00	1.669,36	1.690,71
1 A	100	1.483,19	1.502,41	1.521,63
1 B	88,38	1.310,85	1.327,84	1.344,82
J	80	1.186,56	1.201,94	1.217,31

In relazione all'impegno assunto con le Linee guida allegate all'art. 15 del CCNL e di cui al seguente punto 4) di pervenire entro il primo semestre 2023 alla

*definizione della revisione del sistema di classificazione del personale, l'aumento successivo alla sottoscrizione dell'accordo verrà incrementato di ulteriori 6,00 euro, con riferimento al nuovo parametro medio quale risulterà dalla scala classificativa del nuovo sistema di inquadramento.*

*- Nota redazionale -*

*A seguito di correzione delle Parti, gli importi relativi al Livello 7 A, sono stati modificati rispetto a quelli inizialmente riportati nella tabella retributiva dell'ipotesi di accordo 18/5/2022. (v. **Comunicato redazionale 4/10/2022**)*

#### *b. Elementi variabili della retribuzione*

*In relazione all'impegno assunto nel seguente punto 4) di pervenire entro il 31 ottobre 2022 alla definizione di una regolamentazione specifica per l'area impianti, le Parti dispongono un importo aggiuntivo in cifra di 3,00 euro, con decorrenza comunque non posteriore al 1° gennaio 2024, da destinare alla definizione di indennità e/o altri importi variabili connessi alla suddetta regolamentazione.*

#### *c. Welfare*

*A decorrere dal 1° gennaio 2023, le aziende verseranno al Fondo Previambiente una quota contributiva ulteriore in cifra fissa di 5,00 euro per 12 mensilità, destinata esclusivamente alla copertura assicurativa dei casi di premorienza ed invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti cessazione del rapporto di lavoro, che il Fondo è impegnato a realizzare in favore di tutti i lavoratori aderenti cui si applica il presente CCNL.*

*A decorrere dal 1 ottobre 2023 (versamento del 16 ottobre 2023), il contributo che le Aziende versano al Fondo Fasda è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 5,00 euro per 12 mensilità (15 euro trimestrali).*

*A decorrere dal 1° gennaio 2024, le aziende verseranno al Fondo Previambiente un contributo aggiuntivo di 7,00 euro al mese per tutti i lavoratori iscritti al Fondo ai sensi dell'art. 5, comma 1 dello Statuto dello stesso, per un importo complessivo di 22,00 euro al mese per 12 mensilità.*

#### *d. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)*

*Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati*

*ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione, una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2024 viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale, secondo quanto indicato nell'art. 2, lett. C) del presente CCNL; tanto sul presupposto condiviso tra le Parti che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisca altresì un fattore di crescita sia della retribuzione complessiva dei lavoratori sia della competitività delle imprese.*

*La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale.*

*L'importo sarà utilizzato unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato nei periodi di seguito indicati, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale (Linee guida allegate); le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.*

*Resta inoltre inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo e nel mese stabilito dalla contrattazione stessa.*

*La quota di seguito indicata costituisce altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, secondo la metodologia indicata nel seguente paragrafo 2.*

	2023	2024
<b>Importo complessivo su parametro medio 130,07 (15 € per 12 mensilità)</b>	€ 180,00	€ 180,00

*Per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stipulanti definiranno entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo un meccanismo alternativo per la determinazione delle quote sopra indicate a titolo perequativo, comunque attraverso la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità, nel rispetto degli standard di*



qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di regolazione.  
Le aziende che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 ed il 31 dicembre 2023 corrisponderanno gli importi perequativi di cui al comma precedente, da sommarsi al CRA/EGR di cui all'art. 2, con decorrenza marzo 2024 e marzo 2025, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente. Ai fini di tale corresponsione, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Ai lavoratori aventi titolo, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.

#### *e. Copertura periodo 1° gennaio-30 giugno 2022*

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo viene corrisposto con la retribuzione del mese di luglio a titolo di copertura integrale del periodo 1° gennaio-30 giugno 2022 un importo pari a 130,00 euro per lavoratore, da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, in buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti, ai sensi dell'art. 2 del DL n. 21/2022. Il valore del buono è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

---

Articolo inserito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

Articolo modificato dal [Comunicato redazionale 4/10/2022 - Errata corrige Retribuzione Livello 7 A](#)

## **2) METODOLOGIA DI ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI**

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia. Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare le retribuzioni base parametriche dell'importo stanziato di 15 euro a titolo di

produttività di cui al precedente punto 1 lett. d) alla prima data utile in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione (giugno 2025), secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (indice inflattivo di riferimento 2022-2024) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (3,44%), si procederà all'adeguamento dell'importo stanziato di € 15,00 sulle retribuzioni base parametriche, con decorrenza 1° luglio 2025;

In caso di inflazione, come sopra definita, compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni delle retribuzioni base parametriche e l'importo stanziato resta disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;

In caso di inflazione, come sopra definita, inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento.

---

Articolo inserito dall'**Ipotesi di accordo 18/5/2022**

## **ALLEGATO ALLA PARTE ECONOMICA CCNL**

### **Linee Guida per la valorizzazione dell'Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività (ERAP) in sede di contrattazione aziendale**

#### *INDICATORI*

<b>MOL (Margine Operativo Lordo)</b>	<i>MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale, eccetera. Rappresenta quindi un indicatore di redditività, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse</i>

	<i>(gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.</i>
<i>Il coefficiente <math>ba(1+wa)</math> di cui al metodo tariffario rifiuti MTR2 calcolato sulla base dei parametri <math>bo</math> e <math>wa</math>, come quantificati da parte dell'Ente Territorialmente competente</i>	<p><i>Il coefficiente <math>ba(1+wa)</math> è la percentuale dei proventi che derivano dal CONAI e altri sistemi collettivi di EPR non riconosciuta al Gestore come sharing, ed è determinato sulla base dei parametri <math>ba</math> e <math>wa</math>, quantificati da parte dell'Ente Territorialmente competente in funzione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- del potenziale contributo dell'output recuperato al raggiungimento dei target europei</i></li> <li><i>- del rispetto degli obiettivi di raccolta differenziata raggiunti anche tenuto conto della coerenza tra la percentuale di raccolta differenziata conseguita e gli obiettivi ambientali comunitari</i></li> <li><i>- del livello di efficacia delle attività di preparazione per il riutilizzo e il riciclo anche tenuto conto della percentuale di frazioni estranee rilevata nella raccolta differenziata e della frazione effettivamente avviata a recupero.</i></li> </ul>
<i>La valorizzazione parametro <math>Xa</math> di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR2 da parte dell'Ente territorialmente competente</i>	<p><i><math>Xa</math> è il coefficiente di recupero di produttività, che opera una diminuzione della tariffa sull'anno precedente, determinato dall'Ente territorialmente competente, ai fini della definizione del limite di crescita annuale delle entrate tariffarie sulla base</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- del confronto tra il costo unitario effettivo della gestione interessata e il Benchmark di riferimento,</i></li> <li><i>- dei risultati raggiunti dalla gestione in termini di raccolta differenziata e di efficacia delle attività di preparazione per il riutilizzo e il riciclo rispetto agli obiettivi comunitari</i></li> </ul>

### *VALORI DI RIFERIMENTO*

MOL	<p>Determinato con la seguente formula <math>MOL = VdP - CedP - CdP - AcdS</math></p> <p>dove:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)</li> <li>- CE<sub>d</sub>P = costi esterni di produzione</li> <li>- CdP = costo del personale</li> <li>- AC<sub>d</sub>S = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)</li> </ul>
ba(1+wa)	<p>Calcolato ai fini tariffari sulla base dei coefficienti determinati dall'Ente territorialmente competente, nell'ambito dell'intervallo di valori compreso tra 0,33 e 0,84</p>
Xa	<p>Determinato dall'Ente territorialmente competente, nell'ambito dell'intervallo di valori compreso fra 0,1% e 0,5%,</p>

### *DETERMINAZIONE DELLA QUOTA ECONOMICA ANNUALE*

*ERAP viene determinato secondo la seguente formula:*

$$ERAP = ERAP_{max} \frac{(A + B)}{2} \Delta MO$$

200

*Dove:*

*ERAP<sub>max</sub>: Il valore massimo ammesso di ERA*

*AMOL: la differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premio di risultato e il MOL dell'esercizio dell'anno precedente (MOL<sub>n</sub> - MOL<sub>n-1</sub>), se DeltaMOL è positiva il valore assunto è pari a 1, se AMOL è negativa o uguale a zero il valore assunto è pari a 0.*

*A Coefficiente che deriva dal parametro ba(1+wa) come calcolato ai fini tariffari dall'Ente Territorialmente competente dove zero corrisponde al valore minimo ba(1+wa)<sub>min</sub> pari a 0,84 e 100 al valore massimo ba (1+wa)<sub>max</sub> pari a 0,33. Quindi se ba(1+wa) = 0,33 A =100 e se ba(1+wa) = 0,84 A =0, per valori intermedi A è proporzionato aritmeticamente (NOTA 1)*

*B Coefficiente che deriva dal valore Xa come valorizzato dall'Ente Territorialmente*

competente dove zero corrisponde al valore minimo ( $X_{min} 0,5\%$ ) e 100 al valore massimo ( $X_{max} 0,1\%$ ) e quindi se  $X_a = 0, 5\%$   $B = 0$  e se  $X_a = 0,1\%$   $B = 100$ , per valori intermedi  $B$  è proporzionato aritmeticamente (NOTA 2)

- Nota 1 -

$$100 \frac{ba(1+wa)_{max}-ba(1+wa)}$$

$$ba(1+wa)_{max}-ba(1+wa)_{min}$$

- Nota 2 -

$$100 \frac{X_{max}-X_a}{X_{max}-X_{min}}$$

$$X_{max}-X_{min}$$

### ELEMENTI PROCEDURALI

a) I parametri  $w_a$ ,  $X_a$  e  $ba$  sono utilizzabili solo nel caso in cui l'azienda sia un gestore per il quale l'Ente Territorialmente competente approvi le relative componenti tariffarie per il Piano Economico Finanziario. In caso contrario la formula di calcolo è la seguente:

$$ERAP = ERAP_{max} \Delta MOL$$

b) Il  $\Delta MOL$  può essere calcolato alternativamente a livello aziendale o per la specifica gestione per la quale viene calcolato l'elemento retributivo aggiuntivo.

c) Nel caso in cui il  $\Delta MOL$  sia calcolato a livello aziendale per un'azienda che è un gestore per più Enti Territorialmente competenti e gli stessi esprimano valori diversi per i parametri  $w_a$ ,  $X_a$  e  $ba$ , per determinarne il valore di riferimento da valorizzare nella formula va effettuata una media pesata dei singoli valori in funzione degli importi dei relativi Piani finanziari sul totale dei ricavi del gestore

d) riferimenti temporali:

- L'elemento  $ERAP$  viene erogato nella prassi dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio a cui è riferito.

- I parametri  $w_a$ ,  $X_a$  e  $ba$ , sono quelli riferiti a Piani Economici Finanziari

approvati nell'anno n-1 e vigenti nell'anno n al momento dell'approvazione del bilancio e che fanno riferimento alle performance combinate degli anni di riferimento n-1 e n-2.

---

Allegato inserito dall'**Ipotesi di accordo 18/5/2022**

## **Art. 28 Aumenti periodici di anzianità**

1. A decorrere dall'1 luglio 2023, per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dal 1° luglio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza, indipendentemente dalla posizione parametrica:

<b>Livello</b>	<b>Importo in Euro</b>
1	15,24
2	17,66
3	19,11
4	20,92
5	21,83
6	24,65
7	26,04
8	29,05
Q	39,17

Per i lavoratori già in forza nel settore alla data della firma del presente accordo di rinnovo sono mantenuti gli importi stabiliti ai sensi dell'**art. 28 del CCNL 6 dicembre 2016**, fermi rimanendo gli importi massimi di cui al comma 7 del presente articolo.

2. L'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, spetta ai dipendenti in servizio al 1° luglio di ogni triennio in relazione ai mesi di servizio prestato tra il 1° luglio del primo anno del triennio e il 30 giugno del terzo anno del medesimo triennio.

3. Ai fini di cui ai precedenti commi le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

4. 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.

5. Gli importi massimi maturabili per aumenti periodici di anzianità sono i seguenti:

Livello	Importo in Euro
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

6. I valori degli aumenti periodici di cui ai precedenti commi 1 e 5 spettano ai dipendenti inquadrati ai diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello di inquadramento.

7. Fermo restando quanto stabilito relativamente ai criteri di maturazione degli aumenti periodici di anzianità nonché, in caso di passaggio di livello, relativamente al mantenimento dell'importo di tali aumenti maturati nel livello di provenienza, il quadro sinottico degli aumenti periodici di anzianità (A.P.A.) è il seguente:

Livello	Importo singolo A.P.A. per livello €	Importo massimo A.P.A. 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
A	39,17	391,70	10

7. Fermi restando i requisiti e i criteri generali stabiliti dai commi da 1 a 4 del presente articolo ai fini della maturazione e dell'attribuzione dell'importo spettante a titolo di aumento periodico di anzianità, il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, inquadrato nel livello J avrà diritto all'importo massimo di € 8,80 al maturare dell'anzianità di 26 mesi di servizio prevista dall'art. 15, comma 8, del presente CCNL: ovvero a un importo minore in relazione alla minore anzianità di servizio maturata alla prestabilita cadenza triennale.

- Nota a verbale -

In considerazione della data di cui al primo comma del presente articolo, le Parti confermano che le prossime scadenze triennali per la corresponsione dell'A.P.A. sono le seguenti:

1° luglio 2023; 1° luglio 2026; 1° luglio 2029, e così via, con la medesima progressione triennale.

- Nota a verbale 18 maggio 2022 -

Al fine di allineare temporalmente l'erogazione degli aumenti di anzianità di cui al presente articolo con quanto previsto all'**art. 30 del CCNL Utilitalia 10 luglio 2016**, le Parti valuteranno entro il 31 dicembre 2022 l'eventualità di erogare gli aumenti di anzianità a partire dall'1 gennaio 2024, a fronte di adeguata compensazione, con successiva progressione triennale.

In relazione alle modifiche di cui all'**art. 28 del CCNL 6 dicembre 2016** i valori delle tabelle di contribuzione al Fondo Previambiente a carico del datore di lavoro e del lavoratore sono così modificate.

Livelli	Retribuzione tabellare e indennità di contingenza 1/1/1997	1 aumento periodico di anzianità	Totale C	2,033% di C	CCNL 21/3/2012	CCNL 6/12/2016	T
	(A)	(B)	(A+B)	(D)	(E)	(F)	(I)
Q	2.009,92	39,17	2.049,09	41,66	5,00	10,00	
8	1.815,80	( <sup>***</sup> ) 29,05	1.844,85	37,51	5,00	10,00	



7	1.645,62	(***) 26,04	1.671,66	33,98	5,00	10,00
6	1.495,59	(***) 24,65	1.520,24	30,91	5,00	10,00
5	1.363,65	(***) 21,83	1.385,48	28,17	5,00	10,00
4	1.255,86	20,92	1.276,78	25,96	5,00	10,00
3	1.184,03	19,11	1.203,14	24,46	5,00	10,00
2	1.127,92	17,66	1.145,58	23,29	5,00	10,00
1	1.022,40	15,24	1.037,64	21,10	5,00	10,00
J	817,92	(***) 8,80	826,72	16,81	5,00	10,00

- (\*) -

Retribuzione colonna "A" determinata convenzionalmente con **Accordo 15 luglio 2008**

- (\*\*\*) -

Retribuzione colonna "A" determinata convenzionalmente con **Accordo 6 marzo 2017**

- (\*\*\*) -

Per i livelli J, 5, 6, 7, 8 assunti prima del \_\_\_\_\_ si applicano i valori dell'A.P.A. di cui al **CCNL 6 dicembre 2016** e i conseguenti importi di cui al totale "G" come da Tabelle **Allegato 9 del CCNL 6 dicembre 2016**

Livelli	Retribuzione tabellare e indennità di contingenza 1/1/1997	1 aumento periodico di anzianità	Totale C	1,3% di C
	(A)	(B)	(A+B)	(D)
Q	2.009,92	39,17	2.049,09	26,64
8	1.815,80	(***) 29,05	1.844,85	(***) 23,98
7	1.645,62	(***) 26,04	1.671,66	(***) 21,73
6	1.495,59	(***) 24,65	1.520,24	(***) 19,76
5	1.363,65	(***)	1.385,48	(***) 19,01

J	1.303,03	21,83	1.303,40	( ) 10,01
4	1.255,86	20,92	1.276,78	16,60
3	1.184,03	19,11	1.203,14	15,64
2	1.127,92	17,66	1.145,58	14,89
1	1.022,40	15,24	1.037,64	13,49
J	817,92	(***) 8,80	826,72	(***) 10,75

- (\*) -

Retribuzione colonna "A" determinata convenzionalmente con **Accordo 15 luglio 2008**

- (\*\*) -

Retribuzione colonna "A" determinata convenzionalmente con **Accordo 6 marzo 2017**

- (\*\*\*) -

Per i livelli J, 5, 6, 7, 8 assunti prima del \_\_\_\_\_ si applicano i valori dell'A.P.A. di cui al CCNL 6 dicembre 2016 e i conseguenti importi di cui al totale "D" come da Tabelle **Allegato 9 del CCNL 6 dicembre 2016**

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 15/11/2017**

Articolo sostituito dall'**Ipotesi di accordo 18/5/2022**

## **Art. 29 Determinazione convenzionale della retribuzione oraria e giornaliera**

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

La retribuzione oraria si determina convenzionalmente dividendo per 169 la retribuzione mensile base parametrica o individuale o globale.

La retribuzione giornaliera si determina convenzionalmente moltiplicando la specifica retribuzione oraria per 39 e dividendo il risultato per 6.

## **Art. 30 Corresponsione della retribuzione**

1. Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata, entro il 15 del mese successivo a quello di riferimento. Detto pagamento é attestato da distinta o busta paga, che resta in possesso del lavoratore, con l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute. Qualora l'azienda ritardi il pagamento, decorreranno gli interessi nella misura del 3% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto.
2. L'azienda può effettuare il pagamento della retribuzione anche mediante assegni o versamenti su c/c bancari e/o postali individuali. Le relative modalità sono portate a conoscenza della R.S.U..
3. In caso di contestazione sulla retribuzione o sugli altri elementi costitutivi della stessa, al lavoratore viene intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
4. Gli importi delle trasferte e degli elementi variabili della retribuzione vengono corrisposti nel mese successivo a quello di riferimento.

## **Art. 31 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. 33, comma 3, lettera g)**.
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.

## Art. 32 Quattordicesima mensilità

1. Entro il 15 luglio di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° luglio, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'**art. 33, comma 3**, lettera g) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31/7/1992.
2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di quattordicesima mensilità è 1° agosto - 31 luglio. 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 quattordicesima 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 quattordicesima mensilità è calcolata sui valori di retribuzione globale in atto alla data della cessazione medesima.

## Art. 33 Indennità

1. Le indennità di cui al presente articolo spettano a tutti i dipendenti che svolgono le effettive, correlate mansioni, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello d'inquadramento.
2. Il diritto a percepire tali indennità decade per effetto del mutamento delle correlate mansioni.
3. Le indennità sono le seguenti:
  - a) Indennità giornaliera turni a ciclo continuo e avvicendato pari al 3,65% della retribuzione base parametrica giornaliera riconosciuta ai dipendenti addetti a lavorazioni a ciclo continuo su tre turni avvicendati nell'intero arco continuo di sette giorni per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni. Tale indennità è assorbita dall'indennità per lavoro domenicale eventualmente corrisposta.
  - b) Indennità giornaliera per lavaggio indumenti pari a € 0,26 riconosciuta ai dipendenti di cui all'**art. 66**, lettera C., commi 3 e 5.

- c) Indennità giornaliera maneggio denaro pari ai 5% della retribuzione base parametrica giornaliera riconosciuta al dipendente addetto a operazioni di riscossione e pagamento che comportino maneggio di denaro con oneri per errori.
- d) Indennità oraria sgombero neve pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni. Tale indennità assorbe fino a concorrenza quanto percepito al medesimo titolo per effetto di accordi aziendali.
- e) Indennità domenicale elevata a € 7,00, dall'1/9/2012, riconosciuta ai lavoratori che prestano la propria opera in giornata di domenica con riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana; restando inteso che l'indennità non spetta nell'ipotesi di cui all'**art. 25, comma 4**. Il valore incrementato è assorbito dal maggiore importo eventualmente riconosciuto allo stesso titolo da accordi collettivi aziendali.
- f) Indennità mensile di funzione pari a € 135,00 per 14 mensilità riconosciuta ai dipendenti con categoria di Quadro (livello Q).
- g) Indennità integrativa mensile elevata a € 24,00, dall'1/4/2012, per 12 mensilità riconosciuta a tutti i dipendenti.  
La predetta indennità è aumentata a € 30,00 a decorrere dall'1/7/2013 e a € 50,00 dall'1/10/2018.
- h) Indennità giornaliera di € 1,00 al conducente operatore unico di livello 3° dell'Area Conduzione, per ogni giornata di effettiva prestazione.
- i) Indennità giornaliera di € 0,50 al conducente di livello 3° dell'Area Conduzione che svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie in concorso con altro operatore, per ogni giornata di effettiva prestazione.
- j) Indennità di chiamata, di cui all'**art. 34, comma 6**.
- k) Indennità di reperibilità, di cui all'**art. 34, comma 7**.

4. Le indennità di cui alle predette lettere a), b), c), d), e), g), h), i), j), k) sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali e non sono computabili nel trattamento di malattia, di infortunio sul lavoro e per gravidanza e puerperio.

In deroga a quanto sopra, l'indennità di cui alla lettera d) è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e l'indennità di cui alla lettera g) è utile ai fini del

trattamento di malattia, di infortunio sul lavoro, per gravidanza e puerperio.

5. Le indennità di cui al comma 3, lettere f) e g), fanno parte della retribuzione globale.

- Chiarimento a verbale -

Le parti stipulanti confermano che i lavoratori cui spetta l'indennità domenicale di cui all'**art. 33, comma 3, lettera e)** sono esclusivamente coloro che, secondo una prestabilita programmazione periodica, lavorano, di norma, anche di domenica, con riposo settimanale compensativo in giorno settimanale di norma diverso dalla domenica.

## ABROGAZIONI E NORME TRANSITORIE

1. Dall'1/5/2008, cessano di essere corrisposte le indennità di cui alla - Nota a verbale - in calce all'**art. 14**, lettere a) e b) e di cui all'art. 31, comma 6, lettere a), b), c), k) del **CCNL30/4/2003**. Correlativamente, si dispone quanto segue.

2. Le indennità di cui al precedente comma sono trasformate in trattamento ad personam, incluso nella retribuzione individuale di cui all'**art. 27**, comma 3, e utile ai fini del trattamento di fine rapporto. A decorrere dalla retribuzione relativa al mese di maggio 2008, tale trattamento ad personam, corrisposto per 14 mensilità, spetta esclusivamente ai dipendenti individuati dal successivo comma 3, secondo le seguenti misure mensili:

- lett. a): € 14,91

- lett. b): € 6,97

- lett. c): € 10,07

- lett. k): € 11,88.

3. Al pertinente trattamento ad personam di cui al precedente comma hanno diritto esclusivamente i dipendenti, in forza all' 1.5.2008 e addetti nel mese di aprile 2008 a una delle attività il cui svolgimento dava titolo alla corresponsione delle indennità di cui all'art. 31, comma 6, lett. a), b), c), k) del **CCNL30/4/2003**, in possesso dei seguenti requisiti:

a) relativamente alle indennità giornaliere di cui alle predette lettere a), b), c), nel

complessivo periodo di 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa, computati a ritroso a partire dal 30/4/2008, - con esclusione quindi delle assenze verificatesi a qualsiasi titolo nel periodo calcolato a ritroso - aver percepito una di esse per almeno 60 giorni; ovvero, nel caso di assunzione dal 24/1/2008 non determinata da passaggio di gestione, aver percepito una delle predette indennità per almeno 2/3 dei giorni di effettiva prestazione lavorativa;

b) relativamente alla indennità mensile di cui alla predetta lettera k), averla percepita nel mese di aprile 2008.

4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 che precedono trovano applicazione, ricorrendone i requisiti, anche nei confronti dei dipendenti che nei periodi considerati siano passati direttamente da una ad altra azienda applicante il presente CCNL

## DISPOSIZIONI APPLICATIVE FINALI E ABROGAZIONI

1. Al conducente operatore unico di livello 4° dell'Area conduzione al quale, a partire dalla retribuzione del mese di maggio 2008, è riconosciuto il trattamento ad personam di € 14,91/mese, non competono le nuove indennità di cui all'**art. 33, comma 3, lettere h) e i)** per lo svolgimento delle mansioni previste a termini delle Disposizioni generali per la fase di prima applicazione della nuova classificazione del personale in calce all'**art.15 del citato c.c.n.l.**

2. Al conducente di livello 3° dell'Area conduzione, al quale, a partire dalla retribuzione del mese di maggio 2008, è riconosciuto il trattamento ad personam di € 11,88/mese, quando svolga servizio come conducente operatore unico compete esclusivamente la nuova indennità di cui alla lettera h) , comma 3, del presente art. 33.

3. A decorrere dall'1/5/2008, è abrogata l'indennità di cui all'art. 31, comma 6, lett. j) del CCNL30/4/2003.

I dipendenti in forza all'1/5/2008 ai quali è stata corrisposta nel mese di aprile 2008 la predetta indennità passano, a decorrere dall'1/5/2008, dal livello 5 dell'Area impianti e officina al livello 6, parametro B, dell'Area tecnica e amministrativa, con qualifica di capo turno impianto, con integrale assorbimento della medesima indennità nella retribuzione base parametrica del superiore livello.

4. A decorrere dall'1/5/2008, è abrogata l'indennità di cui all'art. 31, comma 6, lettera g), del CCNL30/4/2003 (raggiungimento posto di lavoro). Dalla medesima data cessano di trovare applicazione gli accordi collettivi e/o le prassi aziendali

attuativi del rinvio di cui alla citata disposizione.

Resta fermo il mantenimento ai soli dipendenti in forza al 30/4/2008 del trattamento già assicurato dai predetti accordi e prassi, alle condizioni e secondo i criteri e le modalità ivi previsti.

----

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 15/11/2017](#)

## **Art. 34 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, 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. Sono fatte salve le regolamentazioni del 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.

11. In attuazione di quanto previsto dagli **arti 7, comma 1, e 17, comma 1, del D.lgs. 8.4.2003, n. 66** e successive modificazioni, è ammessa la deroga al riposo giornaliero di undici ore consecutive per i lavoratori chiamati a prestare la loro opera in regime di reperibilità.

Ai lavoratori interessati è accordata una appropriata protezione mediante la garanzia di un riposo giornaliero almeno pari a otto ore consecutive, decorrenti dalla cessazione della prestazione lavorativa in reperibilità, e quella del riconoscimento di ore di riposo compensativo fino a concorrenza delle undici ore di riposo giornaliero. Entro i due giorni lavorativi successivi a quello in cui è avvenuta la prestazione in regime di reperibilità, al lavoratore è assicurato il differimento dell'inizio dell'orario di lavoro di tante ore quante sono le ore di riposo compensativo da recuperare.

## **Art. 35 Trasferta**

1. Fatta eccezione per le fattispecie di cui all'**art. 17, commi 10 e 11**, si considera in trasferta il dipendente inviato per esigenze di servizio a prestare la propria attività lavorativa fuori del Comune ove è stabilita la sede abituale di lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni calendariali consecutivi.

2. 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.

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 dell'azienda. La documentazione giustificativa del rimborso delle spese di vitto e alloggio è costituita dalla ricevuta fiscale.

8. Al personale inviato in trasferta non compete il buono pasto di cui all'art. 36 per ogni giornata nella quale gli sia riconosciuto il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto ovvero gli sia corrisposta l'indennità giornaliera di cui al comma 4, lettera b).

9. L'indennità di trasferta di cui al presente articolo è esclusa dal calcolo della retribuzione utile ai diversi fini contrattuali e legali.

10. Il trattamento per trasferte di durata superiore a trenta giorni calendariali consecutivi costituisce oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo di cui all'art. 2, lettera D) del vigente CCNL

11. Al lavoratore inviato in trasferta ai sensi del comma 1 e seguenti l'azienda:

a) per le spese di cui al comma 3 : consegna - ove possibile - i relativi titoli di viaggio e/o anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;

b) per le spese di cui al comma 4, lett. a): anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;

c) per le spese di cui al comma 4, lett. b): anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;

d) per le trasferte aventi la durata di cui al comma 4, lett. b) e al comma 5: anticipa un importo pari all'80% delle indennità giornaliere presunte.

12. Il conguaglio dei rimborsi spese e/o delle indennità giornaliere di cui al comma 11 è effettuato entro il 15 del mese successivo a quello in cui il lavoratore si è recato in trasferta.

### **Art. 36 Buono pasto**

1. E' corrisposto a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un buono pasto a larga diffusione territoriale di € 1,00.

2. L'eventuale fornitura, diretta o indiretta, del pasto ovvero il rimborso del relativo costo da parte dell'azienda fa venir meno, per la medesima giornata, la corresponsione al singolo dipendente del buono pasto di cui al presente articolo.

3. I buoni pasto vengono consegnati cumulativamente ai lavoratori con cadenza mensile, al di fuori della busta paga, e non possono essere sostituiti da trattamenti retributivi di corrispondente valore.

### **Art. 37 Rimborsi spese e somministrazioni**

I rimborsi spese e le somministrazioni sono i seguenti:

a) rimborso spese per uso autovettura

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 AGI di indennità chilometrica, per autovetture benzina di cc. 1300 che effettuino una percorrenza media annua di 20.000Km;

b) rimborso spese per testimonianza

E' corrisposta la retribuzione globale al dipendente chiamato quale teste in causa civile o penale o amministrativa in dipendenza del servizio. Qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla sede abituale di lavoro, ha diritto altresì al rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per il viaggio, il vitto, l'alloggio, detratta l'indennità corrisposta dallo Stato;

c) rimborso spese per vidimazione patente

Agli autisti e ai conducenti di motocarro, titolari o normalmente impiegati come sostituti, sono rimborsate le spese per il rinnovo della patente, previa idonea documentazione. Tale rimborso spetta altresì ai lavoratori cui è richiesto, in via ricorrente, l'uso dei veicoli aziendali o di proprietà dei lavoratori stessi per ragioni di servizio;

d) uso gratuito dell'alloggio

Qualora l'azienda, per esigenze di servizio, richieda al dipendente di abitare presso il complesso aziendale, l'uso dell'alloggio è gratuito.

e) costo del rinnovo di validità della qualificazione CQC

1. L'Azienda stipula apposite convenzioni con i soggetti autorizzati ai sensi dell'**art. 4 comma 1 del Decreto Ministero Trasporti 17/4/2013** affinché realizzino, a carico dell'azienda, i corsi di formazione periodica per il rilascio dell'attestato di frequenza necessario al rinnovo di validità della qualificazione CQC, di cui all'**art. 14 comma 1 del decreto legislativo 21/11/2005 n. 286**, che deve essere obbligatoriamente posseduta dal dipendente che, per lo svolgimento dell'attività di trasporto e/o movimentazione dei rifiuti, è normalmente adibito alla conduzione di automezzi o mezzi d'opera/macchine operatrici, per la quale è richiesta una delle patenti di cui all'**art. 3, comma 1, del decreto Ministero Trasporti 17.4.2013**.

2. Il dipendente interessato è tenuto a frequentare i corsi di cui sopra.

3. Qualora l'azienda non provveda alla predetta stipulazione, rimborserà al

dipendente interessato il costo del rinnovo di validità della qualificazione CQC.

## ABROGAZIONI E DISPOSIZIONI TRANSITORIE

### 1. Rimborso spese per raggiungimento posto di lavoro

Dall'1.5.2008 è abrogato il rimborso spese per raggiungimento posto di lavoro di cui all'art. 35, lettera c), del **CCNL30.4.2003**. Dalla medesima data cessano di trovare applicazione gli accordi collettivi e/o le prassi aziendali attuativi del rinvio di cui alla citata disposizione. Resta fermo il mantenimento ai soli dipendenti in forza al 30.4.2008 del trattamento già assicurato dai predetti accordi e prassi, alle condizioni e secondo i criteri e le modalità ivi previsti.

### 2. Uso locale aziendale per consumazione pasto

Dall'1.5.2008 è soppressa la disposizione di cui all'art. 35, lett. g) del **CCNL30/4/2003**. Dalla medesima data cessano di trovare applicazione gli accordi collettivi e/o le prassi aziendali attuativi della disposizione della predetta lettera g). E' fatta salva la conferma dell'utilizzo di locali per la consumazione del pasto, eventualmente in atto aziendalmente dalla data del 30/4/2008.

- Nota a verbale -

E' fatto salvo il - Chiarimento a verbale - in calce all'**art. 37 del CCNL 21/3/2012**.

## **Art. 38 Trasferimenti individuali e plurimi**

### A) Trasferimenti individuali

1. L'azienda, cercando in ogni caso di contemperare le proprie esigenze con l'interesse personale del lavoratore, può trasferirlo, per motivi tecnici, organizzativi e produttivi da una ad altra sede di lavoro, situata in località diversa da quella abituale. Tali motivi, ivi comprese le condizioni economico - normative del trasferimento, devono essere specificati all'interessato con apposita lettera, che deve pervenire con un preavviso di almeno 30 giorni calendariali.

2. Con analogo preavviso, l'azienda convoca la RSU congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, per fornire una informativa sui motivi e sulle condizioni del trasferimento.

3. Il lavoratore trasferito ai sensi del comma 1 conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.

4. Qualora, per effetto del trasferimento disposto dall'azienda ai sensi del comma 1, la nuova sede di lavoro disti almeno 100 Km dalla precedente e conseguentemente il lavoratore debba trasferire il domicilio proprio e della famiglia, al lavoratore stesso vengono rimborsate le spese di viaggio per sé e per i familiari a carico nonché le spese per il trasporto degli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), previ accordi da prendersi con l'azienda. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato, a carico dell'azienda, contro il rischio dei danni. Analogamente, qualora il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, lo stesso lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino a concorrenza di un massimo di quattro mesi di canone di affitto. Ricorrendo le condizioni di cui al presente comma, al dipendente viene corrisposta una somma, a carattere di elargizione una tantum, pari ad una mensilità di retribuzione globale, maggiorata di 1/5 per ogni familiare a carico che si trasferisca con lui.

5. Al lavoratore che, trasferito ai sensi del comma 3, venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza, quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, qualora il lavoratore di cui al presente comma abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto al rimborso, sulla base preventivamente concordata con l'azienda, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza. Ai fini di cui al presente comma, le richieste di rimborso devono essere inoltrate all'azienda prima della cessazione del rapporto di lavoro.

6. Qualora non accetti il trasferimento motivato ai sensi del comma 1, il lavoratore ha diritto, se licenziato, all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.

7. In accoglimento della richiesta avanzata congiuntamente dai lavoratori interessati e ove lo ritenga operativamente attuabile, l'azienda può disporre lo scambio di sede di lavoro tra i dipendenti in possesso della stessa qualifica e che ricoprano l'identica posizione di lavoro. Tali casi, non configurando in alcun modo le ipotesi di trasferimento di cui ai commi precedenti, non danno luogo all'applicazione del trattamento previsto dal presente articolo.

## B) Trasferimenti plurimi

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

## **CAPITOLO VII - Interruzioni e sospensioni della prestazione di lavoro**

### **Art. 39 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, commi 1 e 2.

### **Art. 40 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 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. 41 Permessi - Aspettativa per motivi privati**

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare permessi, per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.
2. In occasione della nascita di un figlio è riconosciuto al lavoratore un giorno di permesso retribuito.
3. Ai fini di cui ai precedenti commi, si fa riferimento alla retribuzione globale.
4. Al dipendente che ne faccia richiesta, l'azienda potrà riconoscere un periodo di aspettativa per motivi privati fino a un massimo di 180 giorni calendariali, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini di alcun istituto

## **Art. 42 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. 43 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. 44 Congedo matrimoniale**

*(a decorrere dalla sottoscrizione dell'Ipotesi di accordo 18/5/2022)*

*Al lavoratore che contrae matrimonio, viene concesso un permesso retribuito pari a quindici giorni di calendario da usufruire entro trenta giorni dalla data del matrimonio. Detto periodo è riconosciuto anche al lavoratore assunto a termine con contratto di lavoro di durata almeno pari a 90 giorni calendariali.*

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

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

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

---

Articolo sostituito dall'*Ipotesi di accordo 18/5/2022*

## **Art. 45 Diritto allo studio - Congedi non retribuiti per la formazione - Formazione continua**

### A) Permessi per motivi di studio

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

2. Per sostenere gli esami di seguito specificati, i lavoratori studenti iscritti e frequentanti i corsi di cui al comma 1 - nonché coloro che si preparano privatamente per sostenere i medesimi esami - hanno diritto, ferma restando la successiva e tempestiva presentazione di idonea certificazione, a permessi con decorrenza della retribuzione globale pari a:

- giorni tre per esami di licenza elementare;

- giorni sei per esami di licenza media inferiore;

-

giorni dodici per esami di licenza media superiore.

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

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

4. Le previsioni di cui ai precedenti commi ricomprendono e assorbono quanto stabilito dall'**art. 10 della legge 20.5.1970, n. 300**.

5. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti i corsi di studio di cui al comma 1, qualora la frequenza coincida con l'orario di lavoro, hanno diritto a permessi, con decorrenza della retribuzione globale, nel limite massimo di 150 ore procapite

all'anno, previa presentazione del certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello richiesto all'azienda.

Il numero dei lavoratori studenti che possono richiedere i permessi di cui al presente comma non deve superare, in ogni anno, il 3 per cento del numero dei dipendenti in forza al 1° settembre di ogni anno, senza pregiudizio del normale svolgimento del servizio.

I permessi di cui al presente comma sono riconosciuti secondo il seguente ordine prioritario: scuola elementare, scuola media inferiore, scuola media superiore, università. A parità di corso di studio, prevale la data di presentazione della richiesta.

6. Nei centri di servizio cui siano addetti da 10 fino a 35 dipendenti, i permessi di cui al comma 5, ricorrendo le condizioni e l'ordine prioritario ivi stabiliti, sono riconosciuti a un lavoratore studente per ogni anno.

Nei centri di servizio cui siano addetti fino a 9 dipendenti, i permessi di cui al comma 5, ricorrendo le condizioni e l'ordine prioritario ivi stabiliti, sono riconosciuti a un lavoratore studente per ogni anno per la partecipazione ai corsi in parola fuori dell'orario di lavoro.

## B) Congedi non retribuiti per la formazione

1. 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 dei lavoratori*

*1. Le Parti riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguimento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale per il miglioramento della qualità del servizio, alle esigenze di tutela della sicurezza del lavoro e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.*

*2. Le Parti si impegnano ad operare in coerenza con l'assetto istituzionale della formazione continua e del ruolo di impulso e coordinamento assegnato ai Fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure per un sempre più adeguato utilizzo delle risorse per il finanziamento dei piani formativi aziendali.*

3. *Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia, le iniziative formative, in relazione ai fabbisogni, saranno rivolte:*

*a) al personale neo assunto, al fine di assicurare un agevole inserimento nel sistema aziendale (formazione d'ingresso);*

*b) al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorire un adeguato reinserimento in azienda (formazione di reinserimento);*

*c) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua);*

*d) alla generalità del personale, in materia di salute e sicurezza del lavoro, al fine di promuoverla e consolidarla nello svolgimento delle diverse tipologie, modalità e condizioni della prestazione lavorativa, fermi restando gli obblighi formativi previsti dal **D.Lgs. n. 81/2008** (formazione salute e sicurezza);*

*e) al personale con potenziale da sviluppare, al fine di consentire l'acquisizione di competenze coerenti con ruoli organizzativi e funzionali di diverso o più elevato contenuto professionale (formazione di crescita professionale);*

*f) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale o comunque da cambiamenti di ruolo, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità per un proficuo reimpiego (formazione mirata e di reindirizzamento professionale).*

*g) ai lavoratori con età superiore ai 60 anni, per consentirne l'eventuale adeguata ricollocazione, anche in mansioni diverse e meno gravose (formazione al ruolo).*

4. *Le iniziative formative prevedono in particolare l'utilizzo degli strumenti legislativi disponibili, quali ad esempio il Fondo Nuove competenze, di cui all'**art. 88 del D.L. Rilancio n. 34/2020** convertito nella **legge n. 77/2020**, per sostenere progetti di riorganizzazione delle attività lavorative che prevedano rimodulazione degli orari di lavoro per la riconversione ed il ricollocamento di lavoratori.*

5. *Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità delle iniziative formative formeranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale dei soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del CCNL, di norma non oltre il primo trimestre di ogni*

anno. In tale ambito sarà data informazione sul consuntivo delle attività promosse l'anno precedente.

6. Nelle imprese/gruppi con oltre 1000 dipendenti, sarà costituita, a richiesta di una delle Parti, una Commissione bilaterale sulla formazione professionale, composta di un massimo di 8 componenti, con il compito di coordinare le azioni formative in atto presso l'azienda in raccordo con i Fondi Interprofessionali per la formazione.

7. In alternativa alla Commissione di cui sopra, nelle aziende con più di 200 dipendenti nell'ottica di accrescere la partecipazione dei lavoratori ai progetti da realizzare, sarà individuato da ogni struttura territorialmente competente delle OO.SS. stipulanti, preferibilmente nell'ambito della Rsu e/o degli RLSSA aziendali, un rappresentante delegato alla formazione indicato dalle strutture territoriali competenti delle OO.SS. stipulanti, che assume in particolare il ruolo di referente dell'azienda per la firma dei piani aziendali condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento dei Fondi interprofessionali per la formazione. Ogni struttura territorialmente competente delle OO.SS. stipulanti comunicherà all'azienda in forma scritta la nomina del proprio rappresentante. Per questa nuova figura, ove dipendente dell'azienda, sarà prevista, a carico della stessa, una formazione iniziale ad hoc di 16 ore, compreso un modulo sulla comunicazione efficace. Il rappresentante per la formazione è ammesso a fruire dei permessi sindacali di cui all'art. 57, lett. C), per lo svolgimento della specifica attività. Ove il rappresentante per la formazione non possa fruire delle agibilità previste a favore delle RSU e/o delle RLSSA, saranno concessi permessi retribuiti esclusivamente per la partecipazione alle riunioni convocate dall'azienda per la firma dei suddetti piani formativi.

8. Le Parti condividono che la formazione continua di cui al precedente comma 3, lett. c), costituisce un fattore decisivo per l'acquisizione ed il recupero delle competenze digitali richieste dalla trasformazione del lavoro e dalle innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto e dalla sostenibilità ecologica dell'intero sistema produttivo nazionale.

9. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, nonché dell'impegno economico ed organizzativo a carico delle Aziende per sostenere tali iniziative, le attività formative di carattere non obbligatorio possono collocarsi al di fuori dell'orario di lavoro, con decorrenza dell'ordinaria retribuzione senza diritto alla maggiorazione per lavoro straordinario.

## **Art. 46 Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro**

### A) Obblighi di comunicazione e certificazione - Visite di controllo

1. A decorrere dall'1/1/2017 in caso di inizio di evento morboso - da intendersi, ai fini del presente articolo, come infermità per malattia o infortunio non sul lavoro -, l'assenza dal servizio è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.

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

2. Sia in caso di inizio che di prosecuzione di evento morboso, il lavoratore comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio; fermo restando che il certificato deve essere comunque redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.

3. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.

4. Ai sensi del decreto del Ministero della salute 11/1/2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è etimologicamente riconducibile a:



a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita» risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;

b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

Ai fini dell'applicazione della normativa in materia, l'Inps si attiene a specifiche linee guida, approvate dal Ministero della salute e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In base a tali disposizioni, spetta al competente centro medico legale dell'Inps valutare l'opportunità o meno di dar corso alla visita medica di controllo eventualmente richiesta dal datore di lavoro.

5. L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al comma 3, provvedendo ad informarne altresì la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.

6. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentate 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 sanitarie competenti per legge; fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.

7. Ai fini dei commi 3 e 6, durante l'assenza dal servizio per infermità ogni mutamento, anche temporaneo, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.

#### *B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto)*

*1. Nel caso di assenza dal servizio dovuta ad infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 365 giorni di calendario.*

*2. Il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi durante l'arco temporale di 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.*

3. I periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso, ove debitamente certificati dalle strutture sanitarie competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, non si computano ai fini del raggiungimento dei periodi di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo complessivo di 120 giorni di calendario nel medesimo arco temporale.

4. In presenza di gravi patologie quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, S.L.A., morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati dalle strutture mediche competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso non si computano ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto fino ad un massimo complessivo di 300 giorni di calendario nel medesimo arco temporale. La natura delle patologie e la specifica terapia salvavita o cura invasiva e prolungata da effettuare devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie.

5. Sono utili al computo dei periodi di cui ai commi 1 e 3 i periodi di infortunio successivamente non riconosciuti tali dall'INAIL.

6. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6/8/1975 n. 419 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 ad ogni effetto.

8. Al raggiungimento dei 250 giorni di calendario di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda ne dà comunicazione ai dipendenti interessati in occasione della consegna/trasmisione della prima busta paga utile.

- Norma transitoria -

Le modifiche del presente articolo decorrono dall'1/1/2022.

*In merito all'applicazione del presente articolo da parte delle aziende che applicano il **CCNL Fise 6/12/2016** si riconosce il mantenimento delle condizioni precedenti, ove più favorevoli, ai soli lavoratori che abbiano già raggiunto la scadenza del periodo di comporto per la conservazione del posto alla data dell'1/1/2022 ovvero la raggiungano entro il 28/2/2022.*

*A tal fine, vengono individuati i giorni di assenza ancora consentiti secondo la disciplina del comporto previgente, che verranno sottratti dai 365 giorni di comporto previsto dal presente articolo, per individuare in via convenzionale il numero dei giorni di assenza utilizzati dal lavoratore e computabili ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto.*

## C) Trattamento economico

*1. A fronte di un tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro uguale o superiore al 4% alla data del 31 dicembre 2023, rilevato dall'azienda e comunicato ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL, l'azienda, nell'anno 2024, effettuerà le trattenute retributive secondo le modalità convenute nei seguenti commi.*

*A far data dall'1 gennaio 2025, le trattenute saranno effettuate qualora il tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro risulti uguale o superiore al 4,7%, rilevato dall'azienda e comunicato ai soggetti sindacali competenti individuati dall'articolo 1 del presente CCNL, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.*

*1.Bis.* Nel periodo di comporto di cui alla precedente lettera B), commi 1 e 2, e ricorrendo le condizioni previste dal presente articolo, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione globale mensile netta, anche a integrazione di quanto percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme; fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3 seguenti.

2. Ai fini del presente articolo, in ogni anno solare, al superamento di 13 giorni calendariali di assenza, anche non continuativi, oppure dopo 6 eventi morbosi anche di durata complessiva non superiore ai predetti 13 giorni, l'azienda opererà nel modo seguente.

Al superamento dei limiti di franchigia di cui al precedente capoverso, in caso di

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

a) una trattenuta di 45 euro lordi per ognuno dei primi 4 eventi;

b) una trattenuta di 40 euro lordi per ognuno degli eventi successivo al quarto. La misura delle predette trattenute è percentualmente riproporzionata per i lavoratori a tempo parziale in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa individuale.

Le trattenute sono effettuate prioritariamente dall'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lett. g, del vigente c.c.n.I. su base mensile, fino a concorrenza dell'importo dell'indennità.

Qualora, entro il mese di giugno di ciascun anno, sussista a carico del lavoratore un debito residuo per il primo semestre dell'anno, l'impresa comunicherà al lavoratore l'importo del relativo conguaglio che effettuerà sui valori mensili dell'indennità integrativa da maturare nel secondo semestre dell'anno, fino all'importo massimo complessivo annuo degli stessi.

Qualora al 31 dicembre di ciascun anno permanga a carico del lavoratore un debito residuo, la relativa trattenuta - entro il limite dell'importo massimo complessivo annuo dell'indennità in parola - sarà operata sugli importi mensili dell'indennità integrativa dell'anno solare seguente, entro il primo bimestre.

Qualora, operata la trattenuta di cui al precedente capoverso, si evidenzino ulteriori debiti residui, la relativa trattenuta sarà effettuata dall'E.G.R. di cui all'art. 2, lett. C), comma 8, ovvero, in quanto previsto da un contratto aziendale di secondo livello, dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente l'E.G.R., ovvero dall'eventuale trattamento economico individuale assimilabile ai predetti compensi quanto a caratteristiche di corresponsione.

3. Quanto previsto dal comma 2 non trova applicazione nel caso di assenza per eventi morbosi, certificata da medici specialisti del servizio sanitario nazionale, riguardanti:

a) lavoratori affetti dalle patologie di cui alla lettera A), comma 4, del presente articolo;

b) dei lavoratori affetti dalle patologie acute o croniche di cui all'**art. 2, lettera d), numeri 1 e 2 del D.M. 21.7.2000, n. 278**;

c) lavoratrici affette da eventi morbosi durante il periodo di gravidanza e patologie di genere;

d) ricovero ospedaliero o day hospital.

4. Nelle more dell'avvio operativo del Fondo di Solidarietà Bilaterale Inps - che sarà costituito dalle parti stipulanti nazionali ai sensi degli **artt. 26 e seguenti del D.lgs. n. 148/2015** - e fino all'effettiva entrata in funzione dello stesso, le somme trattenute ai sensi del comma 2, di competenza di ciascun anno solare, saranno destinate nella misura del 50% all'incremento dell'Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), di cui all' art. 2, lett. C), comma 8, ovvero all'incremento dell'equivalente premio di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori le cui assenze per eventi morbosi, computate anche cumulativamente, non abbiano superato nell'anno solare i 13 giorni calendarian o i 6 eventi anche di durata complessiva non superiore a 13 giorni calendariaii. Per l'individuazione dei lavoratori di cui al precedente capoverso, si fa riferimento a quelli appartenenti alle medesime Aree operativo - funzionali di cui all'art. 15 del vigente CCNL A tal fine, le tre Aree Spazzamento/raccolta, Conduzione, Servizi generali sono considerate un'unica Area, mentre l'Area Impianti e laboratori e l'Area Tecnica e amministrativa sono considerate, ognuna, a sé stante.

5. L'importo del predetto 50% cesserà di essere destinato all'incremento annuo dell'EGR per essere devoluto al finanziamento del Fondo di Solidarietà Bilaterale Inps a partire dalla data che verrà formalmente individuata dalle Parti nazionali stipulanti, nell'ambito delle intese per la costituzione del Fondo stesso.

D) Periodo di aspettativa per malattia o infortunio non sul lavoro

1. Nell'imminenza della scadenza del periodo di comporta di cui alla lettera B), commi 1 e 2, qualora perduri l'assenza dal servizio per evento morboso, al lavoratore è riconosciuto il diritto a fruire di un ulteriore periodo di conservazione del posto previa richiesta di utilizzo di un periodo di aspettativa non retribuita per un periodo massimo di complessivi 270 giorni calendariaii.

La richiesta deve essere inoltrata per iscritto all'azienda entro gli ultimi 15 giorni calendariaii del comporta.

2. Al fine di poter utilizzare il periodo di aspettativa, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda di aver consegnato al medico competente la necessaria documentazione delle competenti strutture mediche del servizio sanitario nazionale, nel rispetto del **D.lgs. n. 196/2003**.

3. Per ogni singolo periodo di comporta di cui ai commi 1 e 2 della lettera B), l'aspettativa è utilizzabile per il periodo massimo di 270 giorni calendariaii complessivi e prolunga di altrettanti giorni il periodo dei 1.095 giorni calendariaii di

cui al comma 3 della lettera B).

4. Fatto salvo quanto previsto dal comma successivo, l'aspettativa è frazionabile in non più di tre periodi.

5. In deroga a quanto previsto dal comma 4, il periodo di aspettativa è fruibile, a seguito di richiesta scritta, anche in maniera ulteriormente frazionata, sulla base di certificazioni di medici specialisti del servizio sanitario nazionale in relazione alle specifiche condizioni e tempistiche delle terapie in atto, esclusivamente nei casi di:

a) lavoratori affetti dalle patologie di cui al citato D.M. 11/1/2016;

b) lavoratori affetti dalle patologie acute o croniche di cui all'**art. 2, lettera d), numeri 1) e 2), del D.M. 21.7.2000, n. 278**;

in quanto sia consentito dalle predette certificazioni mediche lo svolgimento, sia pure discontinuo, dell'attività lavorativa.

6. In prossimità della scadenza del periodo di aspettativa non retribuita, l'azienda si impegna a esaminare e valutare eventuali richieste scritte di lavoratori di prolungamento di tale periodo, ai fini della conservazione del posto di lavoro.

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

1. Terminato il periodo di comportamento di cui alla lettera B), commi 1 e 2, o terminato il periodo di aspettativa non retribuita eventualmente utilizzato di cui alla precedente lettera D), e fatto salvo quanto stabilito dalla lettera D), comma 6, perdurando l'assenza dal servizio, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso. Nella medesima situazione, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o del pagamento all'azienda della relativa indennità sostitutiva.

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 lett. C)

1. Salvo il caso di comprovato impedimento, sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati disciplinarmente sia la tardiva comunicazione oltre il termine

di cui al comma 1, lettera A) del presente articolo sia il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della medesima lettera, in quanto configurano assenza ingiustificata; fermo restando che per i giorni di carenza della comunicazione e della documentazione viene comunque meno per l'azienda l'obbligo di corrispondere la retribuzione. Resta inteso che il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda anche qualora, per un determinato periodo, l'istituto assicuratore deliberi di non erogare l'indennità di malattia di sua normale competenza.

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 6;

c) non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lettera A), comma 7;

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. Salvo il caso di comprovato impedimento, gli inadempimenti di cui al presente comma sono sanzionati disciplinarmente.

3. 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.

Salvo il caso di comprovato impedimento, le violazioni di cui al presente comma costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate disciplinarmente.

## G) Passaggio diretto da una ad altra azienda

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

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 di malattia erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

- Norma transitoria -

Ai lavoratori in forza al 31/12/2016, che raggiungano la scadenza del periodo di comporto di cui al presente articolo entro il 31/12/2017, si applicano, ove più favorevoli, le condizioni di cui all'**art. 46, lettere B) e D) del CCNL 21/3/2012**.

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 9/12/2021**

Articolo modificato dall'**Ipotesi di accordo 18/5/2022**

## **Art. 47 Trattamento per infermità dovuta a infortunio sul lavoro o in itinere**

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro o in itinere, 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; fatto salvo il trattamento economico per i primi tre giorni a carico dell'azienda stessa, pari al



100% della retribuzione globale mensile netta del lavoratore.

3. Il lavoratore ha pertanto l'obbligo di versare all'azienda l'assegno relativo all'indennità giornaliera erogata dall'istituto assicuratore, eleggendo a tal fine domicilio presso l'azienda stessa e rilasciando specifica delega di riscossione.

4. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 3, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.

5. Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residuata al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.

6. Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, l'azienda ha facoltà di ripetere dal lavoratore, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.

7. Il trattamento economico di cui al comma 2 cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità, dal giorno dell'accertato inadempimento, nei casi in cui il lavoratore durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale:

a) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;

b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza;

c) senza giustificato motivo, ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.

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

9. Per quanto concerne i lavoratori in prova trova applicazione l'art. 5, comma 7, del presente c.c.n.l.

## ***Art. 48 Congedo di maternità e paternità - Congedo parentale***

## *A) Tutela della maternità e della paternità*

*1. La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono disciplinati dalle norme del **D.Lgs. 26/3/2001, n. 151** e successive modificazioni e integrazioni. Per i relativi permessi retribuiti si fa riferimento alla retribuzione globale.*

*2. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, l'azienda corrisponde alla dipendente una integrazione di quanto la stessa percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale mensile netta di sua spettanza.*

## *B) Congedi parentali*

*1. Ai sensi dell'**art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001** e successive modificazioni, a decorrere dall'1/1/2022, il congedo parentale potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, anche in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero a norma dell'**art. 32, co. 1 ter del D.Lgs. n. 151/2001** e ss.mm.; in ogni caso la somma delle ore nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere.*

*2. Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali su base continuativa mensile, il genitore è tenuto a presentare, di norma almeno 15 giorni di calendario prima, la richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.*

*3. Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare richiesta all'azienda con un preavviso non inferiore rispettivamente a 2 o 5 giorni lavorativi, allegando la domanda presentata all'INPS ed indicando, in caso di modalità oraria:*

*- il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolate in giornate lavorative equivalenti;*

*- il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruito;*

*- la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria .*

*4. Oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, è esclusa la cumulabilità*

*nella stessa giornata delle fruizioni di altri permessi o riposi.*

*5. Sono fatti salvi gli eventuali accordi già in atto che regolamentano la materia a livello aziendale.*

---

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 9/12/2021

## **Art. 49 Tutela persone con handicap grave - Cessione di permessi e ferie**

### *A) Tutela di figli o persone con handicap grave*

*1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, di cui all'**art. 33, comma 1, del D.Lgs. 26/3/2001, 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 o affidatari, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.*

*3. A condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito anche in maniera continuativa.*

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

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

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

*4. I permessi di cui ai commi 1,2, 3 del presente articolo sono cumulabili con il congedo parentale ordinario di cui all'**art. 32 del D.Lgs. 151 /2001** e con i congedi per malattia figlio di cui all'**art. 47 del D.Lgs. 151/2001**.*

*5. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.*

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

*6. La persona con handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 1 e 3, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.*

*7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5 si applicano anche agli affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.*

*8. Al fine di conciliare le esigenze tecniche, organizzative delle aziende con la fruizione dei tre giorni di permesso mensile per disabilità o per assistenza ai familiari disabili di cui all'**art. 33 della legge n. 104/1992** e successive modificazioni e integrazioni, l'azienda può richiedere al lavoratore la programmazione di norma mensile di tali permessi, entro il termine del mese precedente a quello di fruizione; in caso di variazione nella fruizione rispetto al programma mensile il lavoratore deve darne comunicazione con due giorni di preavviso. Tenuto conto dell'interesse tutelato del lavoratore disabile o del familiare assistito, sono fatti comunque salvi i casi di esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della programmazione.*

*9. Qualora si sovrappongano molteplici richieste di permesso nel medesimo luogo di lavoro e nei medesimi giorni e orari, l'azienda - al fine di contemperare le tutele*

*di cui al presente articolo con l'obbligo di assicurare il normale espletamento del servizio pubblico - valuterà con i lavoratori interessati, presente la loro rappresentanza sindacale, una fruizione armonizzata dei relativi permessi sulla base delle particolari situazioni individuali.*

*10. Ai fini del presente articolo si fa riferimento alla retribuzione globale.*

*11. L'azienda adotterà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro dei portatori di handicap.*

*12. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.*

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

#### *B) Cessione di permessi e ferie*

*Nell'ottica di favorire e sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene consentita la cessione, a titolo gratuito, dei permessi compensativi di cui all'art. 17 del CCNL, dei permessi ex festività soppresse di cui all'art. 21 del CCNL e delle ferie attribuite dall'art. 23 del CCNL in misura ulteriore rispetto alle previsioni di cui al **D.Lgs. n. 66/2003**, da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima impresa, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati, e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.*

*Viene rimandata alla contrattazione aziendale la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie.*

---

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 9/12/2021**

## **Art. 50 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 può essere 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 9.10.1990, 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. 51 Tutela delle persone affette da immunodeficienza acquisita (A.I.D.S.)**

1. In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e comunque nel rispetto della **legge 5.6.1990, 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. 52 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. 53 Permessi per assistenza a malati irreversibili o di lunga durata**

Fermo restando quanto previsto dalla **legge 5.2.1992, n. 104**, e dalla **legge 8.3.2000, n.53**, 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. 54 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 arti 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/parte di una unione civile, 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.

I giorni di permesso di cui al presente comma assorbono quelli per decesso di cui all'**art. 4 della legge n. 53/2000** e di cui agli **artt. 1 e 3 del D.M. n. 278/2000**.

## 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.

C) Permessi solidali - Cessione volontaria gratuita di ore di permesso retribuito e ferie.

1. Ai sensi dell'**art. 24 del D.lgs 14.9.2015, n. 151**, fermo restando il diritto ai riposi giornalieri e settimanali e alle ferie come regolato dal **D.lgs 8.4.2003, n. 66**, i lavoratori possono volontariamente donare/cedere a titolo gratuito ore maturate di permesso retribuito ovvero fino ad un massimo di due giorni maturati della spettanza contrattuale di ferie annuale ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, i quali ne abbiano fatto documentata richiesta al fine di assistere figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

2. In particolare, per quanto riguarda le ore oggetto di donazione/cessione, sono quelle, accantonate o maturate, relative ai permessi retribuiti disciplinati a vario titolo dal vigente CCNL ovvero da accordi di secondo livello, comprese le ore accantonate o maturate nell'anno solare precedente la richiesta.

3. Come previsto dal citato **art. 24**, la contrattazione collettiva di secondo livello disciplina v condizioni e modalità - compresi un apposito modulo e l'indicazione della documentazione necessaria - per la richiesta e la cessione dei permessi e/o dei giorni di ferie in parola, nel rispetto della tutela della riservatezza personale garantita dalla legge. La contrattazione collettiva di secondo livello potrà altresì individuare ulteriori quantità di permessi/ferie nonché ulteriori soggetti meritevoli di tutela rispetto a quanto indicato al comma 1.

4. In tale premessa, la donazione/cessione delle ore di permesso e/o dei giorni di ferie è comunque effettuata in forma anonima tra il richiedente e il donatore, per il tramite dell'azienda e con l'eventuale intervento delle strutture di rappresentanza sindacale aziendale cui gli interessati abbiano voluto conferire apposito mandato.

- DISPOSIZIONE FINALE -

Le disposizioni 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. 55 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. 56 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. Ferme restando le disposizioni del **DPR 21.7.1994, n. 613**, in considerazione della natura di servizio pubblico essenziale del servizio gestito dalle aziende e del loro dovere di collaborazione in caso di calamità, 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. 57 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. 58 Parità di trattamento tra uomini e donne - Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori, di molestie e di**

## **violenza nel luogo di lavoro.**

1. Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali, della salute psico-fisica della persona nell'ambiente di lavoro costituisce un dovere morale e sociale.

2. A tal fine, i datori di lavoro e i dipendenti sono impegnati a sostenere quanto previsto dalla Costituzione italiana, dalle **leggi 20.5.1970, n. 300; 9.12.1977, n. 903; 10.4.1991, n. 125**; dal **D.P.R. 25.11.1976, n. 1026**; dai **Decreti legislativi 13.8.2003, n. 216; 30.5.2005, n. 145; 11.4.2006, n. 198** in particolare in materia di:

- parità di trattamento tra uomini e donne per quanto concerne accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e promozione professionali,
- prevenzione e repressione di discriminazioni a causa di genere, di razza, di lingua, di religione, di orientamento sessuale, di handicap, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;
- prevenzione e repressione di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.

3. I datori di lavoro e i dipendenti si impegnano altresì ad adoperarsi affinché, nell'ambiente lavorativo, siano prevenute e contrastate, tra colleghi nonché tra superiori e subordinati, forme di molestia, di vessazione e di violenza di natura fisica, psicologica, morale, sessuale atte a produrre nei dipendenti uno stato di sofferenza e prostrazione.

4. Assieme alle Parti stipulanti, i datori di lavoro e i dipendenti - nel condividere gli impegni di cui sopra - aderiscono a quanto stabilito dalla Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 del 20.9.2001, dall'Accordo delle parti sociali europee del 26/4/2007, dal correlato Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25/1/2016.

5. I datori di lavoro si impegnano a sottoscrivere la Dichiarazione allegata all'Accordo delle parti sociali europee (allegato B).

## **Art. 59 Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

1. Ai sensi dell'**art. 24 del D.lgs 15.6.2015, n. 80**, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha il

diritto di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di tre mesi.

2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sette giorni calendariali, con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo e corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione, a termini del citato **art. 24, comma 1**.

3. Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione globale mensile, con riferimento alle sole voci fisse e continuative, corrisposta dal datore di lavoro con le modalità dell'indennità di maternità.

4. Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie, alle mensilità supplementari, al trattamento di fine rapporto.

5. La lavoratrice può scegliere di usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente quello in cui ha inizio il congedo.

6. La lavoratrice in parola ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. Per quanto non previsto, si applicano le pertinenti disposizioni di legge.

## **CAPITOLO IX - Prerogative e diritti sindacali**

### **Art. 60 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 10), la rappresentanza dei lavoratori in tutte le unità

produttive 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 unità produttive 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 unità produttive nelle quali si applica il presente c.c.n.l.;

b) convengono che l'elezione della R.S.U. determina l'automatica decadenza delle R.S.A. in carica.

4. Nelle unità produttive che applicano il presente c.c.n.l.:

a) la R.S.U. subentra alle R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto delle disposizioni legislative, contrattuali nazionali e interconfederali, ivi compresa la titolarità delle relazioni sindacali e della contrattazione aziendale di secondo livello, secondo i criteri e le modalità stabiliti dal vigente 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 unità produttive con almeno 200



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 unità produttiva che applica il presente CCNL, come segue:

a) unità produttive da 16 a 60 dipendenti: 3 componenti;

b) unità produttive 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) unità produttive 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) unità produttive oltre 360 dipendenti: al numero minimo di 9 componenti si aggiunge 1 componente ogni 70 dipendenti da 361 in poi.

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 a termini dell'art. 6, al termine dei quali decadono.

## B) PERMESSI RETRIBUITI PER I COMPONENTI DELLA R.S.U.

1. In ogni unità produttiva 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 della retribuzione globale per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, nonché la partecipazione a commissioni comunque denominate, a gruppi di studio/lavoro, a convegni e congressi di natura sindacale, ecc., con esclusione delle riunioni convocate dall'azienda.
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. Il monte ore annuo dei permessi di cui alla presente lettera B) sarà ripartito in misura paritaria tra i singoli componenti eletti della R.S.U., fermo restando che la gestione dei permessi singolarmente attribuiti è in capo alla relativa lista di appartenenza.  
La R.S.U. definisce una autoregolamentazione nella quale è individuato il soggetto della singola lista abilitato alla concessione dei permessi in parola, trasmettendola all'azienda.
6. I permessi di cui alla presente lettera B) 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 DI ORGANI/STRUTTURE TERRITORIALI E NAZIONALI DELLE OO.SS. STIPULANTI

1. In ogni unità produttiva nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti di 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 5 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.
2. La quota parte dei permessi retribuiti 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. Tale 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 unità produttiva, 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 comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa la convocazione/riunione degli Organi/Strutture statutarie, nonché la partecipazione a commissioni comunque denominate, a gruppi di studio/lavoro; a convegni e congressi di natura sindacale, ecc., con esclusione delle riunioni convocate dall'azienda.

4. I nominativi dei componenti di Organi/Strutture di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi/Strutture 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**.

*- Chiarimento a verbale -*

*Le parti si danno atto che gli Organi e le Strutture territoriali e nazionali in parola sono quelli previsti dallo Statuto dell'Associazione sindacale di riferimento.*

#### **D) DISCIPLINA DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 30 DELLA LEGGE N. 300/1970**

1. In ogni unità produttiva nella quale si applica il presente CCNL, ai lavoratori dipendenti componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali 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 unità produttive da 16 a 200 dipendenti e pari a 108 ore nelle unità produttive da 201 dipendenti in poi.

3. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi 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

1. Le aziende associate ad Assoambiente che applicano il presente CCNLmettono a disposizione di tutte le Associazioni sindacali nazionali stipulanti un periodo di aspettativa retribuita, per motivi sindacali, nella misura complessiva di 90 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 CCNLed è ripartito tra le stesse secondo i criteri e le modalità stabiliti da Assoambiente.

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 90 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 Assoambiente 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 non inferiore a due settimane calendariali, con corresponsione della retribuzione globale.

Non sono ammesse l'attribuzione o la fruizione della predetta aspettativa né per periodi di durata inferiore a due settimane calendariali, né per periodi continuativi superiori a 11 mesi nell'anno solare riferiti al medesimo dipendente.

5. L'aspettativa di cui alla presente lettera non può essere riconosciuta nelle aziende aventi meno di 50 dipendenti.

6. I periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali sono utili ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità supplementari, del T.F.R., dell'Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), degli aumenti periodici di anzianità e del periodo necessario per il passaggio alla posizione parametrica A.

7. 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 ad Assoambiente, per la conseguente comunicazione all'azienda interessata.

## DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

In considerazione delle esigenze associative prospettate da FISE-ASSOAMBIENTE, ferma restando la misura complessiva annua dei mesi di aspettativa retribuita per motivi sindacali, le Parti si impegnano a definire, entro il 30/9/2017, un minore onere annuo a carico della singola azienda rispetto a quanto oggi previsto dall'**articolo 60, lettera E)**, **quinto comma del CCNL 21/3/2012**.

## F) DIRITTI DELLE STRUTTURE SINDACALI TERRITORIALMENTE COMPETENTI IN PRESENZA DELLA R.S.U.

1. A seguito della costituzione della R.S.U., alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro è riconosciuto, in sede aziendale, il diritto:

a) di indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori, a termini della successiva lettera G), ex **art. 20 della legge n. 300/1970**;

b) di affissione, ex **art. 25 della legge n. 300/1970**.

## G) ASSEMBLEE SINDACALI DEL PERSONALE

*I lavoratori hanno diritto di riunirsi, in Azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue pro capite per le quali viene corrisposta la retribuzione globale.*

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

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

*Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi pubblici essenziali, le assemblee saranno tenute di norma nelle ultime ore di lavoro, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti.*

*Le assemblee - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - possono essere indette dalla R.S.U. e, singolarmente o congiuntamente, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, fermo restando quanto stabilito in materia dall'accordo interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale di lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate alla direzione dell'azienda con un preavviso di norma, di almeno 48 ore.*

*Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali rappresentate nella R.S.U.*

## H) DIRITTO DI AFFISSIONE

La rappresentanza sindacale riconosciuta in azienda ha diritto di affiggere pubblicazioni, testi, comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi all'interno dell'azienda, che la Direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

## I) SEDI SINDACALI

Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, l'azienda pone permanentemente a disposizione della R.S.U. un idoneo locale, all'interno dell'azienda stessa o nelle sue immediate vicinanze, per l'esercizio delle sue funzioni.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti, l'azienda mette a disposizione della R.S.U. che ne faccia richiesta un idoneo locale, all'interno dell'azienda stessa o nelle sue immediate vicinanze, per le proprie riunioni.

## J) TESSERAMENTO ANNUO E DELEGA DI PAGAMENTO

1. Allo scopo di consentire ai lavoratori il versamento del proprio contributo alle Organizzazioni sindacali alle quali sono iscritti, le aziende effettuano le relative trattenute sulle retribuzioni mensili, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega di pagamento obbligatoriamente redatta sul modulo aziendale conforme a quello allegato al presente CCNL (Allegato 5).

Nella delega devono essere specificati, in particolare, le generalità del lavoratore, il sindacato al quale deve essere devoluto il contributo annuale per il tesseramento, la misura del contributo annuale nonché l'impegno del lavoratore a osservare le disposizioni della presente lettera J).

2. Il tesseramento è valido per ogni intero anno solare.

La misura del relativo contributo annuo - che è indivisibile - è costituita dall'1% della retribuzione base parametrica mensile del dipendente per 14.

Per facilitazione di pagamento, il versamento del contributo annuo è rateizzato in 14 quote mensili trattenute con le corrispondenti mensilità contrattuali.

3. Qualora il dipendente revochi per iscritto la delega di pagamento in corso d'anno, egli è comunque tenuto a versare la residua quota di contributo annuale per il tesseramento, che sarà trattenuta dall'azienda in un'unica soluzione con la corresponsione della prima retribuzione mensile utile.

4. L'azienda rimette mensilmente alle Organizzazioni sindacali i contributi per il tesseramento di loro competenza.

5. Ai fini degli obblighi adempimenti aziendali, non sono ritenute valide deleghe di singoli o di gruppi di lavoratori per contributi di tesseramento annuo di misura inferiore a quella stabilita dal comma 2, ovvero deleghe recanti disposizioni in contrasto con quelle di cui alla presente lettera J).

- Chiarimento a verbale -

1. Ai diversi fini di cui al presente articolo 60, 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.

2. In relazione a quanto previsto alla lettera J del presente articolo, le parti ribadiscono che il tesseramento con il quale il lavoratore aderisce all'Associazione sindacale ha la durata di un intero anno solare; l'ammontare del contributo è quindi

annuo e indivisibile, essendo il versamento rateizzato in 14 quote mensili soltanto per facilitazione di pagamento.

La misura del contributo è fissata, ai sensi del comma 2 della lettera J, senza alcuna eccezione e deroga, nella misura dell'1% della retribuzione base parametrica mensile del dipendente. Misure contributive diverse o deleghe non conformi a quanto sopra stabilito non sono ritenute valide ai fini degli obblighi adempimenti aziendali; conseguentemente le aziende non daranno corso in ogni caso a richieste di trattenute sindacali di misura diversa da quella sopra ricordata.

## DICHIARAZIONI FINALI DELLE PARTI NAZIONALI STIPULANTI ASSO AMBIENTE - FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL

1) Ai diversi fini di cui al presente CCNL e, in particolare, di cui al presente art. 60, 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 e in particolare nel presente articolo, le Associazioni che, al dato formale della sottoscrizione con l'assenso di Assoambiente, non hanno accompagnato quello sostanziale della partecipazione al processo di composizione del CCNL.

2) Ai fini dell'applicazione di quanto disciplinato dalla lettera E) del presente art. 60, le parti stipulanti si danno atto reciprocamente di quanto condiviso con le lettere del 15.11.2012 scambiate tra le parti,

3) 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 6), le parti stipulanti si impegnano a reincontrarsi tempestivamente onde provvedere ai necessari adeguamenti normativi.

4) 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.

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 15/11/2017](#)



## **Art. 61 Istituti di patronato**

1. Gli istituti di patronato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'[art. 12 della legge 20.5.1970, n. 300](#), i compiti di cui al [D.L. del Capo Provvisorio dello Stato del 29.7.1947, n. 804](#).
2. I patronati potranno utilizzare le bacheche e i locali messi a disposizione della R.S.U. e delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti.

## **Art. 62 Attività culturali**

Le attività culturali, ricreative, sociali e assistenziali promosse nell'azienda sono organizzate e gestite da organismi costituiti dalle OO.SS. stipulanti, secondo quanto stabilito dai pertinenti accordi aziendali.

## **CAPITOLO X - Procedura per le controversie individuali e plurime - Procedura di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive ed esercizio del diritto di sciopero - Vertenze interpretative**

### **Art. 63 Procedura per le controversie individuali e plurime**

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, anche assistita dall'Associazione imprenditoriale competente, e il lavoratore, anche assistito dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali 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.

6. Nel caso di controversie plurime concernenti una medesima norma disciplinante il rapporto di lavoro, l'esame si svolge tra la R.S.U. e l'Azienda secondo le modalità e la tempistica previste per le controversie individuali.

## **Art. 64 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 regolamenta l'esercizio del diritto di sciopero, valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia con delibera n. 01/31 del 19.4.2001 (Allegato 7).

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. 65 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

#### A. Obiettivi

*1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo eco-sostenibile delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia e si impegnano, attraverso la collaborazione e la partecipazione dei lavoratori e degli RLSSA, a favorire la crescita della cultura della prevenzione e della sostenibilità ambientale, concorrendo, ognuna per le proprie competenze, all'attività di informazione e formazione di ciascun dipendente, tramite l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza, comprese le procedure operative e i piani formativi del personale. In particolare, l'esigenza essenziale è quella di mettere in campo iniziative destinate a elevare i livelli culturali e la capacità di percepire il rischio in ambienti di lavoro, di diffondere il capillare e naturale utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione e contemporaneamente di contrastare pratiche di lavoro che determinano un grave scadimento della qualità della vita.*

*2. Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal **D.Lgs. 9/4/2008, n. 81** e successive modifiche e integrazioni e dal vigente CCNL e l'adozione di modalità di organizzazione del lavoro e dei servizi che tengono conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.*

*3. L'obiettivo del miglioramento del livello di sicurezza e salute sul luogo del lavoro, con la conseguente riduzione degli infortuni e dell'insorgenza di patologie e malattie professionali dei lavoratori, si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione e della programmazione, intesi come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle diverse fasi dell'attività*

*lavorativa e del monitoraggio delle azioni intraprese, per ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal documento aziendale di valutazione dei rischi, DVR, nonché dal DUVRI (Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze) con riferimento a tutti i lavoratori cui si applica il **D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i..*

*4. Il confronto tra le Parti deve essere improntato alla promozione di una strategia di prevenzione efficace, attraverso la partecipazione RLSSA alla programmazione ed al monitoraggio delle misure nell'adempimento delle funzioni ad essi assegnate dal **D.Lgs. n. 81/2008**, per la salvaguardia dei lavoratori per il migliore impiego degli stessi.*

*5. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabilite dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di salute e sicurezza e di tutela dell'ambiente con la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, le Parti stipulanti condividono l'impegno, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal vigente CCNL, affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione e addestramento e promossa la conoscenza delle norme e prassi attuative (migliori pratiche), anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie disponibili, quali ad esempio portali informativi anche digitali.*

*6. L'esperienza dei Comitati Aziendali di cui al **Protocollo d'Intesa del 19/3/2020** ha rappresentato un'ulteriore spinta alla partecipazione attiva degli RLSSA, dei soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL e dei lavoratori ai processi aziendali. In sede aziendale saranno verificate le modalità per valorizzare tale esperienza.*

*7. Con specifico riferimento alla progettazione ed alla produzione di mezzi ed attrezzature di lavoro, finalizzati alla riduzione del rischio biomeccanico degli operatori, le Parti stipulanti, nell'ambito degli incontri annuali di cui all'art. 1, lettera A) livello nazionale, possono analizzare e monitorare le proposte innovative disponibili sul mercato e lo sviluppo di tecnologie che lo possano ridurre, costituendo una specifica Commissione Tecnica Nazionale, che può formulare proposte su criteri e tecnologie atti a minimizzare gli impatti sulla salute dei lavoratori.*

## *B. Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente*

*1. Le parti convengono sulla necessità che siano adottati sistemi di gestione della*

*salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL-U) che costituiscono il nucleo centrale dell'impegno delle aziende, sulla base della piena consapevolezza che le politiche di prevenzione, oltre a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, riducono sensibilmente i costi economici e sociali derivanti dalla carenza di sicurezza nei luoghi di lavoro: a tal fine vengono promossi nelle aziende i sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, di cui alle SGSL-U, pubblicate da Inail in data 13/3/2018 ed applicabili ai settori richiamati.*

*2. Particolare attenzione dovrà essere posta alla gestione dei lavoratori inidonei alla mansione o idonei parziali con prescrizioni e/o limitazioni, soprattutto nelle attività di raccolta e spazzamento, tenuto conto del progressivo innalzamento dell'età media dei lavoratori del settore e della necessità di assicurare la disponibilità continuativa di un contingente operativo di lavoratori idonei al servizio. In tale ambito, anche al fine di favorire il ricambio generazionale e tenere circoscritto il più possibile il fenomeno, le Parti nazionali hanno dato attuazione nel presente CCNL alle deleghe alla contrattazione collettiva previste negli istituti di legge, quali:*

*- il contratto a tempo determinato e il contratto di apprendistato professionalizzante;*

*- in via sperimentale soluzioni innovative per la gestione generazionale degli orari e delle attività in turno e reperibilità;*

*- procedure per l'eventuale ricollocazione del personale inidoneo o idoneo parziale alla mansione specifica in attività produttive meno gravose o complementari dell'attività aziendale prevalente, con consequenziale inquadramento e trattamento retributivo corrispondente alla nuova mansione (**art. 44 CCNL 10/7/2016**).*

*3. Con le finalità evidenziate nel comma precedente, nell'ottica della maggiore prevenzione possibile, le imprese promuovono altresì l'adozione, in sede aziendale, di misure organizzative e buone prassi per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, quali:*

*- incentivazione della meccanizzazione nella definizione dei contratti di servizio, con riguardo alla situazione specifica del territorio servito ed alla fase del processo produttivo, in special modo per le attività di raccolta manuale;*

*- adozione di progetti, iniziative informative e formative, volte a sostenere sani stili di vita a tutela della salute con il coinvolgimento attivo di tutte le figure preposte (rspp, medico competente, RLSSA);*

- attivazione di campagne di informazione ed educazione dei cittadini e utenti alla collaborazione con gli operatori, con l'obiettivo di disincentivare operazioni di conferimento che potrebbero costringere gli operatori a movimenti posturali non consoni;

- programmi di training motorio del personale finalizzato al contenimento degli effetti dell'invecchiamento.

## *B/1 I principali soggetti nell'ambito del rapporto di lavoro*

### *Il datore di lavoro*

1. Il datore di lavoro, ai sensi dell'**art. 2 del D.Lgs. 81/2008** e s.m.i., è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

2. In particolare, il datore di lavoro provvede alla valutazione di tutti i rischi e alla redazione nonché all'aggiornamento ove necessario del relativo documento di valutazione dei rischi.

3. Il datore di lavoro ed i dirigenti che organizzano e dirigono le stesse attività, secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, provvedono, anche attraverso delega, ove consentito, a tutti gli obblighi e adempimenti previsti dall'**art. 18 del D.Lgs. 81/2008** e s.m.i., quali la redazione nonché l'aggiornamento del, DVR e del DUVRI, la designazione del responsabile del servizio prevenzione/protezione dai rischi, la nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta, gli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vigenti e la consegna del documento predetto, l'adozione delle misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati inclusa la fornitura ai lavoratori dei DPI e dei mezzi di protezione collettivi; consentono ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza.

4. Il datore di lavoro provvede anche ad analizzare, con la collaborazione delle strutture produttive aziendali interessate e della struttura del sistema sicurezza, le segnalazioni dei mancati incidenti (near miss), al fine di rimuoverne le cause ed in un'ottica di prevenzione degli infortuni, dandone anche riscontro al lavoratore e periodicamente ai RLSSA.

5. In particolare, il datore di lavoro deve richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione, prevedendo anche un regolamento disciplinare.

6. In materia di salute e sicurezza del lavoro la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, gli obblighi non delegabili e gli obblighi di sua pertinenza sono fissati rispettivamente dagli **artt. 16, 17, 18 del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i.

7. Le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione, a termini dell'**art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i., e in coerenza anche col **D.Lgs. n. 231/2001**.

## *Il lavoratore*

1. Il lavoratore, ai sensi dell'**art. 2 del D.Lgs. 81/2008** e s.m.i., è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto e le altre figure di cui all'**art. 2 del D.Lgs. 81/2008** e s.m.i.).

2. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, senza compiere, di propria iniziativa, operazioni e manovre che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

3. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione, formazione ed addestramento in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi specifici connessi all'attività svolta, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, in caso di cambiamento di mansioni e di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. Il lavoratore ha diritto altresì a eleggere, secondo le modalità previste dalle norme legislative e contrattuali, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

4. *In particolare, il lavoratore ha l'obbligo di contribuire all'adempimento degli obblighi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro, sottoponendosi ai controlli sanitari previsti dal **D.Lgs. n. 81/2008** o comunque disposti dal medico competente, utilizzando correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, partecipando ai programmi di formazione/addestramento, segnalando immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza ed osservando ogni altra disposizione di cui all'**art. 20, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i.*

#### *Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente*

1. *Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente (R.L.S.S.A.) ai sensi dell'**art. 2 del D.Lgs. 81/2008** e s.m.i. è il lavoratore non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato eletto dai lavoratori stessi per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, secondo le modalità di cui al seguente punto D).*

2. *Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente ha diritto a una adeguata informazione e formazione in materia, a essere consultato in merito all'organizzazione della formazione, ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, a essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione, a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi, a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi, a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di lavoro, a essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione nonché del medico competente ove nominato, a fare proposte in merito all'attività di prevenzione. Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività esercita altresì le ulteriori funzioni e attribuzioni di cui all'**art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i..*

3. *Il R.L.S.S.A., ai sensi dell'**art. 50 comma 6 del D.Lgs. 81/2008** e s.m.i., svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel D.V.R. nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.*

#### *Il medico competente*



*Il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove 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, istituisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno, coinvolgendo nel sopralluogo gli RLSSA aziendali; comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica e dà attuazione alle previsioni dell'**art. 40 del D.Lgs. 81/2008** e s.m.i., informa ogni lavoratore interessato della sorveglianza sanitaria, esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dall'**art. 25 del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i..*

## *B/2 La riunione periodica*

*1. La riunione periodica prevista dall'**art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i. è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata qualità-sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi di cui all'**art. 2, lett. v) del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i..*

*2. La riunione periodica si tiene con le modalità e finalità previste dall'**art. 35 del D.Lgs 81/2008** e s.m.i., con frequenza trimestrale, con la partecipazione del datore di lavoro o un suo rappresentante, del responsabile del servizio di prevenzione/protezione dei rischi, del medico competente e dei R.L.S.S.A.. Della riunione viene redatto il verbale messo a disposizione di tutti i partecipanti.*

*3. Nel corso della riunione, verranno esaminati e discussi i temi ed i documenti di cui all'**art. 35, comma 2, lettere a), b), c), d), del D.Lgs. n. 81/2008**, ovvero:*

*a) l'esame del DVR e del DUVRI e la valutazione del programma di miglioramento;*

*b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, rilevati nel periodo di riferimento che deve prevedere, tra l'altro, una comparazione con i dati di settore forniti dall'Inail, la relazione sull'andamento della sorveglianza sanitaria a cura del medico competente;*

*c) la valutazione e i criteri di scelta dei nuovi dispositivi di protezione individuale, nonché l'adeguamento e l'efficacia degli stessi in adozione;*

*d) l'aggiornamento e l'adeguamento del piano formativo/informativo annuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro condiviso dall'organismo paritetico Fondazione nazionale sicurezza Rubes Triva.*

*4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi sui luoghi di lavoro, a seguito delle segnalazioni da parte dei lavoratori e dei soggetti preposti all'attività di sicurezza conseguenti ad attività di monitoraggio o di sorveglianza pianificata e/o ad eventi incidentali (o quasi incidenti segnalati) e/o ad infortuni riscontrati (o quasi infortuni segnalati).*

*5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo ad iniziative di informazione, formazione ed addestramento mirate in modo che, insieme alle misure organizzative, incidano significativamente sul miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.*

### *B/3 Informazione e formazione dei lavoratori*

*1. In conformità alle disposizioni degli **art. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i., nonché dell'Accordo Stato Regioni 11/1/2012 e successive linee interpretative, il datore di lavoro deve provvedere a definire i criteri, le modalità organizzative e le responsabilità volte a soddisfare i fabbisogni rilevati in occasione della riunione periodica in tema di informazione, formazione ed addestramento di tutti i lavoratori dell'azienda.*

*2. Come previsto dall'**art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i., la formazione dei lavoratori deve essere realizzata in collaborazione con l'organismo paritetico Rubes Triva previsto dall'art. 64 B) del presente 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, nonché i curricula dei docenti.*

*5. I contenuti, la durata e le modalità dell'attività formativa sono quelli previsti dalle disposizioni dell'Accordo Stato-Regioni sopra richiamato e sono da intendersi come minimi, in quanto essi non possono che essere subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore del lavoro e contenuta nel DVR, alle risultanze dell'attività di monitoraggio e della eventuale modifica del DVR.*

6. *Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione e di addestramento erogate nei confronti del lavoratore sono supportate e registrate dall'organismo paritetico Rubes Triva attraverso un apposito "data base" cui potranno accedere via web le singole aziende non solo per il rilascio del libretto formativo e degli attestati per il lavoratore interessato, ma anche per il riconoscimento della formazione svolta.*

#### *B/4 Appalti: rischi da interferenze*

1. *Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.*

2. *In caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 del presente CCNL ad altra impresa o a lavoratori autonomi, l'impresa appaltatrice verificherà, in particolare, la loro idoneità tecnico professionale, analogamente a quanto di competenza del datore di lavoro committente.*

3. *Il datore di lavoro committente, anche nel caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 del presente CCNL, redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) una cui copia viene trasmessa al R.L.S.S.A., promuove la cooperazione tra le imprese ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione ai fini dell'efficacia del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente con la finalità di eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.*

4. *Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, l'impresa committente nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate a termini dell'art. 8 del presente CCNL sono tenute a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione.*

#### *C. Assetto organizzativo del servizio di raccolta*

*Nell'ambito del programma di sorveglianza sanitaria nonché della riunione periodica aziendale, sono coerentemente valutate le condizioni operative del conducente monoperatore addetto al servizio di raccolta oltre alle eventuali segnalazioni in merito, provenienti dal datore di lavoro o dai R.L.S.S.A. sull'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata, con particolare riferimento alla raccolta differenziata.*

## *D. Elezione del rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.)*

*Ai fini degli adempimenti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, le parti stipulanti convengono quanto segue.*

### *1. Numero dei R.L.S.S.A.*

*Il numero degli R.L.S.S.A. è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva nel caso in cui le aziende siano dislocate in comuni diversi. Vale a dire:*

*- fino a 200 lavoratori: 1 R.L.S.S.A.*

*- da 201 a 1000 lavoratori: 3 R.L.S.S.A.*

*- oltre 1000 lavoratori: 6 R.L.S.S.A.*

*Potrà essere individuato uno specifico rappresentante per gli impianti complessi, da intendersi con riferimento ad un elevato rischio ambientale secondo le normative vigenti. Le parti sono impegnate a concordare le situazioni che rientrano nella suddetta fattispecie entro il 31/1/2022.*

### *2. Computo dei lavoratori*

*Ai fini del computo dei lavoratori di cui al comma 2, si considera utile il numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente, fatta eccezione per quelli individuati dall'**art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008** e successive modifiche e integrazioni.*

### *3. Elettorato attivo e passivo*

*Si applica quanto previsto dall'articolo 7 del Regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato al presente CCNL.*

### *4. Durata del mandato*

*Il R.L.S.S.A. dura in carica tre anni dalla data di elezione.*

### *5. Dimissioni*

*In caso di dimissioni del R.L.S.S.A., quest'ultimo continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione con il primo dei R.L.S.S.A. non eletti nell'ambito della lista del dimissionario o, in mancanza, delle altre liste che abbiano riportato il maggior numero di voti: la sostituzione deve intervenire non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione delle dimissioni. Qualora non siano presenti candidati non eletti nelle altre liste, verranno proclamate nuove elezioni; i candidati eletti in queste elezioni suppletive dureranno in carica fino alle nuove elezioni delle RSU.*

## *6. Elezione del R.L.S.S.A.*

*Il R.L.S.S.A. è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.*

### *A. Procedura di elezione*

#### *a. Aziende fino a 15 dipendenti*

*L'elezione del R.L.S.S.A. si svolge a suffragio universale ed a voto segreto, su liste presentate, anche per candidature concorrenti. Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro. Ricevuto il verbale dell'elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.*

#### *b. Aziende con almeno 16 dipendenti*

*Nelle aziende con almeno 16 dipendenti l'elezione avviene sulla base di liste concorrenti presentate dalle strutture territorialmente competenti delle 00.SS. stipulanti e firmatarie del CCNL e di quelle di cui all'art. 2, lett. b) del Regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art. 57 del presente CCNL in occasione delle elezioni delle R.S.U. L'elezione del R.L.S.S.A. si svolge a suffragio universale ed a voto segreto. La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione delle R.S.U., come previsto dal Regolamento per l'elezione delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art.57 del presente CCNL.*

### *B. Permessi per l'espletamento del mandato*

*Per l'espletamento del mandato ai sensi del **D.Lgs. n. 81/2008** e successive modifiche e integrazioni al R.L.S.S.A. sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle*

aziende che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale. Nelle aziende da 16 lavoratori in su, al singolo R.L.S.S.A. sono concesse 46 ore annue di permesso con decorrenza della retribuzione globale

*C. Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del R.L.S.S.A.*

*In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del R.L.S.S.A. nei termini di cui al precedente comma 6, per le aziende con almeno 16 dipendenti valgono le disposizioni di cui all'art. 21 del Regolamento allegato al presente CCNL; in ogni caso di ritardo, il R.L.S.S.A., scaduto il mandato, continuerà ad operare in regime di proroga fino a nuove elezioni, limitatamente alle funzioni di RLSSA.*

*7. Espletamento di adempimenti ex **art. 50, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i..*

*Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'**art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l) del D.Lgs. n. 81/2008** e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'**art. 35 del medesimo D.Lgs.**, al R.L.S.S.A. sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dai precedente comma 6.*

## *8. Preavviso*

*La richiesta di permesso ai sensi dei commi 6 e 7 è presentata dal R.L.S.S.A., di norma, con un preavviso di 48 ore.*

*9. Accesso ai luoghi di lavoro/consultazione ed informazione del R.L.S.S.A.*

*1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare ai luoghi di lavoro. Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.*

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

3. Il R.L.S.S.A. ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'**art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008** nonché il diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'**art. 17, comma 1**, e di cui all'**art. 26, comma 3, del citato D.Lgs.** Per informazioni inerenti l'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'azienda per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

4. L'azienda mette a disposizione del RLSSA gli strumenti anche informatici adeguati allo svolgimento delle attività previste dalla legge e dal presente CCNL.

#### 10. Riunione periodica

In applicazione dell'**art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i. la riunione periodica è convocata con almeno 7 giorni calendariali di preavviso con lettera nella quale è precisato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Il R.L.S.S.A. può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

#### 11. Formazione del R.L.S.S.A.

Il R.L.S.S.A. ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del R.L.S.S.A. sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

*g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;*

*h) tecniche di comunicazione efficace.*

*La durata del corso base iniziale è di 38 ore, di cui almeno 19 sui rischi specifici presenti in azienda; 2 ore di formazione sulla comunicazione efficace e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.*

*L'aggiornamento periodico ha una durata di 8 ore annue per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori e di 12 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori, 1 ora della formazione periodica dovrà riguardare la comunicazione efficace.*

*La formazione del R.L.S.S.A. avviene durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a suo carico. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

*Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'**art. 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276**, e successive modificazioni.*

---

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 9/12/2021**

## **Art. 66 Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro**

### *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 e integrazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.*

*2. Fermo restando quanto disposto dal **D.Lgs. n. 81/2008** e s.m.i. in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:*



*a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, in quanto previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):*

*1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;*

*2) assicura una formazione adeguata per l'uso corretto dei DPI;*

*b) il lavoratore:*

*1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;*

*2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;*

*3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.*

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

*1. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada o presso impianti di smaltimento l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.*

*2. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3/6/1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).*

*3. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale*

dai rischi (D.P.I.) ai sensi del **D.Lgs. n. 81/2008** e successive modificazioni e integrazioni.

4. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

### 3) Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

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

2. La dotazione degli indumenti di lavoro viene stabilita dall'azienda, previo esame congiunto con gli RLSSA e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, attraverso la costituzione di apposite commissioni vestiario a livello di azienda o di gruppo.

3. La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.

4. Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, 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.

### 4) Strumenti per la rilevazione emergenze

Le aziende adottano, previo esame congiunto preventivo con gli RLSSA e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, sistemi di

*rilevamento delle emergenze in contesti critici, da individuare nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni disponibili, per i lavoratori che espletano la loro prestazione operativa in singolo.*

### *B) Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva"*

- 1. In applicazione di quanto previsto dalla "Dichiarazione" in premessa al CCNL 30/6/2008, e dall'Accordo nazionale 15/9/2010, è istituita la Fondazione Nazionale sicurezza Rubes Triva.*
- 2. La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle leggi vigenti, promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione della cultura della prevenzione.*
- 3. La Fondazione Rubes Triva attua quanto previsto dall'**art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008** e, su richiesta delle imprese, rilascia l'attestazione di asseverazione dei Modelli di gestione di cui all'art. 30 dello stesso D.Lgs., secondo la procedura operativa UNI/PdR 22:2016.*
- 4. Le imprese che applicano il presente CCNL versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari a euro 2,00 dall'1/1/2017, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A tal fine le associazioni datoriali stipulanti forniranno alla Fondazione Rubes Triva, entro e non oltre il primo trimestre di ciascun anno di riferimento, i dati relativi al numero dei dipendenti.*
- 5. Il versamento dell'importo suindicato alla Fondazione deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.*

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

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

2. I lavoratori sono tenuti a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro loro assegnati.

3. Al personale operaio è assicurata la seguente dotazione di indumenti da lavoro, se già non ricompresa tra i DPI:

a) a consumo:

tute, stivali e guanti per gli addetti agli spurghi industriali; tute e stivali per gli autisti addetti alle manovre di carico e scarico, per gli spazzini, per i raccoglitori, per gli addetti alle diverse tipologie di impianti, per gli addetti alle officine;

b) ogni anno:

due paia di scarpe, uno estivo ed uno invernale;

c) ogni due anni:

1) 3 abiti da lavoro estivi e 3 abiti da lavoro invernali, nella foggia consuetudinaria dell'azienda, per il personale addetto ai servizi esterni;

2) 4 tute da lavoro estive e 4 tute da lavoro invernali, nella foggia consuetudinaria nell'azienda, per il personale addetto alle officine e alle diverse tipologie di impianti;

Per abito da lavoro estivo si intende: berretto; pantalone; maglietta o camicia; per abito da lavoro invernale si intende: berretto; pantalone, camicia o maglione;

d) ogni 3 anni:

un impermeabile al personale addetto ai servizi esterni;

e) ogni cinque anni:

una giacca a vento per gli autisti.

4. Al personale impiegatizio addetto normalmente ai servizi esterni è assicurata la seguente dotazione di indumenti da lavoro, se già non ricompresa tra i DPI:

a) ogni anno; due paia di scarpe di cui 1 estivo ed 1 invernale;

b) ogni tre anni: un impermeabile;

c) ogni cinque anni: una giacca a vento,

5. Al personale impiegatizio addetto agli impianti sono forniti idonei indumenti da lavoro, se già non ricompresi tra i DPI.

6. La fornitura degli indumenti da lavoro di cui alla presente lettera C. non può, in ogni caso, essere sostituita da benefici economici di corrispondente valore.

D) Indennità per lavaggio indumenti - Spesa media annua pro-capite per indumenti da lavoro di cui alle lettere B) e C).

1. Al personale di cui ai commi 3) e 5) della precedente lettera C. continua ad essere corrisposta l'indennità per lavaggio indumenti di cui all'art. 33, comma 3, lett. b), del presente CCNL

2. Per la fornitura degli indumenti da lavoro di cui alle lettere B. e C. del presente articolo, è a carico dell'azienda la spesa media annua procapite in relazione alle diverse tipologie e ai differenziati periodi di assegnazione del vestiario stesso. L'entità della spesa media annua predetta è aggiornata con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base delle variazioni, in aumento o in decremento, dell'indice ISTAT dei prezzi alla produzione dei prodotti industriali, con comunicazione di FISE Assoambiente alle imprese e alle OO. SS. Nazionali stipulanti.

3. La fornitura degli indumenti da lavoro di cui alla lettera C. è oggetto di intesa a livello aziendale, secondo quanto previsto dall'**art. 2, lettera D) del vigente c.c.n.l.**

### ***E) Strumenti per la rilevazione emergenze***

*Le aziende adottano, previo esame congiunto preventivo con gli RLSSA e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, sistemi di rilevamento delle emergenze in contesti critici, da individuare nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni disponibili, per i lavoratori che espletano la loro prestazione operativa in singolo".*

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 9/12/2021**

Articolo integrato con la lett. E) dal **Verbale di accordo 9/12/2021**

1. *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.*

2. *La Fondazione Rubes Triva attua quanto previsto dall'**art. 51, comma 3-bis del DLgs n. 81/2008** e, su richiesta delle imprese, rilascia l'attestazione di asseverazione dei Modelli di gestione di cui all'**art. 30 dello stesso DLgs**, secondo la procedura operativa UNI/PdR 22:2016.*

3. *Le imprese che applicano il **CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016** come rinnovato con l'Accordo 17 maggio 2022, a far data dal 1° gennaio 2024 versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari ad euro 1,00 al mese, che aumenta a euro 2,00 dal 1° gennaio 2025, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A tal fine le associazioni datoriali forniranno 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. *Nelle more dell'iscrizione delle imprese, la Fondazione organizzerà, d'intesa con Assoambiente e con le Fonti istitutive, specifiche iniziative di informazione in ordine alle attività della stessa; le Fonti istitutive della Fondazione, altresì, definiranno con Assoambiente, entro il 30 giugno 2023, le conseguenti modifiche dello Statuto.*

*Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a sciogliere la riserva in ordine alla presente ipotesi di accordo entro il 10 giugno p.v.*

*Con la sottoscrizione della presente intesa le Organizzazioni Sindacali sospendono lo stato di agitazione con conseguente revoca dello sciopero proclamato per il 20 giugno p.v.*

## **CAPITOLO XII - Welfare contrattuale e bilateralita'**

### **Art. 67 Fondo Previambiente**

1. A tutti i dipendenti non in prova assunti con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro l'Azienda consegna la scheda informativa e la domanda di adesione al "Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori dell'igiene ambientale e settori affini", denominato Previambiente, i cui moduli sono reperibili sul sito internet del Fondo stesso.

2. All'atto dell'assunzione, in coerenza con le disposizioni di cui all'[art. 8 del D.lgs. n. 252/2005](#), l'azienda attiva la procedura per consentire al dipendente di esercitare l'opzione per il conferimento del T.F.R. .

3. L'adesione del dipendente al Fondo Previambiente è volontaria.

La scheda di adesione è consegnata dal dipendente al datore di lavoro, che provvede a trasmetterla tempestivamente al Fondo, dandone immediato riscontro al lavoratore.

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

5. Le contribuzioni al Fondo Previambiente sono dovute per 12 mesi e sono costituite da:

a) 2,033% a carico dell' azienda;

b) 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 29/4/1993;

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.

6. A decorrere dall'1/10/2013 a favore di ogni dipendente iscritto il datore di lavoro versa al Fondo Previambiente un contributo di € 5,00 al mese, e dall'1/1/2018 un ulteriore contributo di € 10,00 al mese per dodici mensilità.

7. Le variazioni della base di calcolo e dei contributi dovuti al Fondo sono stabilite dagli accordi stipulati dalle parti istitutive del Fondo stesso.

8. L'adesione del dipendente al Fondo Previambiente determina l'adesione automatica dell'azienda al Fondo stesso e comporta, da parte sia del dipendente che dell'azienda, il versamento paritetico della quota di iscrizione pari a € 5,16 pro capite.

9. I contributi di cui ai commi 5 e 6 decorrono dal mese successivo all'iscrizione.

10. Per i periodi di assenza non retribuita nel mese, non sussiste l'obbligo del versamento dei contributi normalmente dovuti al Fondo.

11. Il dipendente può optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, superiore a quella di cui al comma 5, lett. b). In tal caso, la retribuzione di riferimento è quella considerata ai fini del calcolo del T.F.R..

## NOTE A VERBALE

### DIPENDENTI INQUADRATI NEI LIVELLI "Q" e "J"

Per i dipendenti con categoria di Quadro, la base retributiva mensile convenzionale - comprensiva del valore di un aumento periodico di anzianità, pari a € 39,17 - sulla quale applicare la misura percentuale della contribuzione dovuta al Fondo Previambiente, ai sensi del comma 4, lettere a) e b), è pari a € 2.049,09 (€ 2.009,92 + 39,17).

Per i dipendenti inquadrati nel livello J, la base retributiva convenzionale - comprensiva del valore, rapportato a 30/36, di un aumento periodico di anzianità, pari a € 10,20 - sulla quale applicare la misura percentuale della contribuzione dovuta al Fondo Previambiente, ai sensi del comma 4, lettere a) e b), è pari a € 828,17 (€ 817,92 + € 10,20).



## LAVORATORI COSIDDETTI "CONTRATTUALI"

Anche sulla base di indicazioni del Fondo saranno attivate specifiche azioni informative nei confronti dei dipendenti interessati, sia con comunicazioni interne da parte aziendale, sia con assemblee da parte sindacale.

L'avvio del versamento, a carico del datore di lavoro, del contributo di € 10,00 /mese a favore dei lavoratori cosiddetti "contrattuali" sarà operativo al completamento delle procedure di competenza del Fondo Previambiente, ferma restando la decorrenza del versamento stesso dal mese di gennaio 2018.

Per quanto concerne il comparto di adesione al quale versare il contributo del datore di lavoro a favore dei lavoratori cosiddetti "contrattuali", è individuato, indistintamente per fascia anagrafica - considerato l'andamento storico dei comparti disponibili, e anche in considerazione dell'importo annualmente accantonato - nel comparto di "default" del Fondo Previambiente, come disciplinato dal Fondo stesso. Quanto alle relative modalità operative e alla misura delle spese a carico del solo lavoratore interessato, valgono le disposizioni statutarie e/o regolamentari del Fondo Previambiente.

Qualora, dopo il periodo temporale previsto dallo Statuto del Fondo, il lavoratore cosiddetto "contrattuale" intenda spostare la posizione previdenziale in parola ad altro Fondo, a partire dal mese in cui avviene lo spostamento viene meno definitivamente per il datore di lavoro l'obbligo di continuare a corrispondere il contributo contrattuale a suo favore.

Si allega al presente **CCNL l'Accordo 6/3/2017** e le tabelle che stabiliscono, per ogni livello di inquadramento, la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore dipendente.

### ***Art. Nuovo - Misure di incentivazione della previdenza complementare***

*Le Parti, in relazione all'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio ed al fine di promuovere lo sviluppo della previdenza complementare, concordano di stabilire nuove misure di sostegno previdenziale in favore del personale, in particolare dei nuovi assunti, al fine di favorirne l'iscrizione alla previdenza complementare attraverso l'incremento della posizione contributiva individuale.*

*1. Ai lavoratori nuovi assunti a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL viene riconosciuta la possibilità di optare - entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta della destinazione per il TFR - per la conversione del trattamento degli aumenti periodici di anzianità di cui all'**art. 30 del CCNL 10 luglio 2016 e 28 CCNL 6 dicembre 2016** in misure contributive a*

sostegno della previdenza complementare.

2. Nei confronti di tali lavoratori verrà versato esclusivamente al Fondo Pensione Previambiente l'importo corrispondente all'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, maturato secondo le regole previste dagli articoli contrattuali sopra citati ed alle medesime scadenze, maggiorato del 10% e riproporzionato su 12 mensilità, per gli importi unitari di seguito riportati.

Livello	Importo in Euro
J	11,29
1	19,56
2	22,66
3	24,52
4	26,85
5	28,02
6	31,63
7	33,42
8	37,28
Q	50,27

3. Il lavoratore che ha optato per la conversione degli aumenti periodici di anzianità in misure contributive alla previdenza complementare ha diritto a maturare misure contributive o frazioni di esse fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente.

Livello	Importo in Euro
1	195,60
2	226,60
3	245,20
4	268,50
5	280,20
6	316,34
7	334,20
8	372,80
Q	502,70

4. In caso di passaggio di livello *i!* lavoratore mantiene l'importo in cifra relativo

*al livello di appartenenza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo importo.*

*5. Tali importi costituiscono contribuzione aggiuntiva corrisposta per 12 mensilità a carico del datore di lavoro nella posizione individuale del singolo lavoratore optante presso il Fondo Previambiente e non sono pertanto computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR.*

*6. I lavoratori già in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL, che non hanno ancora compiuto la piena maturazione degli aumenti periodici di anzianità a norma degli artt. 30 e 28 sopra citati possono chiedere, in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione, l'applicazione delle regole di cui ai precedenti commi per l'attribuzione delle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare.*

*In tal caso, sono conservati in cifra fissa non assorbibile gli importi già percepiti a titolo di aumenti periodici di anzianità maturati alla data di presentazione della richiesta.*

*7. Resta fermo che non spettano le misure periodiche per gli anni di anzianità di servizio che hanno già dato titolo alla percezione degli aumenti triennali.*

*8. In considerazione delle finalità della previdenza complementare e delle esigenze di continuità della contribuzione, la richiesta di applicazione delle sopracitate misure periodiche a sostegno della previdenza complementare è irrevocabile.*

*- Nota a verbale -*

*Per i dipendenti delle cooperative aderenti a Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi è valido quanto sottoscritto con le OO.SS. In data 18 giugno 2018 in materia di riconoscimento degli strumenti bilaterali della cooperazione.*

---

Articolo inserito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

## **Art. 68 Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti dei servizi Ambientali - FASDA**

Ferme rimanendo la validità e la centralità delle forme di assistenza pubblica

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

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

1. L'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative, a decorrere dal mese di ottobre 2014, è assicurata attraverso il Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti dei servizi Ambientali denominato "FASDA", costituito pariteticamente dalle Parti stipulanti.

2. Al fine di finanziare tali prestazioni, per ogni lavoratore dipendente in forza con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale indeterminato, non in prova, ivi compresi i lavoratori con contratto di apprendistato, è stabilito a carico del datore di lavoro un contributo ordinario trimestrale pari a € 42,50 (quarantadue/50), al netto del contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo, con inizio del versamento a partire dal 16/7/2014.

A decorrere dal versamento del 16/7/2017, il predetto contributo ordinario trimestrale, al netto del contributo di solidarietà, è aumentato alla misura complessiva di € 69,50 per ogni lavoratore dipendente, secondo quanto previsto dal successivo capoverso.

Il contributo ordinario viene versato con cadenza trimestrale (16 aprile; 16 luglio; 16 ottobre; 16 gennaio) a favore dei lavoratori dipendenti di cui al comma 2, che risultino iscritti al Fondo nell'ultimo giorno del trimestre immediatamente precedente. Il contributo viene corrisposto per intero anche qualora i predetti lavoratori siano passati alle dipendenze del datore di lavoro per effetto del cambio di appalto ovvero abbiano maturato il superamento del periodo di prova nel corso del trimestre.

L'onere del versamento compete in ogni caso al datore di lavoro che abbia in forza i predetti dipendenti nell'ultimo giorno del trimestre immediatamente precedente il mese nel quale viene effettuato il versamento contributivo; a nulla rilevando la circostanza che il datore di lavoro sia subentrato nella gestione del servizio nel corso del trimestre.

Ai fini di cui al presente comma, nessun altro costo diretto o indiretto può essere a carico del datore di lavoro.

3. In caso di mancato versamento del contributo ordinario, è in capo all'azienda inadempiente, che applica il presente CCNL, la piena responsabilità verso i

lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie.

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

4. I lavoratori dipendenti individuati dal comma 2 potranno chiedere, con oneri a proprio carico, l'iscrizione al Fondo dei componenti il proprio nucleo familiare, secondo le condizioni, le modalità e la tempistica stabilite dal Fondo e dalle convenzioni da esso stipulate.

5. I lavoratori già dipendenti di imprese che applicano il presente CCNLe collocati in quiescenza potranno chiedere, con oneri a proprio carico, l'iscrizione al Fondo per sé e per i componenti del proprio nucleo familiare, secondo le condizioni, le modalità e la tempistica stabilite dal Fondo e dalle convenzioni da esso stipulate.

6. Resta ferma la facoltà del Fondo di prevedere e disciplinare l'adesione di datori di lavoro diversi da quelli che applicano il presente CCNLe la correlata iscrizione dei loro lavoratori, anche in quiescenza, e dei relativi componenti del nucleo familiare

7. Qualora convenzioni e/o contratti collettivi di assistenza sanitaria integrativa in atto aziendali garantiscono ai lavoratori condizioni diverse rispetto a quelle assicurate dal Fondo di cui sopra, le parti aziendali, unitamente alle parti nazionali stipulanti, concorderanno condizioni, modalità e tempi ai fini dell'adesione al Fondo.

8. Le presenti disposizioni abrogano e sostituiscono integralmente quanto disciplinato dal **CCNL21/3/2012**.

*Modificato come segue con decorrenza 1° gennaio 2024.*

### *B) Fondo Fasda*

*Ferme rimanendo la validità e la centralità delle forme di assistenza pubblica previste dalla legislazione vigente, le parti concordano di realizzare, per l'intero comparto dei servizi ambientali un unico sistema di prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale - in conformità alle norme di cui all'**art. 51, co. 2, lett. A) del T.U.I.R.** e succ. modifiche e integrazioni - assicurato attraverso il Fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui al presente articolo. L'erogazione di tali prestazioni da parte del Fondo ha decorrenza dal mese di ottobre 2014.*

1. *Le imprese che applicano il presente CCNL o il CCNL Fise Assoambiente - fermo restando l'obbligo di reciprocità tra i predetti contratti ai sensi dell'art. 6 del presente CCIML - sono obbligate ad aderire al Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti dei servizi ambientali, denominato "FASDA", costituito pariteticamente tra le parti stipulanti Federambiente (oggi Utilitalia), Fise Assoambiente, Fp-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Fiadel, disciplinato dal presente articolo, le cui disposizioni sono vincolanti per le predette imprese.*

2. *L'adesione al Fondo delle imprese di cui al comma 1 comporta per le stesse -in quanto titolari del rapporto di lavoro - l'obbligo di iscrivere i rispettivi dipendenti in forza, non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato ed i dipendenti con unico contratto di lavoro a tempo determinato almeno pari a 12 mesi, sia a tempo pieno sia a tempo parziale con orario di lavoro almeno pari al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno. Sono considerati in forza anche i dipendenti che si trovino nella posizione di aspettativa non retribuita.*

3. *Le imprese aderenti e i lavoratori iscritti di cui sopra sono tenuti - ognuno per gli adempimenti di propria competenza - a conoscere, accettare e osservare la disciplina del Fondo, costituita, in particolare, dal presente articolo, dalle disposizioni dello Statuto e del Regolamento attuativo del Fondo e dalle deliberazioni dei suoi Organi Direttivi nonché dalle convenzioni stipulate per l'erogazione delle prestazioni.*

4. *Per il finanziamento di tali prestazioni, viene stabilito a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore dipendente di cui al comma 2 un contributo ordinario trimestrale pari a € 42,50 (quarantadue/50), al netto del vigente contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo con inizio del versamento a partire dal 16 ottobre 2014.*

5. *A decorrere dal versamento trimestrale del 16 ottobre 2023, il predetto contributo ordinario trimestrale, al netto del contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del fondo, è aumentato alla misura complessiva di € 84,50 per ogni lavoratore dipendente.*

6. *In caso di mancato versamento del contributo ordinario di cui ai commi precedenti è in capo all'azienda inadempiente, che applica il presente CCNL, la piena responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie. E' fatta salva la facoltà del lavoratore di chiedere all'azienda il risarcimento del danno subito.*

7. *Qualora convenzioni e/o contratti collettivi di assistenza sanitaria integrativa in atto aziendalmente garantiscano ai lavoratori condizioni diverse rispetto a quelle assicurate dal Fondo di cui sopra, le parti aziendali, unitamente alle parti nazionali stipulanti, concorderanno condizioni, modalità e tempi ai fini dell'adesione al Fondo*

---

Articolo modificato dal [verbale di accordo 185/2022](#)

## **Art. 69 Fondo di solidarietà bilaterale**

Avuto riguardo al fatto che le aziende, in ottemperanza all'**art. 29, comma 7, del D.lgs. 14.9.2015, n.148**, versano al Fondo di integrazione salariale (multicomparto) dell'Inps un contributo mensile pari allo 0,65% - di cui 2/3 a carico dell'azienda e 1/3 a carico del dipendente - le Parti dispongono quanto segue. A decorrere dalla retribuzione del mese di gennaio 2019 ai fini del costituendo Fondo di solidarietà bilaterale di categoria, di cui all'**art. 26, comma 1, del predetto D.lgs.**, l'azienda verserà, oltre al contributo di cui sopra, un contributo aggiuntivo mensile di € 10,00 per dodici mensilità per ciascun lavoratore dipendente con contratto a tempo indeterminato non in prova. In allegato al CCNL, il testo dell'accordo 6.12.2016 che istituisce il Fondo in parola.

## **CAPITOLO XIII - Norme comportamentali e disciplinari**

### **Art. 70 Doveri dei lavoratori**

*1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza e porre in essere una condotta conforme alle prescrizioni del presente contratto ed alle norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge.*

*2. I doveri dei lavoratori, come di seguito esemplificati non esaustiva mente, corrispondono al rispetto dei valori fondamentali che le parti condividono essere caratteristici del rapporto di lavoro presso imprese che gestiscono servizi pubblici*

essenziali.

3. In particolare tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;
- svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;
- osservare e far osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente normativa, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
- astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;
- astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;
- aver cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.);
- tenere, nell'espletamento delle funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale;
- mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
- osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
- comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione;
- astenersi dallo svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di



*pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa;*

*- fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità;*

*- in caso di incidenti, avvertire immediatamente il proprio responsabile diretto e provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro in azienda.*

*4. Il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere adottate dall'Azienda secondo legge e contrattazione collettiva.*

*5. Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.*

*6. Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.*

*7. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da sua colpa.*

---

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

## **Art. 71 Doveri e responsabilità dei conducenti**

*1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente art. 66, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.*

*2. Il conducente deve assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del*

*carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.*

*3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.*

*4. Il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, lett. f).*

*5. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada - di cui al **DLgs 15 gennaio 2002, n. 9**, modificato dal **DL 27 giugno 2003, n. 151**, convertito con modificazioni nella **legge 1 agosto 2003, n. 214** - in caso di decurtazione di punti della patente di guida - attestata da specifico Verbale di contestazione e/o accertamento - per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovata mente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda.*

*6. Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa la patente dall'Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche inquadrato in livello inferiore ai sensi dell'**art. 2103 c.c., co. 4**, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all'art. 16, co. 5.*

*7. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche inquadrato in un livello inferiore cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.*

*8. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reimpiegato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e*

*categoria.*

*9. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.*

---

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 18/5/2022](#)

## **Art. 72 Ritiro della patente di guida**

1. In caso di ritiro della patente di guida da parte dell'autorità giudiziaria, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, il conducente ha diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso. Durante tale periodo, egli dovrà essere adibito ad altre mansioni e la sua retribuzione globale verrà determinata in base all'[art. 16, commi 1 e 2](#).

2. 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.

3. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo al ritiro della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, tali abilitazioni siano restituite 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.

4. In caso di mancato rinnovo della patente di guida per sopraggiunta inidoneità alle mansioni di conducente, a norma delle vigenti disposizioni di legge, al dipendente sono assegnate altre mansioni e la sua retribuzione globale è determinata in base all'[art. 16, comma 7](#).

5. Il ritiro della patente di guida 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. 73 Sanzioni disciplinari**

*1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, tra cui quelli indicati ai precedenti art. 66 e 67, potrà dar luogo, secondo la gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:*

- a) rimprovero verbale o scritto;*
- b) multa non superiore a 4 ore di retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL;*
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;*
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale da 3 a 5 giorni;*
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;*
- f) licenziamento con preavviso;*
- g) licenziamento senza preavviso.*

*Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.*

*I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.*

## **2. SANZIONI CONSERVATIVE**

### **A) MANCANZE PUNIBILI CON IL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO**

*Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa, inosservanza delle prescrizioni e violazioni dei doveri di corretto comportamento di lieve entità, quali ritardo o anticipata cessazione del lavoro superiori ai limiti di tolleranza eventualmente previsti e definiti in azienda, lieve inosservanza delle disposizioni sulle pause, uso improprio del vestiario*

*aziendale, ecc. in assenza di pregiudizio ai beni aziendali o agli utenti.*

## **B) MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA**

*Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi, quali:*

- a) in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;*
- b) ritardo colposo nella consegna della documentazione aziendale, ove richiesta;*
- c) mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;*
- d) per assenza dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie di reperibilità per il controllo delle assenze per infermità previsto dalle norme di legge;*
- e) inosservanza delle norme che regolano gli accessi ai luoghi di lavoro;*
- f) negligenza nell'esecuzione del servizio assegnato rispetto alle istruzioni impartite;*

*L'importo delle eventuali multe viene devoluto entro il mese di dicembre di ogni anno a beneficio di istituzioni benefiche e/o assistenziali interne o esterne.*

## **C) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO A 2 GIORNI**

*Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio fino a 2 giorni nelle seguenti ipotesi:*

- a. in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione o di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett. B), entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;*
- b. per non aver eseguito la prestazione richiesta adducendo impedimenti non verificabili; '*

*c. inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro come ad esempio l'utilizzo dei DPI, salvo che per la gravità della mancanza la stessa non sia perseguibile diversamente;*

*d. rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a controlli aziendali disposti a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato;*

#### **D) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE DA 3 A 5 GIORNI**

*Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio da 3 a 5 giorni nelle seguenti ipotesi:*

*a. in caso di una seconda mancanza tra quelle previste nella precedente lett. C o di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett. B), entro 2 anni dall'applicazione della prima sanzione;*

*b. inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone, ove l'evento non si sia verificato;*

*c. rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni relative al servizio impartite dai superiori o dai preposti;*

*d. volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'impresa;*

*e. assenza ingiustificata fino ad un massimo di 2 giorni anche non consecutivi nell'arco di 12 mesi.*

#### **E) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA 6 A 10 GIORNI**

*Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 a 10 giorni nelle seguenti ipotesi:*

*a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. D) o di una terza tra quelle previste nella precedente lett. C, entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione;*

*b. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti nei locali di pertinenza dell'azienda ma non in servizio, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda;*

*c. contegno non rispettoso o offensivo nei confronti della clientela/utenza o della committenza;*

*d. diverbio litigioso o oltraggioso nei confronti di altri dipendenti dell'azienda nei locali di pertinenza aziendale senza turbamento della vita aziendale;*

*e. negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ove l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;*

*f. utilizza durante il servizio strumenti, mezzi e dispositivi aziendali per fini personali, salvo che, per la particolare gravità della mancanza o per il pregiudizio arrecato all'Impresa, la stessa non sia diversamente perseguibile;*

*g. per assenza ingiustificata nel terzo giorno, anche non consecutivo, nell'arco di 12 mesi, oltre i due giorni di cui alla precedente lettera D).*

### **3. SANZIONI ESPULSIVE**

#### **F) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

*In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso in ipotesi quali:*

*a. in caso di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett. E) entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione;*

*b. alterazione o aver contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi, attrezzature, macchinari o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali;*

*c. irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale aziendale o a cose di terzi, o anche con danni alle persone;*

*d. assenza ingiustificata dal servizio pari o superiore a 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi*

*e. rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge;*

*f. volontario abbandono, durante l'orario giornaliero prestabilito, del proprio posto di lavoro che abbia causato grave danno all'impresa;*

*g. inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi che abbia comunque procurato danno all'azienda;*

*h. comprovate minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'impresa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 66 sull'esercizio del diritto di critica sindacale;*

*I. ogni altra mancanza di equivalente gravità.*

#### **G) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

*Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'impresa, relativa a doveri anche non espressamente richiamati dal presente CCNL di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come di seguito riportato a titolo indicativo e non esaustivo:*

*a. illecito uso, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci, carburante, rifiuti o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati.*

*b. percezione di somme indebite a danno della clientela o di un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio e comunque uso del rapporto di lavoro per trarre illecito profitto per sé o per altri;*

*c. violazione deliberata di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi;*

*d. alterazione, falsificazione, sottrazione di documenti di trasporto, registri o atti dell'impresa;*



- e. vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i collaboratori ovvero risse fra colleghi nel luogo di lavoro;*
- f. induzione o partecipazione a disordini, tumulti, violenze durante il servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso all'utenza;*
- g. trasgressione al divieto di fumare In luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla Sicurezza degli impianti;*
- h. quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;*
- i. gravi atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;*
- j. connivente tolleranza o occultamento di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati o altri abusi, commessi da dipendenti o da terzi; k. assenza senza giustificazione per quattro o più giorni consecutivi;*
- l. condanna passata in giudicato per reati non colposi;*
- m. condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni; n. condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale, quali i reati associativi ed i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale;*
- o. irregolare timbratura delle presenze sul lavoro o alterazione dei documenti dei rimborsi per trasferta o dei documenti inerenti alle certificazioni di malattia;*
- p. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti durante l'orario di lavoro causando o potendo causare un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda o alle persone;*
- q. danneggiamento volontario o sabotaggio di beni aziendali o di terzi.*

*r. falsa dichiarazione relativa alla situazione personale in merito ai carichi pendenti ed al casellario giudiziari, nei casi ove sia rilevante ai fini dell'espletamento della mansione.*

#### **4. NORME PROCEDURALI**

*Il presente articolo ed il codice disciplinare aziendale devono essere affissi permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.*

*Le aziende sono tenute ad adottare il proprio codice disciplinare in conformità a quanto disposto dal presente articolo. I codici disciplinari aziendali già esistenti alla data di sottoscrizione del presente CCNL saranno oggetto di armonizzazione con la normativa di cui al presente articolo, sub 1-3, entro la vigenza del presente contratto. Sono fatti salvi i codici disciplinari derivanti da accordi aziendali conformi ai principi di progressione e proporzionalità previsti dal presente articolo.*

*L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa o aver ricevuto per iscritto le sue giustificazioni.*

*Per provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, che si intende svolto in forma tale da contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, la Direzione aziendale effettua la contestazione per iscritto.*

*La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.*

*Il lavoratore entro il termine di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta può presentare le proprie giustificazioni scritte o richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione e può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Ove non provveda nel suddetto termine, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare in relazione all'addebito.*

*Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente comma a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, di gravità tale da impedire l'esercizio del diritto di difesa, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di ricevimento.*

*La Direzione, completata l'istruttoria - la quale, salvo casi di particolari complessità oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore, deve esaurirsi entro trenta giorni lavorativi dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la sanzione irrogata. Nel caso in cui il lavoratore chieda di essere sentito per fornire le giustificazioni ovvero*

*produca giustificazioni scritte, i trenta giorni decorrono dalla data dell'audizione o del ricevimento delle giustificazioni. Nei casi particolarmente complessi, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorso tale termine senza l'emissione di alcun provvedimento, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.*

*Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, le procedure di conciliazione previste dall'**art. 7, co. 6 e 7 della legge n. 300/1970**. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.*

*Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltagli dall'Ispettorato territoriale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.*

*Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.*

*Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.*

#### **4. SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE**

*Nel caso di mancanze di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Direzione può disporre, a titolo di cautela, l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo non risulti accertata una sua colpa passibile di provvedimento disciplinare dalla lett. C e seguenti del presente articolo.*

*Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per aver commesso un reato il cui accertamento costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, può disporre la sospensione cautelativa dal servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.*

*Ove venga irrorata la sanzione del licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.*

---

## **CAPITOLO XIV - Cessazione del rapporto di lavoro**

### **Art. 74 Licenziamento e dimissioni**

1. L'estinzione del rapporto di lavoro può avvenire, a seconda dei casi, per recesso del datore di lavoro o del lavoratore, per motivi quali ad esempio:

- a) scadenza del contratto di appalto/affidamento;
- b) collocamento a riposo per raggiunti limiti di età a termini di legge;
- c) dimissioni;
- d) esaurimento del periodo di comporto e/o di aspettativa per malattia o infortunio non sul lavoro;
- e) giustificato motivo soggettivo ex [art. 73, comma 1, lett. e](#));
- f) giusta causa ex [art. 73, comma 1, lettera f](#));
- g) morte del lavoratore.

### **Art. 75 Preavviso e indennità sostitutiva del preavviso**

1. Sia il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.
2. Fatta eccezione per il licenziamento per giusta causa di cui all'[art. 73](#), comma 1, lett. f) , il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti dalle norme seguenti.
3. Per i dipendenti inquadrati dal livello J al livello 5:
  - a) 30 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e

fino a 10 anni di anzianità di servizio;

b) 60 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.

4. Per i dipendenti inquadrati dal livello 6 al livello Q:

a) 90 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;

b) 180 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.

5. In caso di dimissioni, i termini del periodo di preavviso di cui ai commi 3 e 4 sono ridotti alla metà.

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

7. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

8. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai commi 3, 4 e 5 deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di preavviso non dato.

9. Nel corso del periodo di preavviso, l'Azienda concederà ai dipendente brevi permessi per la ricerca di altra occupazione, con decorrenza della retribuzione globale.

10. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

11. L'azienda è tenuta a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso anche qualora l'estinzione del rapporto di lavoro sia determinata dai motivi di cui all'**art. 73**, comma 1, lettere d) e g).

12. In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta giusta le disposizioni di cui all'**art. 2122 del Codice civile**.

## **Art. 76 Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)**

1. In attuazione di quanto previsto dall'**art. 1 della legge 29.5.1982, n. 297**, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetta al dipendente un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) i cui elementi retributivi sono costituiti dagli istituti tassativamente di seguito indicati:

- 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 di cui all'**art. 33, comma 3, lett. f)**;
- 7) indennità di cui all'**art. 33, comma 3, lettera d)**;
- 8) compenso per lavoro notturno qualora la relativa prestazione sia stata resa per un numero di giorni superiore al 50% del numero dei giorni effettivamente lavorati nel singolo mese.

2. In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto giusta le disposizioni di cui all'**art. 2122 del Codice Civile**; ai sensi dell'**articolo 1, comma 17, della legge n. 76/2016**, il T.F.R. deve corrispondersi anche alla parte dell'unione civile.

- NOTA A VERBALE -

1. Secondo quanto disposto dal Verbale di accordo 25.3.1997, punto 1, lett. b) - con il quale le parti stipulanti hanno convenuto di costituire il Fondo Previambiente - dall'1.1.1998 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del Trattamento di fine rapporto.

## **CAPITOLO XV - Norme finali**

1. Il presente Accordo rinnova il **CCNL 21/3/2012** per il triennio 1/7/2016 -

30/6/2019, sia per la parte normativa che per quella economica.  
Fatte salve le decorrenze stabilite per specifici istituti contrattuali, le disposizioni del presente Accordo entrano in vigore dalla data della sua stipulazione.

### **Art. 78 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. 79 Abrogazione - Inscindibilità**

1. Il presente CCNL e i relativi allegati annullano e sostituiscono il **CCNL 21/3/2012** e relativi allegati, fatte salve le norme contrattuali espressamente richiamate.
2. Per quanto non disciplinato dal presente CCNL, trovano applicazione le disposizioni di legge e degli Accordi Interconfederali.
3. Le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili. Pertanto i soggetti che osservino tali previsioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

### **Art. 80 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. 81 Esclusiva di stampa - Distribuzione del CCNL**

1. L'edizione a stampa del CCNL è di competenza delle Parti stipulanti FISE Assoambiente e FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, che ne hanno

unitariamente 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 a tutti i lavoratori in forza assunti a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'**art. 5, comma 5**.

A tal fine vale esclusivamente l'edizione a stampa curata dalle Parti stipulanti.

## **ALLEGATO 1 - Verbale di accordo 20/6/2017 - Regolamento per la concessione di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto (t.f.r.)**

Addì 20 giugno 2017, in Roma si sono incontrate FISE ASSOAMBIENTE, con l'assistenza di FISE e le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL

Premesso che

- l'**art. 2120 cod. civ.**, nel testo riformulato dall'**art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297**, prevede la possibilità di ottenere, entro determinati limiti, delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto da parte dei lavoratori richiedenti in possesso dei requisiti prescritti;
- lo stesso articolo demanda alla contrattazione collettiva la possibilità, tra l'altro, di stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazioni;
- il Verbale di accordo sottoscritto in materia il 12/11/1982 dalle Parti allora stipulanti il CCNL necessita di essere aggiornato e rivisto anche alla luce delle novità legislative;
- il **D.Lgs. n. 252/2005** ed il successivo **D.M. 30 gennaio 2007** attuativo dell'**art 1, comma 765, della legge n. 296/2006**, hanno disciplinato la modalità di conferimento del trattamento di fine rapporto alle forme pensionistiche complementari;
- il **D.M. 30 gennaio 2007**, attuativo dell'**art. 1, commi 755 e 756 della legge n. 296/2006**, ha disciplinato altresì le modalità di conferimento del trattamento di fine rapporto, non destinato alle forme pensionistiche complementari, al Fondo di Tesoreria per le imprese che abbiano alle proprie dipendenze almeno cinquanta addetti, in attuazione delle richiamate disposizioni, per il personale dipendente da



imprese e società esercenti servizi ambientali;

## LE PARTI STIPULANTI

convengono i seguenti criteri per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto non devoluto a forme pensionistiche complementari.

### 1) Beneficiari

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL per il personale dipendente da imprese e società esercenti servizi ambientali che abbiano maturato almeno otto anni di servizio presso l'azienda alla data di presentazione della domanda.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità di servizio di cui sopra si fa riferimento, in via provvisoria, all'anzianità contrattualmente utile per trattamento di fine lavoro.

### 2) Limiti numerici

Per identificare il numero degli aventi titolo all'anticipazione entro i limiti previsti dalla legge, si farà riferimento alla situazione del personale in forza alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

### 3) Misura dell'anticipazione

La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del trattamento di fine rapporto maturato alla data della presentazione della domanda, L'ammontare dell'anticipazione da corrispondere non potrà, comunque, assorbire la parte del trattamento di fine rapporto già impegnato a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato (cessione del quinto dello stipendio, prestiti aziendali, ecc.).

### 4) Motivi che giustificano l'anticipazione

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli documentato con atto notarile, ovvero, se "in itinere", comprovato con mezzi idonei a dimostrarne l'effettività, entro limiti di cui alla sentenza della **Corte Costituzionale n.**

142/1991;

c) sostenere spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'**articolo 32 del D.Lgs. n. 151/2001** e **articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000**, ai sensi dell'**articolo 5 del D.Lgs. n. 151/2001** e **7, 1° comma, della legge n. 53/2000**.

La necessità di terapie e di interventi straordinari - per il lavoratore e i componenti a carico del proprio nucleo familiare - deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata di preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali. A terapia o intervento eseguiti l'interessato è tenuto all'esibizione dei rendiconti di spesa.

Per quanto riguarda le anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, l'erogazione dell'anticipazione resta subordinata alla presentazione dell'atto notarile di compravendita o dell'atto notarile di assegnazione di alloggio di cooperativa edilizia.

Peraltro la richiesta dell'anticipazione deve essere accompagnata dalla documentazione utile a stabilire il grado di priorità nonché dalla dichiarazione che il promettente compratore non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione. La predetta dichiarazione dovrà essere convalidata al momento della concessione dell'anticipazione con atto notarile.

## 5) Modalità e termini per la richiesta dell'anticipazione

5.1. Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

Le domande per spese sanitarie presentate nel corso dell'anno saranno definite con la massima urgenza e comunque entro 30 giorni dalla loro presentazione.

Le domande pervenute senza documentazione saranno definite entro il più breve tempo possibile dal ricevimento della documentazione stessa e comunque non oltre 30 giorni.

5.2. Le domande di anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione devono essere presentate entro il termine del 30 novembre dell'anno precedente a quello dell'erogazione dell'anticipazione.

Entro lo stesso termine dovranno essere riproposte e completate, con la documentazione ed i dati richiesti, le domande già presentate.

5.3. L'eventuale superamento del limite di cui al punto 2, per effetto di assegnazione di anticipazioni per spese sanitarie, darà luogo alla corrispondente riduzione del

numero dei beneficiari dell'anno successivo.

6) Criteri di priorità per raccoglimento delle richieste di anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

Si fa presente, inoltre, che qualora il numero di domande ecceda i limiti previsti, ai fini della formazione della graduatoria di cui al punto 62, si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- sfratto, non per morosità, dichiarato con sentenza esecutiva dal Tribunale;
- lavoratori trasferiti per ragioni di servizio negli ultimi cinque anni;
- acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita;
- acquisto della prima casa di abitazione per il lavoratore che non entra nelle predette ipotesi;
- acquisto per l'alloggio per un figlio, In tale ipotesi sarà data priorità al caso di figlio convivente che si distacca dal nucleo familiare.

A parità di motivazione, avrà la precedenza il lavoratore con maggiore anzianità di servizio, ed a parità di anzianità, il lavoratore che abbia un maggior carico familiare. Ai fini delle anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione restano esclusi i lavoratori proprietari o comproprietari di alloggio dovunque ubicato.

## 7) Disposizioni imperative di legge

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro. L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ai sensi dell'**art. 2122 del cod. civ.**

## 8) Determinazione dalle graduatorie

Fatte salve diverse intese, qualora il numero di richieste di anticipazione risulti superiore al limite del 10% degli aventi diritto ovvero del 4% dell'organico di cui all'**articolo 2120** del codice l'azienda informerà le R.S.U. nei limiti della normativa in materia di riservatezza dei dati personali, in merito alle modalità di applicazione dei criteri di cui ai punti 5 e 6 del presente accordo.

## **ALLEGATO 2 - Profili professionali per il contratto di apprendistato professionalizzante**

### Disposizioni generali

1. Con riguardo alla descrizione dei profili formativi allegati, si conferma in coerenza con l'art. 15, comma 18 del vigente CCNL che detti profili e i relativi piani formativi, in sede aziendale, potranno essere opportunamente adeguati e conformati alla qualificazione professionale da acquisire in virtù del contratto di apprendistato professionalizzante.

2. Le imprese e le Rappresentanze sindacali aziendali possono concordare ulteriori profili formativi, al fine di promuovere il più esteso ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante.

### Area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio

#### Livello 2

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

#### Attività principali del ruolo

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

#### Conoscenze/competenze di base

- 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

## 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

### 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

### 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

#### 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, autospazzatrici di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 tonnellate) e provvedere alle attività di carico/scarico e accessorie
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza



- Utilizzare i DPI

## Competenze trasversali

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

## Livello 4

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

## Attività principali del ruolo

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

- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

#### Conoscenze/competenze di base

- 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

## 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

### 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

### 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

## 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 R.S.U.)
- 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 R.S.U. e scorie
- Applicare procedure operative sulla qualità
- Applicare procedure di richiesta intervento
- Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza
- Utilizzare i DPI
- Provvedere alla piccola manutenzione, come previsto dal libretto di manutenzione del veicolo di competenza

## Competenze trasversali

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

- Flessibilità
- Impegno verso l'organizzazione

#### Livello 4

#### Operaio specializzato addetto agli impianti

#### Attività principali del ruolo

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

#### Conoscenze/competenze di base

- 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

### 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

### 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.)

- 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
- Conoscenze/esperienze di conduzione di centrali termoelettriche, preferibilmente di termovalorizzazione
- Conoscenza della componentistica e dei 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
- Effettuare le manovre in campo che capoturno e/o conduttore DCS richiedono durante la normale marcia dell'impianto

## Competenze trasversali

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

## Livello 5

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

## Capacità tecnico-professionali

- Relazionarsi direttamente al capoturno
- Eseguire la conduzione dell'impianto secondo gli standard qualitativi e quantitativi stabiliti
- Interpretare e riconoscere le variabili indicate dalla strumentazione, decodificando il normale funzionamento dell'impianto da 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 e 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 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

#### 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

### 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. n. 231/2001**
- Sistema di comunicazione interna aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità
- Modulistica aziendale
- Elementi di gestione/amministrazione aziendale

## Competenze tecnico-professionali

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

## Competenze trasversali

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

## Livello 6

### Capo ufficio

#### Attività principali del ruolo

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

#### Conoscenze/competenze di base

- 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

## 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

## 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 di macchine/impianti per consentire la manutenzione, secondo le procedure.
- 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 e 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 alla 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/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 di 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 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
- Assicurarci 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 3 - Schema di piano formativo individuale (PFI) per il contratto di apprendistato professionalizzante

PFI relativo all'assunzione dell'apprendista

Sig.: \_\_\_\_\_

### 1. Azienda

Ragione sociale \_\_\_\_\_

Sede legale (indirizzo) \_\_\_\_\_ CAP (comune)

Partita IVA \_\_\_\_\_ codice fiscale

Telefono \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_ fax

Unità operativa interessata/Sede di lavoro

Telefono \_\_\_\_\_ fax \_\_\_\_\_ e-mail

Per l'azienda

(amministratore unico, delegato, Direttore, ecc.)

\_\_\_\_\_  
(cognome e nome)

### 2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

Luogo e data di nascita \_\_\_\_\_

Residenza/domicilio \_\_\_\_\_ cittadinanza

Cod. fisc. \_\_\_\_\_

Telefono e/o cellulare \_\_\_\_\_ e-mail

Titolo di studio:

Nessun titolo di studio/Licenza elementare

Licenza media

Qualifica professionale (2 o 3 anni) (specificare) \_\_\_\_\_

Diploma di maturità/scuola secondaria superiore (specificare) \_\_\_\_\_

Laurea o altro titolo universitario (specificare) \_\_\_\_\_

Altre esperienze formative

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

(denominazione) \_\_\_\_\_ durata in ore \_\_\_\_\_

(denominazione) \_\_\_\_\_ durata in ore \_\_\_\_\_

Precedenti esperienze lavorative (a partire dalla più recente)

(qualifica di assunzione) \_\_\_\_\_ durata del rapporto di lavoro (in mesi) \_\_\_\_\_

contratto di apprendistato Si  No

(qualifica di assunzione) \_\_\_\_\_ durata del rapporto di lavoro (in mesi) \_\_\_\_\_

contratto di apprendistato Si  No

Dati contrattuali

Contratto collettivo nazionale applicato \_\_\_\_\_

Contratto di apprendistato:

a) data inizio rapporto di lavoro \_\_\_\_\_

b) durata (in mesi) \_\_\_\_\_

A tempo pieno

A tempo parziale: - n. ore: ..... settimanali  mensili  annue

Livello d'inquadramento iniziale \_\_\_\_\_ 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)

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

## **ALLEGATO 4 - Linee-guida per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione**

Schema n. 1

1. Tematiche trasversali comuni a tutte le aree operativo-funzionali del settore della gestione RU

Ore	Area delle tematiche di base e trasversali	1° anno Contenuti	2° anno Contenuti	3° anno Contenuti
-----	--	----------------------	----------------------	----------------------

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

		sicuri 14 ore		
		42 ore	44 ore	34 ore

### Schema n. 2

Tematiche comuni a tutte le Aree operativo-funzionali del settore della gestione R.S.U.

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

### Schema n. 3

Area delle tematiche aziendali/professionali per famiglie professionali: Area raccolta-conduzione

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

Totale ore - Aree Raccolta-Conduzione

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

#### Schema n. 4

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

Ore	Competenze tecnico professionali legate al profilo	1° anno Contenuti	2° anno Contenuti	3° anno Contenuti
52 ore	Qualifica da conseguire: addetto conduzione/movimentazione/trasporto rifiuti con mezzi d'opera oltre 10 t di liv. 4	Conoscenza specifica automezzo assegnato (soprattutto per mezzi particolari) 8 ore Istruzioni operative 2 ore 10 ore	Guida ecosostenibile e il codice della strada 8 ore Elementi di meccanica e oleodinamica 8 ore 16 ore	Il processo di gestione del mezzo: rimessaggio, attività di pulizia, rifornimento: 4 ore Conoscenza attrezzature automezzo: 4 ore Stage in officina per manutenzione

				automezzi: 18 ore 26 ore
37% di formazione on the job	Conoscenza dei processi di caricamento dei rifiuti	36 ore	36 ore	38 ore
		46 ore	52 ore	64 ore

Schema n. 5

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

Ore	Competenze tecnico professionali legate al profilo	1° anno Contenuti	2° anno Contenuti	3° anno Contenuti
100 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
60 ore	Area impianti e laboratori Qualifica da conseguire: - operaio comune addetto agli impianti di 2° livello	Caratteristiche e funzionamento delle apparecchiature a servizio degli impianti (tritatore, vagliatore, presidi ambientali, ecc.) 6 ore L'esercizio	I processi di trattamento dei rifiuti Gli impianti di valorizzazione dei rifiuti provenienti	La manutenzione delle macchine 24 ore La

	livello - operaio qualificato addetto agli impianti di livello 3	degli impianti in condizioni di sicurezza Qualità e sicurezza nell'esercizio degli impianti elettrici 16 ore	provenienti dalla raccolta differenziata 8 ore	tecnica 6 ore
		46 ore	52 ore	62 ore

Schema n. 6

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

Ore	Competenze tecnico professionali legate al profilo	1° anno Contenuti	2° anno Contenuti	3° anno Contenuti
44 ore		Il parco automezzi del settore R.S.U. per la raccolta e i servizi di pulizia 8 ore	Formazione tecnica: oleodinamica avanzata 16 ore	Formazione tecnica: elettronica base 20 ore
72 ore	Area officine e servizi generali Qualifica da conseguire: operaio specializzato addetto alla manutenzione automezzi	Formazione tecnica: i principali impianti oleodinamico idraulico, pneumatico, circuito aria, circuito idrico, impianto elettrico, elettronica applicata al veicolo, strumenti di misura su mezzi specifici raccolta e spezzamento 32 ore	Formazione tecnica: meccanica base 16 ore	Formazione tecnica: meccanica avanzata 24 ore
		Sicurezza passiva	Misure	20 ore

44 ore		sicurezze passive ed attive sugli automezzi 6 ore	elettriche e schemi elettrici	20 ore Ricerca guasti 18 ore
	Totale ore	46 ore	52 ore	62 ore

Totale ore - Aree operativo-funzionali dallo schema 4 allo schema 6

	1° anno	2° anno	3° anno
Totale ore delle tematiche di base e trasversali 120 ore	42 ore	44 ore	34 ore
Totale ore competenze specifiche del settore servizi ambientali e comuni a tutti i profili/famiglie professionali			
78 ore	32 ore	24 ore	22 ore
Formazione tecnica e degli impianti, attrezzature e di manutenzione 160 ore	46 ore	52 ore	62 ore
Totale ore/anno	120 ore	120 ore	120 ore

## **ALLEGATO 5 - Modulo contrattuale di delega di pagamento del contributo sindacale**

Luogo e data \_\_\_\_\_  
Spett.le Direzione aziendale

Io sottoscritto/a \_\_\_\_\_ delego codesta spett.le azienda a trattenere dalle mie competenze il contributo annuale per il tesseramento, pari all'1% della mia retribuzione base parametrica mensile per 14, da accreditare all'Associazione sindacale \_\_\_\_\_

Per facilitazione di pagamento, il versamento del contributo sarà rateizzato in 14 quote mensili trattenute con le corrispondenti mensilità contrattuali, a partire dalla retribuzione relativa al mese di \_\_\_\_\_ dell'anno \_\_\_\_\_ e sarà accreditato mensilmente alla predetta Associazione sindacale.

In caso di revoca della delega di pagamento, che comunicherò per iscritto a codesta azienda, autorizzo l'azienda stessa a trattenere la quota residua del tesseramento annuale da rimettere alla predetta Associazione sindacale, in un'unica soluzione con



la corresponsione della prima retribuzione utile.

Per quanto qui non previsto, mi atterrò alle disposizioni di cui all'**art. 60, lett. J), del vigente c.c.n.l.**

Distinti saluti.

Firma del dipendente \_\_\_\_\_

Firma dell'Ufficio amministrativo per accettazione \_\_\_\_\_

## **ALLEGATO 6 - Regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.L.S.A.**

Premessa

La Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) è l'Organismo di rappresentanza sindacale di tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro, siano essi iscritti o meno alle Organizzazioni sindacali.

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

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

Nelle unità produttive si darà luogo alla costituzione e al rinnovo su base elettiva della R.S.U., chiamando al voto a scrutinio segreto e su liste di Organizzazioni concorrenti le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, non in prova.

In tale premessa, in attuazione dei pertinenti accordi interconfederali, le parti stipulanti il CCNL concordano il seguente regolamento che disciplina la costituzione e il rinnovo della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.), a integrazione di quanto stabilito al riguardo dall'**art. 60 del vigente c.c.n.l.**

### **Art. 1 (Indizione e attivazione della procedura delle elezioni per la**

## **costituzione e il rinnovo della R.S.U. e dei R.L.S.S.A.)**

1. Nelle unità produttive aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti sono indette in un'unica data le elezioni della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.) a iniziativa delle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, secondo quanto previsto dall'articolo 60, lettera A), comma 2.

Per unità produttiva si intende qualsiasi articolazione dell'impresa atta ad assicurare le attività della stessa (appalto, centro di servizio).

La data delle elezioni è comunicata per iscritto dalle predette Segreterie nazionali alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti nonché ad Assoambiente, con un preavviso di almeno quattro mesi, che provvederà a darne a sua volta comunicazione alle imprese associate.

Assoambiente informerà per iscritto le predette Segreterie nazionali circa le Associazioni sindacali nazionali che abbiano firmato per adesione il CCNL

2. Alla conseguente attivazione della procedura per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. provvedono, con un preavviso di almeno tre mesi dalla data delle elezioni, le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti con comunicazione scritta, anche non congiunta, alla rappresentanza sindacale e alla Direzione aziendale, affissa anche nell'apposita bacheca aziendale; fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del presente regolamento.

3. Entro 45 giorni dalla data della prima comunicazione scritta di cui al comma 2, in ogni unità produttiva le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti o firmatarie che partecipano alle elezioni, depositando in busta chiusa le liste elettorali presso l'azienda, designano i propri rappresentanti per la costituzione della Commissione elettorale dandone formale comunicazione scritta alla Direzione aziendale; fermo restando quanto previsto dall'art. 5, commi 1 e 2.

4. Entro 5 giorni dalla data della prima comunicazione scritta di cui al comma 3, la Direzione aziendale convoca i rappresentanti della costituenda Commissione elettorale a cui trasmette formalmente le buste contenenti le liste elettorali in ordine di presentazione e l'elenco dei dipendenti, non in prova, in forza presso l'unità produttiva con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato, non in prova, che prestino la propria attività al momento del voto. L'azienda provvede a quanto necessario per il normale svolgimento delle operazioni elettorali (utilizzo di locale, di fotocopiatrice per riproduzione di materiale elettorale nonché di telefono/fax, secondo le disposizioni aziendali).

5. Le elezioni della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. si svolgono ogni tre anni.
6. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 65, lettera D), del CCNL 21 marzo 2012, l'indizione delle elezioni, l'attivazione e lo svolgimento della procedura per l'elezione dei R.L.S.S.A. sono disciplinati dal presente regolamento, fatta eccezione per gli artt. 3, 4, 15, 19, 20, 21, 23.
7. La Commissione elettorale e il Comitato dei garanti in ogni unità produttiva sono unici per entrambe le elezioni.
8. In ogni caso, ivi compreso quanto previsto dall'art. 22, la R.S.U. e i R.L.S.S.A. eventualmente eletti o subentrati (in ordine di preferenze tra i non eletti nella lista del dimissionario) nel corso del triennio di vigenza della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. restano in carica sino al termine del triennio stesso, dopo il quale hanno corso le nuove elezioni nazionali triennali; fatto salvo quanto previsto dal chiarimento al verbale in calce all'art. 65 del vigente CCNL

## **Art. 2 (Presentazione delle liste elettorali)**

1. Nella composizione delle liste elettorali si perseguirà un'adequata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione dei principi di non discriminazione.
2. Per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. è necessaria la presentazione di due liste elettorali distinte; una per ogni singola elezione.  
Le liste elettorali sono presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Associazioni sindacali di cui alle seguenti lettere a) e b):
  - a) Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente 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° marzo 2001 sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero, stipulato ai sensi della **legge n. 146/1990** e succ. modificazioni; e, inoltre, a condizione che all'atto della presentazione della lista presentino un numero di firme di lavoratori dipendenti almeno pari al 5% degli aventi diritto al voto, nonché il regolamento aziendale di funzionamento della R.S.U. in vigore, di cui all'articolo 21 del presente regolamento.  
Ogni Associazione sindacale che presenta una propria lista elettorale ha diritto a

designare il proprio rappresentante nella Commissione elettorale di cui all'art. 6. 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 settantesimo giorno dalla data della comunicazione scritta di cui all'art. 1, comma 2.

3. L'abilitazione a presentare le liste elettorali è attestata dal possesso dei requisiti di cui alla lettera a) ovvero di cui alla lettera b) del comma 2.

Il possesso dei requisiti di cui al comma 2 è accertato dalla Commissione elettorale con riguardo alla singola unità produttiva nella quale si svolgono le elezioni.

La presentazione di liste elettorali è consentita anche qualora, nell'unità produttiva, siano assenti R.S.A. o iscritti alle Associazioni sindacali di cui al presente art. 2, comma 2.

4. Il possesso dei requisiti è comprovato dai seguenti documenti allegati alla presentazione della lista:

- nel caso di cui al comma 2, lett. a): da una dichiarazione sottoscritta dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie;

- nel caso di cui al comma 2, lett. b): dallo Statuto e dall'atto costitutivo notarile; dalla dichiarazione sottoscritta dai dal rappresentante legale nazionale e/o territoriale della lista con la quale sono accettati espressamente gli accordi interconfederali, il vigente CCNL, il regolamento elettorale, l'accordo 1° marzo 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 pari al 5% degli aventi diritto al voto, a termini dell'art. 7.

5. Ogni Associazione sindacale non può presentare più di una lista in ciascun Collegio elettorale.

6. Non possono presentare proprie liste elettorali le Organizzazioni sindacali affiliate a quelle di cui al presente articolo, comma 2, lettera a).

Inoltre, non possono essere presentate liste congiunte da parte di più Organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative, salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi di cui al presente articolo, comma 2, lettera b), avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.

7. Non possono essere candidati: coloro che abbiano firmato la lista elettorale per la sua presentazione; il firmatario presentatore della lista; 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 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel Collegio.

### **Art. 3 (Criteri per la determinazione della R.S.U. e dei Collegi elettorali)**

1. Nella definizione dei Collegi elettorali al fine della distribuzione dei seggi, le Associazioni sindacali terranno conto delle articolazioni organizzative dell'unità produttiva e delle categorie professionali di significativa incidenza in essa operanti, al fine di garantire una adeguata composizione della rappresentanza.

2. I criteri per la determinazione della R.S.U. e degli eventuali Collegi elettorali sono così stabiliti:

a) La giurisdizione della R.S.U. è definita in corrispondenza della unità produttiva/appalto definita in ambito comunale;

b) All'interno della giurisdizione della R.S.U. il Collegio elettorale, di norma, è unico, potendo esso comprendere in ciascuna lista rappresentanti dei vari settori dell'attività lavorativa presenti;

c) In relazione ai settori di attività e all'ampiezza dei punti operativi, è possibile suddividere l'elezione di un'unica R.S.U. in più Collegi. I Collegi elettorali interni vanno definiti di comune accordo dalle strutture territoriali di settore delle Associazioni sindacali di cui all'art. 2, comma 2;

d) In presenza di A.T.I. o di consorzi di imprese, viene costituita un'unica R.S.U., suddivisa per Collegi corrispondenti alle singole imprese che fanno parte di tali Associazioni o consorzi.

## **Art. 4 (Modalità per l'esercizio del diritto di voto)**

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

## **Art. 5 (Commissione elettorale: composizione e compiti)**

1. Entro 5 giorni dalla prima comunicazione di cui all'art. 1, comma 3, in ogni unità produttiva viene costituita la Commissione elettorale a termini dell'art. 1, comma 4. Il giorno successivo al termine per la presentazione delle liste elettorali di cui all'art. 2, comma 2, la Commissione elettorale è integrata, in via definitiva, dai componenti designati da tutte le Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, con comunicazione scritta alla Direzione aziendale firmata dal Presidente della Commissione.
2. La Commissione elettorale è composta da lavoratori e da lavoratrici, non in prova, in forza presso l'unità produttiva con contratto a tempo indeterminato e/o da rappresentanti delle Associazioni sindacali - con esclusione dei loro rappresentanti legali - le quali, in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 2, partecipino alle elezioni.  
Ognuna delle Associazioni sindacali di cui sopra nomina, pariteticamente, fino a un massimo di due rappresentanti, i quali non possono essere candidati alle elezioni.
3. La Commissione, successivamente a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, elegge al suo interno il Presidente, a maggioranza di tutti i suoi componenti.
4. In particolare, la Commissione elettorale ha il compito di:

- acquisire dall'azienda l'elenco generale degli elettori;
- autenticare le firme dei presentatori delle liste;
- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente regolamento;
- verificare il possesso dei requisiti e la valida presentazione delle liste, a termini dell'art. 2;
- verificare preventivamente - tramite autocertificazione - le incompatibilità di cui all'articolo 18 del presente regolamento;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- affiggere le liste elettorali, a termini dell'art. 6;
- comunicare ai lavoratori la data, il luogo e l'orario delle votazioni;
- distribuire il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
- predisporre l'elenco degli aventi diritto al voto per ciascun seggio, sulla base dell'elenco fornito dalla Direzione aziendale, a termini dell'art. 1, comma 4;
- nominare per ogni seggio il Presidente e gli scrutatori;
- vigilare sulla correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente Regolamento;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste e la Direzione aziendale.

5. I componenti della Commissione elettorale hanno diritto alla corresponsione della retribuzione globale per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività di competenza.

## **Art. 6 (Affissione delle liste elettorali)**

Le liste elettorali sono affisse nelle bacheche messe a disposizione dall'azienda almeno 20 giorni prima della data fissata per la votazione.

## **Art. 7 (Elettorato attivo e passivo)**

1. Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, in forza presso l'unità produttiva con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato, non in prova, che prestino la propria attività al momento del voto.

I lavoratori comandati votano nell'unità produttiva/nell'azienda dove prestano servizio al momento delle elezioni.

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

## **Art. 8 (Composizione del seggio elettorale)**

1. Ogni seggio è composto, di norma, da un Presidente e da due scrutatori, tutti nominati dalla Commissione elettorale. Ne fanno parte lavoratrici e lavoratori non in prova, in forza presso l'unità produttiva con contratto a tempo indeterminato e/o rappresentanti territoriali delle Associazioni sindacali - con esclusione dei loro rappresentanti legali - che, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2, comma 2, partecipano alle elezioni. E' facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

2. In ogni caso, la designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 48 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

3. Per i Presidenti e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, dà luogo alla corresponsione della retribuzione globale.

## **Art. 9 (Apertura e allestimento dei seggi elettorali)**



1. Allo scopo di garantire l'esercizio del diritto di voto, i seggi sono tenuti aperti per due giorni consecutivi negli orari stabiliti dalla Commissione elettorale, secondo le modalità di cui all'art. 4; fatta salva la possibilità di una chiusura anticipata del seggio qualora abbiano votato tutti i lavoratori aventi diritto.

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 ed aggiornato con le intervenute modifiche all'organico (licenziamenti, dimissioni, lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, ecc.).

### **Art. 10 (Schede elettorali)**

1. La votazione ha luogo a mezzo di un'unica scheda elettorale, firmata dal Presidente e dagli scrutatori, che comprende tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

2. In caso di contemporaneità della presentazione delle liste elettorali, l'ordine di precedenza nella scheda elettorale viene estratto a sorte.

3. La preparazione delle schede elettorali avviene in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

4. Le schede elettorali sono una per la elezione della R.S.U. e una per la elezione dei R.L.S.S.A.

### **Art. 11 (Riconoscimento degli elettori e modalità della votazione)**

1. La votazione deve avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

2. Per essere ammessi al voto, gli elettori devono esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi devono essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

3. Nel consegnare la scheda all'elettore, il Presidente gli fa apporre la firma accanto al suo nominativo nell'elenco di cui all'art. 9, comma 2.

4. Il voto è segreto e diretto e non può essere espresso né per lettera né per interposta persona.

5. L'elettore può esprimere il voto di preferenza fino a un massimo di due candidati della lista da lui prescelta. Il voto preferenziale viene espresso mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato o dei candidati ovvero trascrivendo il nome del candidato o dei candidati nell'apposito spazio della scheda elettorale.

6. Il voto di lista viene espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

L'indicazione di più preferenze, secondo quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, data alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.

7. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidato di altra lista, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

8. Il voto è altresì nullo se la scheda elettorale non è quella predisposta, se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione, se il voto è apposto a più di una lista o se sono indicate più preferenze a liste diverse senza indicare il voto di lista.

## **Art. 12 ("Quorum" per la validità delle elezioni)**

1. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori promotrici e le aziende sono impegnate a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte la metà più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, conteggiati nel Collegio elettorale complessivo della R.S.U.

Qualora tale "quorum" non sia raggiunto, le Organizzazioni sindacali promotrici, sulla base di tale esito certificato dalla Commissione elettorale, reiterano la procedura elettorale per la sua conclusione entro i 30 giorni successivi alla prima votazione.

3. Qualora il "quorum" non sia raggiunto, nonostante la reiterazione della procedura, la titolarità delle prerogative sindacali e delle relazioni sindacali è attribuita provvisoriamente alle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti o firmatarie il CCNL, o comunque riconosciute ai sensi dell'**articolo 19 della legge n. 300/1970**.

4. L'elezione, reiterata per la terza volta, è valida ove alle stesse abbia preso parte almeno il 33% più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, conteggiati nel Collegio elettorale complessivo della R.S.U.

### **Art. 13 (Operazioni di scrutinio)**

1. Le operazioni di scrutinio sono pubbliche e hanno inizio subito dopo la chiusura del seggio elettorale, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 9, comma 1.

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 aziendale.

6. I verbali di scrutinio sono conservati dalla R.S.U. e, in copia, dall'amministrazione del personale dell'azienda.

### **Art. 14 (Attribuzione dei seggi)**

1. Il numero dei seggi viene ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti riportati dalle singole liste concorrenti.

2. Nell'ambito delle liste che hanno conseguito i voti, i seggi sono attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati.

A parità di voti di preferenza, vale l'ordine di inserimento nella lista.

3. I seggi sono attribuiti, secondo il criterio proporzionale, 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, nelle R.S.U. con più di cinque componenti, non raggiunga il "quorum" necessario per l'assegnazione di un seggio e tuttavia abbia ottenuto un numero di voti pari alla metà del "quorum" ottenuto dividendo il numero degli aventi diritto per il numero dei seggi previsti, dai seggi complessivamente attribuiti alle liste delle predette OO.SS. stipulanti sarà assegnato un seggio a una o più delle Organizzazioni sindacali stipulanti, in virtù del "patto di solidarietà sindacale". Qualora il numero dei seggi complessivamente a disposizione delle OO.SS. stipulanti non sia sufficiente a realizzare la finalità di cui sopra, da tali seggi sarà assegnato un seggio a una o più delle OO.SS. stipulanti, che non abbia raggiunto il "quorum" necessario per l'assegnazione di un seggio, in funzione della più elevata percentuale di voti ottenuta.

Fermo restando quanto stabilito dai commi 1 e 2 del presente articolo, qualora una o più O.S. stipulante non abbia ottenuto alcun seggio ma abbia comunque raggiunto almeno la metà del "quorum" elettorale, alla stessa verrà attribuito un seggio - in virtù del "Patto di solidarietà sindacale" - da parte della O.S. stipulante che avrà ottenuto il maggior numero di seggi ovvero da parte della O.S. che, a parità di seggi assegnati, abbia ottenuto il minor numero di voti.

## **Art. 15 (Ricorsi alla Commissione elettorale)**

1. Sulla base dei risultati dello scrutinio, la Commissione elettorale procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

2. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata

l'assegnazione dei seggi di cui al 1° 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 dalla loro ricezione, trascrivendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

4. Entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui ai commi 2 e 3, copia del verbale di cui al comma 1 e dei verbali di seggio 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 e al Comitato dei garanti.

### **Art. 16 (Ricorsi al Comitato dei garanti)**

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso al Comitato dei garanti, entro 10 giorni dallo scadere dei termini di cui all'art. 15, commi 2 e 3.

2. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali presentatrici di liste, da un rappresentante dell'Associazione datoriale ed è presieduto dal Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro o da un suo delegato.

3. Il Comitato si pronuncia entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento del ricorso.

### **Art. 17 (Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.)**

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

### **Art. 18 (Durata e sostituzione nell'incarico di componente della R.S.U.)**

1. I componenti della R.S.U. restano in carica 3 anni, al termine dei quali decadono

automaticamente.

2. Tre assenze ingiustificate e consecutive alle riunioni della R.S.U. o, per chi ne fa parte, del Coordinamento di cui all'art. 21 determinano la decadenza automatica dalla carica di componente della R.S.U. Il Coordinamento e/o l'Assemblea sono tenuti a notificare la decadenza da R.S.U. all'interessato quando ricorrono le condizioni di cui sopra.

3. La carica di componente della R.S.U. è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o con cariche esecutive in partiti e/o movimenti politici nel caso in cui la carica confligga, nell'ambito territoriale di competenza, per interessi economici o politici.

Per altri tipi di incompatibilità valgono le disposizioni previste dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Il verificarsi di situazioni di incompatibilità determina l'immediata decadenza dalla carica di componente della R.S.U., formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U. con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti.

Alla mancata formalizzazione di incompatibilità della carica di componente R.S.U. e/o all'esclusione formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U., con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti, si può ricorrere al Comitato dei garanti di cui all'art. 16.

4. Qualora un componente della R.S.U., nel periodo di vigenza triennale, sia trasferito in un altro collegio secondo le procedure di legge, ovvero sia dimissionario o decaduto, lo stesso è sostituito dal primo dei non eletti della medesima lista elettorale.

Il trasferimento, le dimissioni, la decadenza anche per incompatibilità a termini del presente regolamento sono rese note per iscritto dall'interessato alla R.S.U. e dalla R.S.U. all'azienda, unitamente al nome del subentrante, nonché ai lavoratori mediante comunicato affisso in bacheca.

5. Le singole dimissioni di componenti della R.S.U. intervenute nel corso del mandato triennale, in quanto regolarmente seguite da sostituzioni anche con più elementi, mantengono integra la validità e la rappresentanza della R.S.U.

Le dimissioni contemporanee 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.

La R.S.U. decade anche se nel periodo di vigenza triennale si dimettono e non hanno sostituiti un numero di componenti superiore al 50% del totale.

Il R.L.S.S.A., il singolo e/o la totalità delle R.S.U., non decadono in caso di

avvicendamento tra imprese nei casi di cui all'articolo 6 del CCNL e nei processi di fusione, aggregazione e ristrutturazione aziendale o di gruppo che comporta il passaggio di personale anche nelle previsioni di cui all'**articolo 2112 cod. civ.**

### **Art. 19 (Cambiamento di appartenenza sindacale)**

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente la R.S.U. o la revoca dell'iscrizione all'Organizzazione sindacale nella cui lista il delegato R.S.U. era stato eletto, determinano automaticamente la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

Nel caso di cambiamento dell'appartenenza sindacale, la Direzione aziendale, venutane a conoscenza, ne dà immediata comunicazione alla lista di originaria appartenenza del lavoratore interessato.

### **Art. 20 (Assemblea della R.S.U.)**

L'Assemblea della R.S.U. è costituita dagli eletti nella R.S.U. e si riunisce, di norma, due volte all'anno e comunque ogni qualvolta il 30% più uno ne faccia richiesta.

La riunione dell'Assemblea è valida con la presenza del 50% più uno degli eletti. Le decisioni dell'Assemblea sono valide se approvate dalla maggioranza dei partecipanti.

Al fine di agevolare le comunicazioni con l'azienda, la R.S.U. si doterà di un indirizzo di posta elettronica.

### **Art. 21 (Coordinamento della R.S.U.)**

1. Ogni R.S.U. si dota di un regolamento aziendale di funzionamento per istruire le proprie attività interne.

Il regolamento prevede le modalità di consultazione dei lavoratori.

2. Qualora il numero complessivo dei componenti della R.S.U. sia uguale o superiore a sette, viene costituito un coordinamento, eletto dall'assemblea della R.S.U., che rappresenta formalmente la R.S.U. nelle varie modalità di interlocuzione con l'azienda e nella contrattazione aziendale. Esso è composto da almeno un membro per ogni Organizzazione sindacale che abbia ottenuto almeno

un seggio.

3. Il coordinamento può nominare un coordinatore.

### **Art. 22 (Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione e il rinnovo della R.S.U. e dei R.L.S.S.A.)**

1. In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. di cui agli artt. 1, 2 e 6, le Associazioni sindacali nazionali stipulanti svolgono i necessari interventi atti a rimuovere le cause, allo scopo di garantire la piena attuazione di quanto previsto dal presente regolamento, al fine di mantenere la consecutività triennale delle elezioni, secondo le scadenze nazionali stabilite dalle parti stipulanti.

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

3. Qualora, nelle unità produttive, il ritardo nell'espletamento degli adempimenti riguardi il rinnovo della R.S.U., ferme restando le iniziative di cui ai precedenti commi, per il tempo necessario alle predette Segreterie nazionali a promuovere le elezioni, la titolarità delle prerogative sindacali e delle relazioni sindacali è provvisoriamente attribuita alle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti o firmatarie il CCNL, o comunque riconosciute ai sensi dell'articolo 19 della legge n. 300/1970.

### **Art. 23 (Disposizioni finali)**

1. Nelle unità produttive 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. 60, 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 rincontrarsi tempestivamente onde provvedere agli adeguamenti delle relative disposizioni.

3. Il presente regolamento entra in vigore a partire dal 1° maggio 2017.

Dichiarazione delle parti stipulanti sull'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.)

In ottemperanza a quanto stabilito dall'**art. 47, comma 5, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81** e successive modifiche e integrazioni nonché dall'art. 65, lett. D), commi 2 e 7, del vigente CCNL, le parti si danno atto che i Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.) sono eletti, nel numero specificamente fissato dall'art. 65 del vigente CCNL, in concomitanza dell'elezione della R.S.U.

- Chiarimento a verbale -

I R.L.S.S.A. in carica alla data di entrata in vigore del presente regolamento, ove necessario, continuano a esercitare le loro funzioni, anche in regime di proroga, fino al giorno precedente quello in cui entreranno in carica i R.L.S.S.A. neoeletti.

## **ALLEGATO 7 - Regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero e procedura di raffreddamento e conciliazione**

Roma, 1° marzo 2001

Il giorno 1° marzo 2001 presso la sede della Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, sita in Roma via Po n. 16/a

tra  
la Federambiente la Federazione imprese di servizi (FISE) e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FP-CGIL FIT-CISL UIL-Trasporti

si è stipulato il seguente accordo collettivo nazionale

riguardante la regolamentazione delle modalità dell'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale e/o servizi alla collettività.

Servizi di igiene ambientale e/o servizi alla collettività

Codice di regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori addetti alle attività individuate dal campo di applicazione del 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, co. 2, della L. 12 giugno 1990, n. 146**, prima della proclamazione dello sciopero le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione della allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione per i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale e/o servizi alla collettività.

### **Art. 2 (Proclamazione e preavviso)**

L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa.

La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni rispetto alla data dell'effettuazione dello sciopero, sia all'impresa che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'**art. 8 della legge n. 146/1990**.

In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle OO.SS. nazionali alle Associazioni nazionali datoriali di categoria che provvedono a trasmetterla alle imprese. In tal caso, le OO.SS. sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni.

### **Art. 3 (Durata)**

Il primo sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di una giornata di lavoro.

Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono

superare la durata di due giornate di lavoro.

Le astensioni dal lavoro - anche in occasione del primo sciopero - di durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgono in un unico periodo di durata continuativa e, comunque, sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.

#### **Art. 4 (Intervallo tra successive astensioni dal lavoro)**

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva - anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse - è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

#### **Art. 5 (Periodi di franchigia ed esclusioni)**

I periodi di franchigia nei quali non possono essere effettuati scioperi sono individuati come segue:

- la giornata precedente e quella seguente un giorno festivo infrasettimanale non lavorato;
- dal 15 dicembre al 6 gennaio;
- dal lunedì precedente la Pasqua fino alla domenica successiva;
- le ferie estive per un periodo di sei settimane, di norma dal 15 luglio al 31 agosto;
- dal terzo giorno precedente al terzo giorno successivo le giornate di consultazione elettorale politica nazionale, europea, referendaria nazionale, le giornate di consultazione elettorale regionale e amministrativa, nonché le giornate di consultazione politica suppletiva e le giornate di consultazione regionale e amministrativa parziale.

Il giorno iniziale e quello finale dei periodi suindicati sono compresi nella franchigia.

In occasione di manifestazioni a carattere nazionale, limitatamente alla zona interessata, o a carattere internazionale non sono effettuati scioperi nelle città in cui tali eventi si svolgono e per la durata degli stessi.

Non è consentito lo sciopero per singoli livelli, profili o categorie professionali, né lo sciopero a oltranza, o per singoli segmenti dell'intero ciclo del servizio, o a

scacchiera, o lo sciopero bianco.

## **Art. 6 (Sospensione dello sciopero)**

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali, tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio.

## **Art. 7 (Adempimenti dell'impresa e normalizzazione del servizio)**

Ai sensi e per gli effetti dell'**art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990**, l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente **art. 2**, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi. In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente.

L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti.

Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'**art. 4, commi 4 e seguenti, della legge n. 146/1990**.

Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del 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 della erogazione di energia elettrica e/o termica nei servizi a rete.

e) Trattamento delle acque negli impianti di potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione.

f) Raccolta delle siringhe, nonché disinfestazione, derattizzazione e disinfezione per casi urgenti e su segnalazione dell'autorità sanitaria e per ogni altro caso che sia oggetto di ordinanza emessa da parte dell'autorità sanitaria e/o di pubblica sicurezza.

g) Servizio di pronto intervento da parte delle officine per l'assistenza ai mezzi ed ai macchinari in servizio.

- h) Ripristino delle condizioni di sicurezza e dell'agibilità stradale a seguito di frane, nevicate, allagamenti e ostruzioni di reti fognarie.
- i) Presidio di pronto intervento.
  
- j) Servizio di vigilanza e di pronto intervento relativamente alla sicurezza dei cantieri e alla gestione degli immobili delle ATER.
  
- k) Attività funerarie (con riferimento all'accordo 29 luglio 1991 per gli addetti ai servizi funerari nonché al D.P.R. n. 285/1990).
  
- l) Altre attività eventualmente svolte dalle imprese in applicazione dell'accordo Regioni-Enti Locali 6 luglio 1995, che rientrino nel campo di applicazione dell'**art. 1 della legge n. 146/1990**.

### **Art. 9 (Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili)**

A) Le prestazioni indispensabili, di cui al precedente art. 8, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione. L'impresa predispone il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma, entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente codice da parte della Commissione di garanzia.

Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dall'impresa è oggetto di informazione e di esame preventivi tra l'impresa stessa e la R.S.U. o, in mancanza, le R.S.A., entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.

In caso di rilevante dissenso le parti potranno adire il Prefetto che deciderà sulla materia.

Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'impresa reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti. Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi alla individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.

B) Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:

- a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei

a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;

b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente codice di regolamentazione.

Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.

Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili i rappresentanti delle R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. e/o delle OO.SS.

proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 10.

L'impresa rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente codice di regolamentazione.

I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 8.

Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, l'impresa procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

L'impresa dà tempestiva comunicazione alle R.S.U., o in mancanza alle R.S.A., degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

## **Art. 10 (Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi)**

Il personale di cui al precedente art. 9 garantisce la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

## **Art. 11 (Astensione collettiva dal lavoro straordinario)**

Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di garanzia il 19 novembre 1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art. 3) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

## **Art. 12 (Campo di applicazione)**

Il presente codice di regolamentazione si applica a tutti i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale e/o alla collettività, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente.

Il codice predetto, relativamente all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla **legge n. 146/1990**.

## **Art. 13 (Salvaguardia delle prestazioni indispensabili in atto)**

Le prestazioni indispensabili ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 9 già garantite, determinate dalle specificità e dalle esigenze del territorio, possono essere erogate alla stregua dei limiti previsti dall'**art. 13, comma 1, lett. a), legge n. 146/1990** come modificata dalla **legge n. 83/2000**.

## **Art. 14 (Norme sanzionatorie)**

In ottemperanza all'**art. 4, comma 1, della legge n. 146/1990**, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari, di cui al vigente 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 n. 146/1990**.



Il presente codice di regolamentazione è trasmesso a cura delle Associazioni datoriali alla Commissione di garanzia, per la valutazione di idoneità ai sensi e per gli effetti di cui agli **artt. 2, 12, 13, 19 della legge 146/1990**.

## **Allegato all'accordo nazionale 1° marzo 2001**

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 aziendalmente, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione, che è causa della controversia collettiva, è formulata dalla R.S.U. o, in mancanza, dalle predette R.S.A., tramite la presentazione alla Direzione aziendale di apposita domanda scritta che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del CCNL o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca la R.S.U. o, in mancanza, le predette R.S.A. per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase è ultimata entro i 5 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello territoriale.

## B) Livello territoriale

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva. Questa fase è ultimata entro i 6 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello nazionale.

## C) Livello nazionale

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva. Questa fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo della intera procedura.

### **Art. 3**

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulle questioni oggetto della controversia, né da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

### **Art. 4**

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lett. A), lett. B), lett. C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

### **Art. 5**

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà - in coerenza con il fine di cui all'art. 1 - di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

## **Art. 6**

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

## **Art. 7**

Le parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

## **Art. 8**

Fatte salve le disposizioni degli accordi interconfederali CISPEL e 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.
- 3) Qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.

4) Qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.

5) Per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

## **ALLEGATO 8**

Addì, 6 dicembre 2016 si sono incontrate in Roma

FISE ASSOAMBIENTE e le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali FP  
CGIL FIT CISL UILTRASPORTI FIADEL

Nell'ambito del rinnovo del CCNL 21 marzo 2012 FISE-Assoambiente per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali, scaduto il 31 dicembre 2013, in attuazione di quanto previsto dall'**art. 26, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148**, recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della **legge 10 dicembre 2014, n. 183**", al fine di assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dipendenti del settore sprovvisti delle tutele dei trattamenti di integrazione salariale;

le parti hanno stipulato il presente accordo

per la costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale riservato alle imprese che applicano il predetto CCNL

### **Art. 1 (Costituzione e natura del Fondo - Campo di applicazione)**

1. In attuazione dell'**art. 26, comma 1, del Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015**, è costituito il Fondo di solidarietà bilaterale (in seguito "Fondo") riservato alle imprese e società esercenti servizi ambientali (in seguito "imprese"), che applicano il vigente CCNL FISE Assoambiente, le quali fanno parte di settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I ("Trattamenti di integrazione salariale") del predetto D.Lgs.

2. La costituzione del Fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese dei settori predetti, le quali - a termini del comma 7 del citato **art. 26** - occupano mediamente più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti ed escluso il personale dirigente. Ai fini della determinazione del numero di dipendenti occupati valgono le competenti istruzioni diramate dall'INPS.

3. Il Fondo è istituito presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS.

4. Gli oneri di amministrazione del Fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal Regolamento di contabilità dell'INPS.

## **Art. 2 (Finalità - Prestazioni)**

1. Il Fondo ha lo scopo di assicurare ai lavoratori dipendenti - con esclusione del personale dirigente - una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, come previsto dal comma 1 dell'**art. 26** già richiamato.

2. Ai dipendenti sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni a orario ridotto viene corrisposta l'integrazione salariale ordinaria per una delle seguenti cause:

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

3. Ai dipendenti sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni a orario ridotto viene assicurato l'intervento straordinario di integrazione salariale per una delle seguenti cause:

- a) riorganizzazione aziendale;
- b) crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività dell'impresa o di un ramo di essa;
- c) contratto di solidarietà.

4. Il Fondo ha altresì lo scopo di:

a) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori dipendenti che, nei successivi cinque anni, raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

b) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea;

c) assicurare ai lavoratori dipendenti prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, in relazione alle integrazioni salariali.

### **Art. 3 (Contributi di finanziamento)**

1. Le aliquote di contribuzione ordinaria, finalizzate a garantire la precostituzione di risorse continuative adeguate, sia per l'avvio dell'attività del Fondo che per la situazione a regime, sono determinate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze.

2. La contribuzione ordinaria è ripartita, tra datori di lavoro e lavoratori dipendenti - con esclusione del personale dirigente - nella misura rispettivamente di due terzi e un terzo.

3. Qualora il Fondo eroghi l'assegno ordinario di cui all'art. 30 ovvero l'assegno di solidarietà di cui all'**art. 31 del D.Lgs. n. 148/2015**, sarà a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o alla riduzione dell'attività lavorativa un contributo addizionale nella misura stabilita dal decreto di cui al precedente comma 1, comunque non inferiore all'1,5%.

4. Qualora il Fondo eroghi l'assegno straordinario di cui all'**art. 26, comma 9, lettera b), del D.Lgs. n. 148/2015**, sarà a carico del datore di lavoro un contributo straordinario, corrispondente al fabbisogno di copertura dell'assegno straordinario erogabile e della contribuzione correlata.

5. In caso di erogazione dell'assegno ordinario o di solidarietà di cui al precedente comma 3, il Fondo provvede a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore dipendente interessato la contribuzione correlata alla prestazione.

## **Art. 4 (Comitato amministratore: composizione e nomina)**

1. La gestione del Fondo è assicurata da un Comitato amministratore (in seguito "Comitato"), dei quali:

- quattro componenti designati da FISE Assoambiente;
- quattro complessivi componenti designati dalle OO.SS. nazionali FP-CGIL, FIT-CISL, UILTrasporti, FIADEL;
- due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze;  
ai quali non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso di spese.

2. Il Comitato è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Rimane in carica quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo. Elegge il Presidente tra i componenti designati dalle parti stipulanti.

3. Alle riunioni del Comitato partecipano, con voto consultivo, il Collegio sindacale dell'INPS e il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato.

4. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. In caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.

5. L'esecuzione delle deliberazioni del Comitato può essere sospesa da parte del Direttore generale dell'INPS, qualora se ne evidenzino profili di illegittimità. Il provvedimento di sospensione è adottato nel termine di cinque giorni.

6. Detto provvedimento è sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS, nell'ambito delle funzioni di cui all'[art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 479/1994](#) e successive modificazioni. Entro tre mesi, il Presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine, la decisione diviene esecutiva.

## **Art. 5 (Comitato amministratore: compiti)**

1. Il Comitato svolge i seguenti compiti:

- a) sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, predispone i bilanci annuali della gestione, preventivo e consuntivo, corredati di una propria relazione, e delibera sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;b) delibera in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti, e compie ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;
- c) propone al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze modifiche in materia di contributi (misura delle aliquote), interventi e trattamenti (disciplina delle prestazioni);
- d) vigila sull'afflusso dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;
- e) decide in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
- f) assolve ogni altro compito a esso demandato da leggi o regolamenti.

## **Art. 6 (Comitato amministratore: requisiti dei componenti)**

1. I componenti del Comitato sono esperti in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a Organi collegiali presso enti e Organismi associativi di rappresentanza di categoria.
2. Detti esperti sono altresì in possesso dei requisiti di professionalità, di assenza di conflitto di interesse e di onorabilità di cui agli **artt. 37 e 38 del D.Lgs. n. 148/2015**.
3. A pena di ineleggibilità o decadenza, i predetti esperti non possono detenere cariche in altri Fondi bilaterali di solidarietà.
4. La sussistenza di requisiti e l'assenza di situazioni impeditive sono accertate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La sospensione dalle funzioni o la decadenza dalla carica sono dichiarate dal medesimo Ministero entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

## **Art. 7 (Equilibrio finanziario del Fondo)**



1. Il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio. Non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità di risorse.
2. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.
3. Il Fondo ha l'obbligo di presentazione, sin dalla sua costituzione, di bilanci di previsione a otto anni, basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di accompagnamento del Governo.
4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, l'importo delle prestazioni o la misura dell'aliquota contributiva possono essere oggetto di modifica, anche in corso d'anno, su proposta del Comitato, tramite decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, a seguito di verifica delle compatibilità finanziarie interne al Fondo.
5. La modifica dell'aliquota contributiva può essere disposta con decreto direttoriale dei predetti Ministeri anche in mancanza di proposta del Comitato, per assicurare il pareggio di bilancio, per far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, per inadempienza del Comitato in relazione a quanto previsto al precedente comma 4.

## **Art. 8 (Disposizioni finali)**

1. L'attività del Fondo è disciplinata dal presente accordo, dal regolamento di funzionamento, dalle competenti disposizioni ministeriali e dell'INPS.
2. Il presente accordo è conforme alle disposizioni del **D.Lgs. n. 148/2015**, alle quali si fa rinvio per quanto non espressamente previsto dall'accordo medesimo.
3. Ai fini dell'istituzione del Fondo presso l'INPS, provvederà il decreto interministeriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo.

- Nota a verbale -

Avuto riguardo al fatto che le aziende, in ottemperanza all'**art. 29, comma 7, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148**, versano al Fondo di integrazione salariale (multicomparto) dell'INPS un contributo mensile pari allo 0,65% - di cui 2/3 a

carico dell'azienda e 1/3 a carico del dipendente - con l'accordo di rinnovo 6 dicembre 2016 del CCNL di categoria le parti hanno convenuto che a decorrere dalla retribuzione del mese di gennaio 2019 ai fini del costituendo Fondo di solidarietà bilaterale di categoria, di cui all'**art. 26**, comma 1, del predetto D.Lgs., l'azienda verserà, oltre al contributo di cui sopra, un contributo aggiuntivo mensile di € 10,00 per dodici mensilità per ciascun lavoratore dipendente con contratto a tempo indeterminato non in prova.

Tabella contribuzione Previambiente a carico azienda di lavoro

Livello	Retribuz. tabellare e indennità di contingenza 1.01.1997 (A)	1 aumento periodico anzianità (B)	Totale C (A+B)
Q*	€ 2.009,92	€ 39,17	€ 2.049,09
8	€ 1.815,80	€ 34,86	€ 1.850,66
7	€ 1.645,62	€ 31,25	€ 1.676,87
6	€ 1.495,59	€ 27,11	€ 1.522,70
5	€ 1.363,65	€ 24,02	€ 1.387,67
4	€ 1.255,86	€ 20,92	€ 1.276,77
3	€ 1.184,03	€ 19,11	€ 1.203,14
2	€ 1.127,92	€ 17,66	€ 1.145,59
1	€ 1.022,40	€ 15,24	€ 1.037,63
J**	€ 817,92	€ 10,20	€ 828,12

Livello	2,033% di C (D)	ccnl 21/3/2012 (E)	ccnl 6/12/2016 (F)	Totale da gennaio 2018 G (D+E+F)
Q*	€ 41,66	€ 5,00	€ 10,00	€ 56,66
8	€ 37,62	€ 5,00	€ 10,00	€ 52,62
7	€ 34,09	€ 5,00	€ 10,00	€ 49,09
6	€ 30,96	€ 5,00	€ 10,00	€ 45,96
5	€ 28,21	€ 5,00	€ 10,00	€ 43,21
4	€ 25,96	€ 5,00	€ 10,00	€ 40,96
3	€ 24,46	€ 5,00	€ 10,00	€ 39,46
2	€ 23,29	€ 5,00	€ 10,00	€ 38,29

1	€ 21,10	€ 5,00	€ 10,00	€ 36,10
J**	€ 16,84	€ 5,00	€ 10,00	€ 31,84

(\*) Retribuzione colonna A determinata convenzionalmente ex accordo nazionale 15 luglio 2008.

(\*\*) Retribuzione colonna A determinata convenzionalmente ex verbale di accordo 6 marzo 2017.

Tabella contribuzione previambiente a carico dipendente

Livello	Retribuzione tabellare e indennità di contingenza 1.01.1997 (A)	1 aumento periodico anzianità (B)	Totale C (A+B)	1,3% di C (D)
Q*	€ 2.009,92	€ 39,17	€ 2.049,09	€ 26,64
8	€ 1.815,80	€ 34,86	€ 1.850,66	€ 24,06
7	€ 1.645,62	€ 31,25	€ 1.676,87	€ 21,80
6	€ 1.495,59	€ 27,11	€ 1.522,70	€ 19,80
5	€ 1.363,65	€ 24,02	€ 1.387,67	€ 18,04
4	€ 1.255,86	€ 20,92	€ 1.276,77	€ 16,60
3	€ 1.184,03	€ 19,11	€ 1.203,14	€ 15,64
2	€ 1.127,92	€ 17,66	€ 1.145,59	€ 14,89
1	€ 1.022,40	€ 15,24	€ 1.037,63	€ 13,49
J**	€ 817,92	€ 10,20	€ 828,12	€ 10,77

(\*) Retribuzione colonna A determinata convenzionalmente ex accordo nazionale 15 luglio 2008.

(\*\*) Retribuzione colonna A determinata convenzionalmente ex verbale di accordo 6 marzo 2017.

***ALLEGATO - Accordo sulla costituzione del Fondo Bilaterale di Solidarietà per il settore dei Servizi Ambientali in cui si applicano i CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia 10/7/2016 e Fise Assoambiente 6/12/2016.***

*Premesso che:*

- *le predette Parti intendono potenziare ed estendere gli strumenti di tutela dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro in connessione ai processi di riorganizzazione che interessano le imprese;*
- *l'art. 26 del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148 prevede che le Organizzazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono costituire, con riferimento a settori non rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali di cui al Titolo I del predetto decreto legislativo, fondi di solidarietà bilaterali, aventi la finalità di assicurare ai lavoratori tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché di integrare il sistema degli ammortizzatori sociali;*
- *l'art. 28, comma 2, del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148 prevede che, qualora sia stipulato un accordo costitutivo di un fondo di solidarietà ai sensi dell'art. 26 del medesimo decreto legislativo che riguardi un settore già coperto dal fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale), i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione del fondo costituito con l'accordo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale);*

*Le Parti hanno stipulato il presente Accordo per la costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale riservato alle imprese che applicano i **CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia del 10/7/2016** e **Fise Assoambiente del 6/12/2016**.*

## **Art. 1 Costituzione del Fondo**

*1. In attuazione dell'art. 26, comma 1, del Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015, è costituito il "Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Imprese dei servizi ambientali (indicato, d'ora in poi, come "il Fondo") riservato alle imprese e società esercenti servizi ambientali (in seguito "imprese"), che applicano i vigenti CCNL Utilitalia e Fise Assoambiente, le quali fanno parte di settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I ("Trattamenti di integrazione salariale") del predetto D.Lgs..*

*2. La costituzione del Fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese dei settori predetti, le quali - a termini del comma 7 del citato art. 26 - occupano mediamente più di cinque dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante. Ai fini della determinazione del numero di dipendenti si fa*

riferimento alla **circolare Inps n. 176 del 9/9/2016**.

3. Il Fondo è istituito presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS.

4. Gli oneri di amministrazione del Fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal Regolamento di contabilità dell'INPS.

## **Art. 2 Finalità e beneficiari**

1. Il Fondo, in conformità a quanto previsto dall'**art. 26, comma 1, del D.Lgs. 148/2015**, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché, con riferimento agli art. 26, comma 9, e 32 del predetto decreto legislativo, le tutele di cui al successivo art. 6.

2. Alle condizioni previste dal presente accordo, beneficiari degli interventi del Fondo sono i lavoratori dipendenti dalle imprese dei servizi ambientali per le quali è costituito il Fondo, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ed esclusi i dirigenti.

## **Art. 3 Amministrazione del Fondo**

1. La gestione del Fondo è assicurata da un Comitato amministratore (in seguito "Comitato"), composto da:

- cinque componenti complessivi designati dalle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie del presente accordo;
- cinque componenti complessivi designati dalle OO.SS. nazionali Fp Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Fiadel;
- due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze;

ai quali non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso di spese a carico del Fondo.

2. *Il Comitato è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Rimane in carica quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo. Elege il Presidente tra i componenti designati dalle parti stipulanti, rispettivamente e a turno tra i componenti designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e unitariamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.*
3. *Alle riunioni del Comitato partecipano, con voto consultivo, il Collegio sindacale dell'INPS e il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato.*
4. *Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. In caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.*
5. *Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente articolo.*
6. *Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fino all'insediamento dei nuovi componenti.*
7. *L'esecuzione delle deliberazioni del Comitato può essere sospesa da parte del Direttore generale dell'INPS, qualora se ne evidenzino profili di illegittimità. Il provvedimento di sospensione è adottato nel termine di cinque giorni.*
8. *Detto provvedimento è sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS, nell'ambito delle funzioni di cui all'**art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 479/1994** e successive modificazioni. Entro tre mesi, il Presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine, la decisione diviene esecutiva.*

#### **Art. 4 Comitato amministratore: requisiti dei componenti**

1. *I componenti del Comitato sono esperti in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e organismi associativi di rappresentanza di categoria.*

2. *Detti esperti sono altresì in possesso dei requisiti di professionalità, di assenza di conflitto di interesse e di onorabilità di cui agli artt. 37 e 38 del D.Lgs. n. 148/2015.*

3. *A pena di ineleggibilità o decadenza, i predetti esperti non possono detenere cariche in altri Fondi bilaterali di solidarietà. La sussistenza di requisiti e l'assenza di situazioni impeditive sono accertate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.*

4. *La sospensione dalle funzioni o la decadenza dalla carica sono dichiarate dal medesimo Ministero entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.*

### **Art. 5 Compiti del Comitato amministratore**

*Il Comitato amministratore ha il compito di:*

*a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;*

*b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo; ove necessario, predisporre, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, una normativa che favorisca la fruibilità degli interventi del Fondo da parte delle imprese e dei lavoratori ad esso aderenti, evitando fenomeni di eccessiva concentrazione delle risorse del Fondo su singole situazioni aziendali;*

*c) fare proposte alle parti firmatarie del presente accordo in materia di contributi, interventi e trattamenti;*

*d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione degli interventi nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo alle parti firmatarie del presente accordo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;*

*e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza ;*

*f) elaborare, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, proposte di modifica*

*all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione da recepire in decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze;*

*g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti e, in particolare, dall'**art. 35, comma 4, del D.Lgs. 148/2015.***

## **Art. 6 Prestazioni**

*1. In coerenza con le finalità di cui all'art. 2 del presente accordo, il Fondo provvede alla:*

*a) erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal **Titolo I del D.Lgs. 148/2015** in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie;*

*b) erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), ovvero alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro;*

*c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo.*

*d) stipula di apposite convenzioni anche con i fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali e/o nazionali o dell'Unione europea.*

*2. In particolare le prestazioni di cui al comma 1, lett. a) ricorrono nei casi di dipendenti sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni a orario ridotto per una delle seguenti causali:*

*a) Integrazione salariale ordinaria:*

*- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;*



- situazioni temporanee di mercato;

b) *Integrazione salariale straordinaria:*

- riorganizzazione aziendale; crisi aziendale,

- ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività dell'impresa o di un ramo di essa;

- contratti di solidarietà.

3. *Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato l'assegno ordinario, alle condizioni previste, trova applicazione per il periodo massimo di durata residua del contratto.*

4. *L'assegno ordinario è pari all'ottanta per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale settimanale, comunque nel limite dei massimali previsti dalla normativa in materia di integrazioni salariali.*

5. *L'assegno ordinario è corrisposto per un periodo non superiore a 90 giorni in un biennio mobile.*

6. *Il pagamento dell'assegno ordinario, alla fine di ogni periodo di paga, è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e, comunque, a seguito della concessione dell'assegno deliberata dal Comitato amministratore. L'importo dell'assegno è rimborsato dall'Inps all'impresa o da questo conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Relativamente agli assegni ordinari erogati sulla base delle causali previste per le integrazioni salariali ordinarie, la sede locale dell'Inps territorialmente competente, su espressa richiesta dell'impresa in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie, può autorizzare il pagamento diretto degli assegni.*

7. *I lavoratori beneficiari di assegni ordinari, per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'**art. 22 del D.Lgs. 150 del 2015**. Lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario fa perdere il diritto all'assegno e, comunque, il lavoratore perde il diritto all'assegno nel caso in cui*

*non provveda ad una preventiva comunicazione all'INPS dell'attività svolta, fermo restando che le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione sono sufficienti a far considerare adempiuto il predetto obbligo di comunicazione.*

*8. L'integrazione della NASPI di cui al precedente comma 1, lett. b), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo di cui all'**art. 7, comma 7, della L. n. 604/1966**, come modificato dall'**art. 1 co. 40 della L. n. 92/2012**, dà diritto a:*

*a) per tutta la durata di percezione della NASPI, un'integrazione della stessa che assicuri il mantenimento di un trattamento complessivo pari all'ammontare inizialmente liquidato dall'INPS;*

*b) per il periodo successivo alla cessazione della prestazione di cui alla lettera a) a causa dell'esaurimento della sua durata massima, un'integrazione pari all'importo del trattamento complessivo quale risulta dalle riduzioni di cui all'**art. 4, comma 3, del D.Lgs. 22/2015**, nel limite di ulteriori 18 mesi.*

*9. Per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, trova applicazione esclusivamente la lettera a) del precedente comma.*

*10. Le integrazioni di cui al precedente comma sono soggette alle regole sulla sospensione, riduzione e decadenza previste per la prestazione pubblica e richiedono la persistenza dello stato di disoccupazione anche nel periodo successivo all'esaurimento della prestazione stessa.*

*11. Su richiesta del lavoratore, le integrazioni di cui al precedente comma 7 lettera a) possono essere erogate in unica soluzione laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'Inps con riferimento alla NASPI, ovvero alla prestazione pubblica prevista in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in attuazione dell'**art. 8 del D.Lgs. 22/2015**.*

*12. La misura e la durata degli assegni straordinari per il sostegno del reddito, di cui al precedente comma 1, lett. c), sono determinate dagli accordi sindacali aziendali ivi menzionati, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia o anticipata.*

13. La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.

14. Ove dovessero intervenire modifiche normative che comportino il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi a prestazioni straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi Istituzionali.

15. Per la realizzazione degli interventi di cui al comma 1 lett. d), il Fondo può stipulare apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni sono in ogni caso vincolate alla finalità formativa.

### **Art. 7 Contribuzione correlata**

1. Per gli assegni ordinari, il Fondo versa alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione previdenziale correlata di cui all'**art. 40 della legge 4/11/2010, n. 183**, per tutto il periodo di durata degli stessi.

2. Nel caso delle prestazioni integrative di cui al precedente art. 6, comma 8 lett. b), la contribuzione correlata è dovuta ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consenta di maturare il diritto al trattamento pensionistico.

### **Art. 8 Procedure e accesso alle prestazioni**

1. L'accesso alle prestazioni del Fondo è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dai contratti collettivi, di cui all'art. 1 del presente Accordo, e dalla legge per i processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

2. La domanda di accesso agli assegni ordinari è presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività.

3. Il Comitato amministratore del Fondo definisce criteri generali e regole che

*consentano un'equilibrata distribuzione degli interventi del Fondo fra le imprese aderenti nonché le tempistiche di presentazione ed esame delle richieste di intervento.*

*4. La facoltà di autorizzare le prestazioni è esercitarle da parte del Comitato decorsi sei mesi dalla data di nomina dello stesso.*

## **Art. 9 Finanziamento**

*1. Per gli assegni ordinari e per le prestazioni di integrazione della NASPI ovvero delle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro nonché per la relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente, a carico delle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti, contributi ordinari dello 0,65%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante ed escluso il personale dirigente. Il contributo è calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per le imprese che occupano mediamente sino a 15 dipendenti, l'aliquota di cui sopra è pari allo 0,45 per cento.*

*2. I predetti contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto ministeriale di istituzione del Fondo presso l'INPS.*

*3. Un contributo mensile addizionale, nella misura del 1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione degli assegni ordinari da parte dei suoi dipendenti.*

*4. Un contributo straordinario mensile è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle integrazioni della NASPI per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, nella misura che le Parti determineranno con successiva intesa.*

*5. In attuazione delle previsioni dei CCNL di cui all'art. 1, comma 1 e conformemente ad esse, i datori di lavoro iscritti al Fondo versano un ulteriore contributo in cifra fissa di euro 10 mensili per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova. Le somme così raccolte sono utilizzate da ciascuna azienda, per la parte dalla stessa versata, per il finanziamento delle prestazioni di cui al precedente art. 6, comma 1, lettera b).*

*6. I datori di lavoro possono richiedere il finanziamento delle prestazioni che interessano i propri dipendenti nel limite massimo della contribuzione da ognuno di*

*essi dovuta, ricomprendendo in tale calcolo la contribuzione da versare a titolo di contribuzione anche addizionale e straordinaria di cui ai precedenti commi 3 e 4.*

*7. Per gli assegni straordinari, è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata.*

## **Art. 10 Equilibrio finanziario del Fondo**

*1. Il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio. Non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità di risorse.*

*2. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.*

*3. Il Fondo ha l'obbligo di presentazione, sin dalla sua costituzione, di bilanci di previsione a otto anni, basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di accompagnamento del Governo.*

*4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, l'importo delle prestazioni o la misura dell'aliquota contributiva possono essere oggetto di modifica, anche in corso d'anno, su proposta del Comitato, tramite decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, a seguito di verifica delle compatibilità finanziarie interne al Fondo.*

*5. La modifica dell'aliquota contributiva può essere disposta con decreto direttoriale dei predetti ministeri anche in mancanza di proposta del Comitato, per assicurare il pareggio di bilancio, per far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, per inadempienza del Comitato in relazione a quanto previsto al precedente comma 4.*

*6. In relazione alle limitate conoscenze statistiche attuali relative ai fenomeni considerati, che necessitano di un periodo di monitoraggio ed alla necessità di mantenere la sostenibilità finanziaria della gestione del Fondo, le Parti si impegnano, entro 12 mesi dalla data di avvio del Fondo, ad effettuare una verifica congiunta del suo andamento, per convenire eventuali adeguamenti dinamici delle aliquote di finanziamento previste dal presente Accordo ovvero modifiche delle norme di funzionamento, tenendo conto delle ulteriori informazioni statistiche*

acquisite e degli eventuali rendimenti delle giacenze.

## **Art. 11 Disposizioni finali**

1. *L'attività del Fondo è disciplinata dal presente accordo, dal Regolamento di funzionamento, dalle competenti disposizioni ministeriali e dell'INPS.*
2. *Il presente accordo è conforme alle disposizioni del **D.Lgs. n. 148/2015**, alle quali si fa rinvio per quanto non espressamente previsto dall'accordo medesimo.*
3. *Ai fini dell'istituzione del Fondo presso l'INPS, provvederà il decreto interministeriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo.*

-----

Allegato inserito dal **Verbale di accordo 22/11/2017**

## **Verbale di accordo 18/7/2018**

*Il giorno 18/7/2018, tra UTILITALIA, CISAMBIENTE, LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI, FISE ASSOAMBIENTE e la FP-CGIL, la FIT-CISL, la UILTRASPORTI-UIL, la FIADEL, si è sottoscritto l'allegato accordo sulla costituzione del Fondo bilaterale di solidarietà per il settore dei servizi ambientali, che sostituisce il precedente **accordo intervenuto il 22/11/2017** tra le stesse parti stipulanti.*

## **Accordo sulla costituzione del Fondo Bilaterale di Solidarietà per il settore dei Servizi Ambientali**

*Premesso che:*

*- le predette Parti intendono potenziare ed estendere gli strumenti di tutela dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro in connessione ai*

*processi di riorganizzazione che interessano le imprese;*

*- l'**art. 26 del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148** prevede che le Organizzazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono costituire, con riferimento a settori non rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali di cui al Titolo I del predetto decreto legislativo, fondi di solidarietà bilaterali, aventi la finalità di assicurare ai lavoratori tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché di integrare il sistema degli ammortizzatori sociali;*

*- l'**art. 28, comma 2, del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148** prevede che, qualora sia stipulato un accordo costitutivo di un fondo di solidarietà ai sensi dell'**art. 26** del medesimo decreto legislativo che riguardi un settore già coperto dal fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale), i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione del fondo costituito con l'accordo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale);*

*le Parti*

*hanno stipulato il presente Accordo per la costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale per il settore dei servizi ambientali.*

## **Art. 1 Costituzione del Fondo**

*1. In attuazione dell'**art. 26, comma 1, del Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015**, è costituito il "Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Imprese dei servizi ambientali" (indicato, d'ora in poi, come "il Fondo") riservato alle imprese e società esercenti servizi ambientali (in seguito "imprese"), le quali fanno parte di settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I ("Trattamenti di integrazione salariale") del predetto D.Lgs..*

*2. La costituzione del Fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese dei settori predetti, le quali - a termini del comma 7 del citato art. 26 - occupano mediamente più di cinque dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante. Ai fini della determinazione del numero di dipendenti si fa riferimento alla **circolare Inps n. 176 del 9/9/2016**.*

3. Il Fondo è istituito presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS.

4. Gli oneri di amministrazione del Fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal Regolamento di contabilità dell'INPS.

## **Art. 2 Finalità e beneficiari**

1. Il Fondo, in conformità a quanto previsto dall'**art. 26, comma 1, del D.Lgs. 148/2015**, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché, con riferimento agli artt. 26, comma 9, e 32 del predetto decreto legislativo, le tutele di cui al successivo art. 6.

2. Alle condizioni previste dal presente accordo, beneficiari degli interventi del Fondo sono i lavoratori dipendenti dalle imprese dei servizi ambientali per le quali è costituito il Fondo, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ed esclusi i dirigenti.

## **Art. 3 Amministrazione del Fondo**

1. La gestione del Fondo è assicurata da un Comitato amministratore (in seguito "Comitato"), composto da:

- cinque componenti complessivi designati dalle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie del presente accordo;
- cinque componenti complessivi designati dalle OO.SS. nazionali Fp-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Fiadel;
- due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze;

ai quali non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso di spese a carico del Fondo.



2. Il Comitato è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Rimane in carica quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo. Elege il Presidente tra i componenti designati dalle parti stipulanti, rispettivamente e a turno tra i componenti designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e unitariamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

3. Alle riunioni del Comitato partecipano, con voto consultivo, il Collegio sindacale dell'INPS e il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato.

4. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. In caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.

5. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente articolo.

6. Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fino all'insediamento dei nuovi componenti.

7. L'esecuzione delle deliberazioni del Comitato può essere sospesa da parte del Direttore generale dell'INPS, qualora se ne evidenzino profili di illegittimità. Il provvedimento di sospensione è adottato nel termine di cinque giorni.

8. Detto provvedimento è sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS, nell'ambito delle funzioni di cui all'**art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 479/1994** e successive modificazioni. Entro tre mesi, il Presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine, la decisione diviene esecutiva.

#### **Art. 4 Comitato amministratore: requisiti dei componenti**

1. I componenti del Comitato sono esperti in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e organismi associativi di rappresentanza di categoria.

2. *Detti esperti sono altresì in possesso dei requisiti di professionalità, di assenza di conflitto di interesse e di onorabilità di cui agli artt. 37 e 38 del D.Lgs. n. 148/2015.*

3. *A pena di ineleggibilità o decadenza, i predetti esperti non possono detenere cariche in altri Fondi bilaterali di solidarietà. La sussistenza di requisiti e l'assenza di situazioni impeditive sono accertate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.*

4. *La sospensione dalle funzioni o la decadenza dalla carica sono dichiarate dal medesimo Ministero entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.*

### **Art. 5 Compiti del Comitato amministratore**

*Il Comitato amministratore ha il compito di:*

*a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;*

*b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo; ove necessario, predisporre, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, una normativa che favorisca la fruibilità degli interventi del Fondo da parte delle imprese e dei lavoratori ad esso aderenti, evitando fenomeni di eccessiva concentrazione delle risorse del Fondo su singole situazioni aziendali;*

*c) fare proposte alle parti firmatarie del presente accordo in materia di contributi, interventi e trattamenti;*

*d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione degli interventi nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo alle parti firmatarie del presente accordo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;*

*e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza ;*

*f) elaborare, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, proposte di modifica*

*all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione da recepire in decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze;*

*g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti e, in particolare, dall'**art. 35, comma 4, del D.Lgs. 148/2015.***

## **Art. 6 Prestazioni**

*1. In coerenza con le finalità di cui all'art. 2 del presente accordo, il Fondo provvede alla*

*a) erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal **Titolo I del Lgs. 148/2015** in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie;*

*b) erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), ovvero alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro;*

*c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo.*

*d) stipula di apposite convenzioni anche con i fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali e/o nazionali o dell'Unione europea.*

*2. In particolare le prestazioni di cui al comma 1, lett. a) ricorrono nei casi di dipendenti sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni a orario ridotto per una delle seguenti causali:*

*a) Integrazione salariale ordinaria:*

*- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai*

*dipendenti, incluse le intemperie stagionali;*

*- situazioni temporanee di mercato;*

*b) Integrazione salariale straordinaria:*

*- riorganizzazione aziendale; crisi aziendale,*

*- ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività dell'impresa o di un ramo di essa;*

*- contratti di solidarietà.*

*3. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato l'assegno ordinario, alle condizioni previste, trova applicazione per il periodo massimo di durata residua del contratto.*

*4. L'assegno ordinario è pari all'ottanta per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale settimanale, comunque nel limite dei massimali previsti dalla normativa in materia di integrazioni salariali.*

*5. L'assegno ordinario è corrisposto per un periodo non superiore a 90 giorni in un biennio mobile.*

*6. Il pagamento dell'assegno ordinario, alla fine di ogni periodo di paga, è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e, comunque, a seguito della concessione dell'assegno deliberata dal Comitato amministratore. L'importo dell'assegno è rimborsato dall'Inps all'impresa o da questo conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti a prestazioni corrisposte. Relativamente agli assegni ordinari erogati sulla base delle causali previste per le integrazioni salariali ordinarie, la sede locale dell'Inps territorialmente competente, su espressa richiesta dell'impresa in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie, può autorizzare il pagamento diretto degli assegni.*

*7. I lavoratori beneficiari di assegni ordinari, per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'**art. 22 del D.Lgs. 150 del 2015**. Lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario fa perdere il diritto all'assegno e, comunque, il lavoratore perde il diritto all'assegno nel caso in cui non provveda ad una preventiva comunicazione all'INPS dell'attività svolta, fermo*

*restando che le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione sono sufficienti a far considerare adempiuto il predetto obbligo di comunicazione.*

*8. L'integrazione della NASPI di cui al precedente comma 1, lett. b), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo di cui all'**art. 7, comma 7, della Legge n. 604/1966**, come modificato dall'**art. 1 co. 40 della Legge n. 92/2012**, dà diritto a:*

*a) per tutta la durata di percezione della NASPI, un'integrazione della stessa che assicuri il mantenimento di un trattamento complessivo pari all'ammontare inizialmente liquidato dall'INPS;*

*b) per il periodo successivo alla cessazione della prestazione di cui alla lettera a) a causa dell'esaurimento della sua durata massima, un'integrazione pari all'importo del trattamento complessivo quale risulta dalle riduzioni di cui all'**art. 4, comma 3, del D.Lgs. 22/2015**, nel limite di ulteriori 18 mesi.*

*9. Per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, trova applicazione esclusivamente la lettera a) del precedente comma.*

*10. Le integrazioni di cui al precedente comma sono soggette alle regole sulla sospensione, riduzione e decadenza previste per la prestazione pubblica e richiedono la persistenza dello stato di disoccupazione anche nel periodo successivo all'esaurimento della prestazione stessa.*

*11. Su richiesta del lavoratore, le integrazioni di cui al precedente comma 7 lettera a) possono essere erogate in unica soluzione laddove analoga modalità di erogazione si stia autorizzata dall'Inps con riferimento alla NASPI, ovvero alla prestazione pubblica prevista in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in attuazione dell'**art. 8 del D.Lgs. 22/2015**.*

*12. La misura e la durata degli assegni straordinari per il sostegno del reddito, di cui al precedente comma 1, lett. c), sono determinate dagli accordi sindacali aziendali ivi menzionati, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia o anticipata.*

13. La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.

14. Ove dovessero intervenire modifiche normative che comportino il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi a prestazioni straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi Istituzionali.

15. Per la realizzazione degli interventi di cui al comma 1 lett. d), il Fondo può stipulare apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni sono in ogni caso vincolate alla finalità formativa.

### **Art. 7 Contribuzione correlata**

1. Per gli assegni ordinari, il Fondo versa alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione previdenziale correlata di cui all'**art. 40 della legge 4/11/2010, n. 183**, per tutto il periodo di durata degli stessi.

2. Nel caso delle prestazioni integrative di cui al precedente art. 6, comma 8 lett. b), la contribuzione correlata è dovuta ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consenta di maturare il diritto al trattamento pensionistico.

### **Art. 8 Procedure e accesso alle prestazioni**

1. L'accesso alle prestazioni del Fondo è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dai contratti collettivi, di cui all'art. 1 del presente Accordo, e dalla legge per i processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

2. La domanda di accesso agli assegni ordinari è presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività.

3. Il Comitato amministratore del Fondo definisce criteri generali e regole che

*consentano un'equilibrata distribuzione degli interventi del Fondo fra le imprese aderenti nonché le tempistiche di presentazione ed esame delle richieste di intervento.*

*4. La facoltà di autorizzare le prestazioni è esercitabile da parte del Comitato decorsi sei mesi dalla data di nomina dello stesso.*

## **Art. 9 Finanziamento**

*1. Per gli assegni ordinari e per le prestazioni di integrazione della NASPI ovvero delle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro nonché per la relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente, a carico delle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti, contributi ordinari dello 0,65%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante ed escluso il personale dirigente. Il contributo è calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per le imprese che occupano mediamente sino a 15 dipendenti, l'aliquota di cui sopra è pari allo 0,45 per cento.*

*2. I predetti contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto ministeriale di istituzione del Fondo presso l'INPS.*

*3. Un contributo mensile addizionale, nella misura del 1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione degli assegni ordinari da parte dei suoi dipendenti.*

*4. Un contributo straordinario mensile addizionale è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle integrazioni della NASPI per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, nella misura del 3% calcolato in rapporto all'ultima retribuzione dovuta ai dipendenti interessati.*

*5. In attuazione delle previsioni dei CCNL sottoscritti dalla Parti stipulanti e conformemente ad esse, i datori di lavoro iscritti al Fondo versano un ulteriore contributo in cifra fissa di euro 10 mensili per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova. I datori di lavoro versano altresì il 50% delle somme trattenute ai sensi delle normative contrattuali in materia di malattia di breve durata a far data dall'avvio operativo del Fondo. Le somme così raccolte sono utilizzate da ciascuna azienda, per la parte dalla stessa versata, per il finanziamento delle prestazioni di cui al precedente art. 6, comma 1, lettera b).*

6. I datori di lavoro possono richiedere il finanziamento delle prestazioni che interessano i propri dipendenti nel limite massimo della contribuzione da ognuno di essi dovuta ricomprendendo in tale calcolo la contribuzione da versare a titolo di contribuzione anche addizionale e straordinaria di cui ai precedenti commi 3 e 4.

7. Per gli assegni straordinari, è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata.

### **Art. 10 Equilibrio finanziario del Fondo**

1. Il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio. Non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità di risorse.

2. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

3. Il Fondo ha l'obbligo di presentazione, sin dalla sua costituzione, di bilanci di previsione a otto anni, basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di accompagnamento del Governo.

4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, l'importo delle prestazioni o la misura dell'aliquota contributiva possono essere oggetto di modifica, anche in corso d'anno, su proposta del Comitato, tramite decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, a seguito di verifica delle compatibilità finanziarie interne al Fondo.

5. La modifica dell'aliquota contributiva può essere disposta con decreto direttoriale dei predetti ministeri anche in mancanza di proposta del Comitato, per assicurare il pareggio di bilancio, per far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, per inadempienza del Comitato in relazione a quanto previsto al precedente comma 4.

6. In relazione alle limitate conoscenze statistiche attuali relative ai fenomeni considerati, che necessitano di un periodo di monitoraggio ed alla necessità di mantenere la sostenibilità finanziaria della gestione del Fondo, le Parti si impegnano, entro 12 mesi dalla data di avvio del Fondo, ad effettuare una verifica



*congiunta del suo andamento, per convenire eventuali adeguamenti dinamici delle aliquote di finanziamento previste dal presente Accordo ovvero modifiche delle norme di funzionamento, tenendo conto delle ulteriori informazioni statistiche acquisite e degli eventuali rendimenti delle*

## **Art. 11 Disposizioni finali**

- 1. L'attività del Fondo è disciplinata dal presente accordo, dal Regolamento di funzionamento, dalle competenti disposizioni ministeriali e dell'INPS.*
- 2. Il presente accordo è conforme alle disposizioni del **D.Lgs. n. 148/2015**, alle quali si fa rinvio per quanto non espressamente previsto dall'accordo medesimo.*
- 3. Ai fini dell'istituzione del Fondo presso l'INPS, provvederà il decreto interministeriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo.*
- 4. Il presente accordo sarà inviato al Ministero integrato dal primo bilancio di previsione a otto anni, ai sensi dell'**art. 35 del D.Lgs. n. 148/2015**.*

## **Verbale di accordo 19/3/2020**

*Il giorno 19/3/2020, tra l'UTILITALIA, la CISAMBIENTE, la LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI, l'A.G.C.I. Servizi, la CONFCCOPERATIVE, la FISE ASSOAMBIENTE e la FP-CGIL, la FIT-CISL, Uiltrasporti e FIADEL, si è stipulato il protocollo d'intesa Misure preventive anti-contagio COVID-19 Indicazioni per la tutela della salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro.*

*In qualità di Parti stipulanti i **CCNL 10/7/2016** e **6/12/2016** per i servizi ambientali, si sono incontrate in modalità telematica per esaminare la difficile situazione che ha coinvolto il Paese a seguito dell'evoluzione dello scenario epidemiologico causato dal COVID-19, con particolare riferimento alle misure da adottare nel settore del ciclo dei rifiuti, al fine di tutelare i lavoratori impiegati, garantire la continuità di un servizio pubblico essenziale e contribuire al superamento dell'emergenza sanitaria.*

*Preso atto:*

*- delle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della Sanità che ha qualificato*

*l'epidemia da COVID - 19 una pandemia e le ordinanze adottate in proposito del Ministro per la Salute;*

*- dello stato di emergenza disposto dal Governo sull'intero territorio nazionale e della necessità di osservare le misure urgenti adottate per il contenimento del contagio con i **DL 23/2/2020, n. 6, 2/3/2020 n. 9, 9/3/2020 n. 14, 17/3/2020 n. 18** nonché di tutte le successive disposizioni attuative di cui ai **Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/2/2020, del 25/2/2020, dell'1/3/2020, del 4/3/2020, dell'8/3/2020, del 9/3/2020, dell'11/3/2020;***

*- della natura di servizio pubblico essenziale del settore igiene urbana, come ha ricordato anche lo stesso Ministro dell'Ambiente nel ringraziare i lavoratori di tale comparto, "indispensabile per il Paese", per la loro professionalità e abnegazione sottolineando, al contempo, l'alta attenzione di tutto il Governo "a chi sta garantendo l'efficienza dei servizi ambientali".*

*Rilevata la necessità:*

*- di tutelare la salute, come previsto dall'**art. 32 della nostra Costituzione**, diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività;*

*- di tutelare la sicurezza dei lavoratori e dei loro familiari nella salvaguardia del servizio pubblico reso alla comunità, in quanto il servizio della raccolta e gestione dei rifiuti non può essere interrotto, in questo particolare momento, pena l'insorgere di ulteriori gravi conseguenze per la salute pubblica e per le stesse misure di contenimento della diffusione dell'epidemia in corso, nell'interesse di tutti i cittadini e del Paese;*

*- di garantire la disponibilità dei servizi erogati insieme alla sicurezza dei lavoratori impegnati "in prima linea" nell'erogazione dei servizi, e quindi tenuti a garantire la prestazione ordinaria anche in queste condizioni di straordinaria difficoltà;*

*- di considerare prioritariamente, anche alla luce del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro promosso dal Governo e sottoscritto dalle rispettive Confederazioni, in data 14 marzo u.s. (d'ora in poi **Protocollo 14/3/2020**), le attività da svolgere in situ rispetto a quelle che possono essere svolte da remoto ovvero differite, proprio al fine di coniugare le menzionate esigenze di tutela della continuità dei servizi e della salute dei lavoratori; in tale ambito vanno consentiti anche gli spostamenti normalmente effettuati dai*

*lavoratori per l'esecuzione del servizio assegnato (spostamenti tra cantieri) nonché per i sopralluoghi effettuati dai Responsabili per verificare lo svolgimento del servizio da parte del personale operativo;*

*- di ridurre il più possibile l'esposizione dei lavoratori al contagio anche per contribuire alla difficile sfida del contenimento del propagarsi del virus che il Paese responsabilmente sta compiendo;*

*- di evitare che il diffondersi del contagio tra i lavoratori possa mettere a rischio anche l'operatività legata ai servizi indispensabili;*

*- di curare, a tal fine, particolarmente l'attività lavorativa di coloro che sono chiamati a svolgere attività indispensabili, che operano oggi in contesti di estrema difficoltà;*

*- di contribuire, attraverso un sistema di relazioni industriali attento alla cultura della salute e sicurezza degli operatori e dei cittadini ed alla partecipazione e trasparenza nei processi decisionali, alla realizzazione nelle aziende delle migliori prassi organizzative per garantire i livelli qualitativi di erogazione del servizio con la dovuta attenzione alla sicurezza dei lavoratori impiegati, in particolare favorendo l'uniformità delle misure adottate nei diversi ambiti locali.*

*convengono :*

*- di sottoscrivere il presente Protocollo, quale contributo del settore dei Servizi Ambientali, anche in attuazione del **Protocollo 14/3/2020**, e di favorirne la diffusione nei territori, per dare massima sicurezza all'attività lavorativa nell'ambito di un processo condiviso sia a livello nazionale che territoriale;*

*- di invitare il Governo , i Ministeri competenti, la Protezione Civile, le Regioni e l'ANCI a promuovere ogni azione che, partendo dalla specificità del servizio indispensabile per non aggravare l'emergenza sanitaria, consenta di garantire l'approvvigionamento dei dpi e di ogni altro bene necessario al pieno funzionamento della raccolta e degli impianti, richiedendo in particolare la possibilità di parificare le esigenze di approvvigionamento espresse dalle aziende dei servizi pubblici locali a quelle del comparto sanitario o della protezione civile, individuando soluzioni uniche per tutti, così come già opportunamente fatto in altre disposizioni di legge;*

*- di invitare le medesime Istituzioni a valutare la possibilità di sospendere le procedure di appalto già bandite, prorogando le attuali gestioni, per evitare di*

*creare ulteriori criticità in questo delicato contesto quale conseguenza dell'avvicendamento tra operatori.*

*La presente intesa rappresenta la posizione unitaria e l'impegno comune delle parti sociali del settore nei confronti della lotta alla diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 e costituisce il documento al quale i soggetti interessati fanno riferimento nell'applicazione dei metodi di prevenzione e tutela della salute dei lavoratori. Il presente Protocollo sarà suscettibile di integrazioni e modifiche periodiche alla luce degli sviluppi dell'emergenza epidemiologica.*

*Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:*

## **1. PARTECIPAZIONE - LIVELLO NAZIONALE**

*Costituzione di un Comitato nazionale per l'applicazione e la verifica delle criticità legate all'emergenza e per l'attuazione della presente intesa*

*In considerazione della rilevanza del tema salute e sicurezza, ancor più in una fase di emergenza sanitaria quale quella che stiamo vivendo, le parti concordano di istituire un Comitato Nazionale con il compito di esaminare ed affrontare le tematiche relative a salute e sicurezza e consentire ai territori una gestione più informata e meno conflittuale.*

*Alle attività del Comitato, ove necessario, potranno essere chiamati a partecipare enti ed esperti in grado di fornire elementi di conoscenza ed impostare attività di ricerca utili al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza del settore.*

*Il Comitato si pone come entità di mediazione di eventuali situazioni critiche e/o della richiesta di verifica della correttezza delle prassi in azienda adottate in relazione alle disposizioni del **Protocollo 14/3/2020** e della presente intesa.*

## **2. PARTECIPAZIONE - LIVELLO AZIENDALE**

*Ai sensi del **Protocollo 14 marzo**, viene costituito in azienda un Comitato per la verifica e l'attuazione del Protocollo stesso e del presente accordo, con la partecipazione dei soggetti sindacali di cui all'**art. 2, lett. b) del CCNL 10/7/2016** e del **CCNL 6/12/2016** e delle RLSSA.*

*In relazione alle scelte adottate e da adottare, anche in merito a protocolli di sicurezza anti-contagio, l'azienda assicurerà (tenendo conto delle emergenze in corso) la corretta, completa, tempestiva informazione e il coinvolgimento di tutti i*

*soggetti interessati, in relazione ai propri ruoli e compiti, nel pieno rispetto del metodo partecipativo di relazioni, fondamentale per una efficace gestione emergenziale dell'organizzazione del lavoro e della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.*

### **3. DEROGHE CONTRATTUALI**

*a. La situazione emergenziale e le disposizioni delle Autorità sanitarie comportano la necessità di adottare delle linee guida interpretative per situazioni riconducibili all'attuale emergenza. In tal senso le parti condividono la necessità di considerare le assenze dovute alla patologia da COVID-19 e quelle qualificate come malattia ai sensi delle disposizioni legislative emanate ed emanande in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19 non utili ai fini del computo del periodo di conservazione del posto di cui all'**art. 42 lett. B) ed alla regolamentazione per malattia di breve durata di cui al medesimo articolo, lettera G comma 1 del CCNL 10/7/2016 ed all'art. 46, lett. B) e C) del CCNL 6/12/2016;***

*b. Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di sospendere, temporaneamente e limitatamente alla durata dello stato di emergenza nazionale, le procedure contrattuali relative alla modifica degli orari, quali nastri orari, durata massima orario giornaliero e settimanale e delle turnazioni (sfalsamento turni, orari differenziati) ed alla programmazione del periodo feriale, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, ferma restando peraltro in ogni caso la previa informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali di cui all'**art. 2, lett. b) del CCNL 10/7/2016 e del CCNL 6/12/2016**, da effettuarsi anche in via telematica; il tavolo nazionale si porrà come entità di immediata mediazione di eventuali situazioni critiche e/o della richiesta di verifica della correttezza delle prassi adottate in relazione alle disposizioni del CCNL;*

*c. In relazione a quanto previsto ai precedenti punti le Organizzazioni sindacali, in tutte le proprie articolazioni anche territoriali, e le Aziende si impegnano a divulgare e far rispettare il presente protocollo nell'ottica di mantenere rapporti costruttivi e prioritariamente orientati alla risoluzione dell'emergenza ed al raggiungimento degli obiettivi del presente protocollo.*

### **MISURE DI PREVENZIONE E CONTENIMENTO**

*a) Sospendere le attività dei reparti aziendali non indispensabili garantendo*

*comunque la continuità dei servizi essenziali come individuato nelle prescrizioni legislative di emergenza;*

*b) Privilegiare, ove operativamente possibile, la modalità di lavoro del lavoro agile, limitando in maniera diffusa la presenza in azienda dei lavoratori addetti alle attività di tipo tecnico/amministrativo che vengono svolte normalmente in ufficio e che possono essere svolte in modalità a distanza;*

*c) Attivare l'utilizzo delle ferie e dei congedi retribuiti pregressi o maturati, nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva, previa consultazione dei soggetti sindacali di cui all'**art. 2 del CCNL 10/7/2016** e del **CCNL 6/12/2016**, al fine di consentire ai dipendenti la cui prestazione non sia necessaria, neanche in modalità di lavoro agile, l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione e ridurre le attività non indispensabili;*

*d) Esauriti gli strumenti precedenti, per la riduzione delle attività non indispensabili attivare gli ammortizzatori sociali di legge, anche alla luce delle disposizioni emanate o emanande con riferimento all'emergenza COVID-19;*

*e) Al fine di evitare il contagio tra i dipendenti, le aziende diffondono norme di buone pratiche di igiene, fornendo informazioni necessarie e dotando ogni sede di dispenser a soluzione idroalcolica e di prodotti per la sanificazione personale, oltre che operando nell'organizzazione del lavoro e dei turni per diminuire le occasioni di contatto tra i lavoratori. Le aziende effettuano azioni di sanificazione, con frequenza e processi adeguati, sentito il medico competente, dei mezzi, delle attrezzature e dei luoghi di lavoro (uffici, spogliatoi, bagni aziendali, ecc.); nel caso in cui le aziende, per motivi estranei alle proprie disposizioni, fossero impossibilitate a reperire il materiale ne devono dare immediata comunicazione al Comitato per la verifica e l'attuazione del Protocollo ed alle Autorità competenti;*

*f) Nell'organizzazione del lavoro, favorire al massimo il lavoro in singolo degli addetti e, ove non sia possibile, operare nel rispetto di quanto previsto dall'**allegato 1 lettera d) del DPCM 8/3/2020** (distanza interpersonale di almeno un metro) e tenendo altresì conto delle indicazioni di cui all'**art. 16, comma 1 del DL 17/3/2020, n. 18**;*

*g) Chiedere alle Amministrazioni competenti la sospensione e/o limitazione di tutte le attività non essenziali e che comportino un contatto diretto fra operatore e cittadino, fermo restando che le operazioni che prevedano il contatto con l'utenza vanno condotte secondo le modalità di cui all'**Allegato 1 lettera d) del DPCM 8/3/2020**;*

*h) Aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio associato all'infezione da SARS- CoV-2 e le relative procedure interne, coerentemente con le indicazioni emesse in tal senso dalle autorità sanitarie e le disposizioni normative pro tempore vigenti;*

*i) Verificare, in collaborazione con l'RSPP, il Medico Competente, e consultando gli RLS, la rispondenza del DVR (e dei DUVRI, nei riguardi delle aziende in appalto) così aggiornato agli interventi conseguenti e ai protocolli di prevenzione adottati;*

*j) Le aziende titolari del servizio di raccolta informano i cittadini sul corretto conferimento dei rifiuti come da disposizione delle autorità sanitarie;*

*k) Proseguimento della sorveglianza sanitaria dei lavoratori (D.Lgs. n.81/2008 ss.mm., artt. 25 e 41).*

### **Verbale di accordo 17/12/2020**

*Il giorno 17/12/2020, UTILITALIA, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, A.G.C.I. Servizi, CONFCOOPERATIVE, FISE ASSOAMBIENTE e FP- CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, in qualità di Parti stipulanti dei CCNL 10/7/2016 e 6/12/2016 per i servizi ambientali, si sono incontrate in modalità telematica per convenire quanto segue.*

#### **PREMESSO CHE**

*- le condizioni di crisi sanitaria da COVID-19 che ha investito il nostro Paese stanno attraversando una fase di aggravamento che rende necessario il mantenimento di limitazioni della mobilità delle persone e dell'agibilità dei luoghi di lavoro;*

*- le Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti FP-CGIL, FIT-CISL, Ultrasporti e FIADEL hanno manifestato alle Associazioni datoriali l'esigenza di posticipare le elezioni per il rinnovo delle RSU e degli RLSSA rispetto all'ordinaria scadenza triennale, in considerazione delle difficoltà dovuta alla permanenza della situazione di rischio sanitario, che non permetterebbe la più ampia partecipazione al voto;*

#### **CONSIDERATO CHE**

- è interesse di entrambe le Parti che lo svolgimento delle elezioni per il rinnovo delle RSU e dei RLSSA nel comparto dei servizi ambientali avvenga, in tutte le imprese che applicano i CCNL di settore, favorendo la più larga partecipazione di tutti i lavoratori; tanto anche in relazione alla ormai prossima attuazione del TU Confindustria 10/2/2014 e **Confservizi 10/2/2014** sulla verifica della rappresentatività;

- appare opportuno a tal fine convenire nuovi termini per la realizzazione delle elezioni, per consentire il possibile ripristino di condizioni idonee ad agevolare l'espletamento della procedura elettorale sui luoghi di lavoro;

- sono attualmente in corso ad unico tavolo negoziale le trattative per il rinnovo dei **CCNL dei servizi ambientali 10/7/2016 e 6/12/2016**, nel quale le Parti potranno anche provvedere a convenire le modifiche al Regolamento elettorale e agli articoli 1 e 2 dei rispettivi CCNL per armonizzare al meglio il sistema delle relazioni sindacali;

- occorre peraltro tener conto dell'esigenza di dare certezza alle imprese sulla titolarità e validità dell'interlocuzione sindacale per l'efficacia della contrattazione collettiva di secondo livello e per la partecipazione ai Comitati aziendali di cui al **Protocollo 19/3/2020**;

le Parti, in deroga a quanto previsto dai Regolamenti per le elezioni delle RSU e degli RLSSA nelle aziende con più di 15 lavoratori dipendenti, allegati ai vigenti **CCNL dei servizi ambientali 10/7/2016 e 6/12/2016**, convengono quanto segue:

1. In via eccezionale, si conviene il posticipo delle elezioni delle RSU oltre i termini di ordinaria scadenza.

2. Secondo quanto previsto dai Regolamenti elettorali, art. 1, comma 1, le Segreterie Nazionali delle OO.SS. attiveranno la procedura di rinnovo delle RSU/RLSSA a livello nazionale ("election day") entro e non oltre il mese di giugno 2021.

3. Fino alla data del 31/12/2020 continueranno, in via eccezionale, ad essere riconosciute alle RSU non ancora rinnovate le titolarità e le prerogative sindacali previste dal CCNL in favore delle RSU. Decorso tale termine, la rappresentanza e la titolarità negoziale nei confronti delle imprese prevista dal CCNL verrà esercitata, dal giorno successivo e fino all'entrata in carica delle R.S.U. risultanti dalle nuove elezioni, esclusivamente dalle strutture territorialmente competenti



delle OO.SS. stipulanti i **CCNL 10/7/2016** e **6/12/2016**, a norma dell'art. 21, comma 4 e dell'art. 22, comma 3 dei citati Regolamenti.

4. Nelle aziende in cui le R.S.U. non risultino alla data odierna più validamente costituite, inclusi i casi in cui non sia possibile ricostituire il numero dispari previsto dall'**art. 57, lett. A), comma 6 del CCNL 10/7/2016** e dall'**art. 60, lett. A), comma 6 CCNL 6/12/2016**, la rappresentanza e la titolarità negoziale nei confronti delle imprese prevista dal CCNL verrà esercitata esclusivamente dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti i CCNL a far data dalla scadenza del relativo mandato.

5. Le parti prendono peraltro atto che, ai termini dei su citati Regolamenti, al fine di assicurare il rispetto degli adempimenti previsti, in materia di salute e sicurezza del lavoro, dal **D.lgs. 9.4.2008, n. 81** e successive modifiche, i RLSSA eletti nell'ambito delle RSU scadute continueranno ad operare in regime di proroga fino alle nuove elezioni in coincidenza con quelle delle RSU.

6. In via transitoria, per gli effetti previsti dall'**art. 2, lett. b), comma 3 dei CCNL 10/7/2016** e **6/12/2016** gli eventuali accordi aziendali dovranno essere sottoscritti dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti dei suddetti CCNL che rappresentano la maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda al 1/1/2021. Su richiesta di una delle suddette OO.SS., dovrà essere attivato il referendum, anche online, dei lavoratori non in prova in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto, che si dovrà tenere entro 15 giorni dalla firma dell'accordo di secondo livello e si intenderà valido ove allo stesso abbia partecipato almeno il 50% degli aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum, il referendum si dovrà tenere entro i 15 giorni successivi. L'accordo si intenderà validato con la maggioranza di almeno il 50% + 1 dei votanti.

7. In via eccezionale, fino all'entrata in carica delle nuove RSU, le strutture sindacali delle OO.SS. stipulanti dei CCNL possono fruire, esclusivamente per le attività sindacali aziendali spettanti alle suddette RSU a norma dei CCNL, dei permessi retribuiti stabiliti dagli **art. 57, lett. b) CCNL 10/7/2016** e **60, lett. b) CCNL 6/12/2016** in favore delle RSU, in proporzione del rispettivo indice di rappresentatività aziendale al 1/1/2021 e nella misura di 6/12 (sei dodicesimi) di quanto spettante per l'anno 2021; l'utilizzo dei restanti permessi sarà soggetto a verifica delle Parti stipulanti entro la fine del mese di giugno 2021.

8. Nelle more del rinnovo delle RSU resta ferma la formale rinuncia delle OO.SS stipulanti, di quelle firmatarie e di quelle riconosciute in azienda ai sensi della **legge n. 300/1970 a costituire RSA a norma dell'art. 19** della medesima legge.

### **Verbale di accordo 9/12/2021**

Il giorno 9/12/2021, UTILITALIA, CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE, LEGACOOOP Produzione e Servizi, CONFSCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI Servizi, FISE ASSOAMBIENTE e FP-CGIL, FIT-CISL UILTRASPORTI, FIADEL, si sono incontrate nell'ambito delle trattative in corso per il rinnovo unificato dei CCNL Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi **10/7/2016** e Fise Assoambiente **6/12/2016**, entrambi scaduti il 30/6/2019, di seguito rispettivamente indicati in via convenzionale "**CCNL 10/7/2016**" e "**CCNL 6/12/2016**".

Premesso che:

-il settore dell'igiene ambientale e in generale del ciclo integrato di gestione dei rifiuti all'interno del processo di transizione all'economia circolare rappresenta uno dei servizi pubblici strategici per il benessere della collettività e lo sviluppo economico delle attività produttive nel rispetto dei criteri della sostenibilità;

- le Parti condividono che debbano essere ricercate le condizioni per la realizzazione di un adeguato sistema industriale delle imprese, coerente con gli obiettivi di sviluppo sostenibile, in grado di accelerare il passaggio all'economia circolare, recuperando gli squilibri di gestione in alcune zone del Paese, e con la garanzia delle condizioni di sicurezza degli operatori;

- le trattative in corso rappresentano un unicum nella storia della contrattazione del settore, nel porsi come obiettivo il rinnovo unificato dei 2 CCNL di categoria, il **CCNL 10/7/2016** ed il **CCNL 6/12/2016**, con la presenza congiunta al tavolo delle rispettive Associazioni datoriali stipulanti dei suddetti CCNL. La disciplina unificata che la trattativa persegue si distinguerebbe anche nel panorama dei contratti collettivi nazionali italiani cd di settore, per trovare applicazione nell'intera filiera degli operatori del ciclo integrato dei rifiuti ed in prospettiva alle attività di rigenerazione del materiale recuperato (economia circolare ambiente);

- quella del CCNL unificato per il settore appare scelta opportuna, alla luce del

*particolare momento storico-normativo, che pone le imprese di fronte a nuove sfide (DDL concorrenza; revisione del metodo tariffario sul riconoscimento dei soli costi efficienti; opportunità offerte dal PNRR) ed incognite (delega appalti), per garantire la crescita e lo sviluppo del settore nella tutela dei lavoratori e della qualità dei servizi offerti ai cittadini;*

*- il valore dell'obiettivo da raggiungere e le difficoltà della gestione della crisi pandemica, durante la quale il servizio pubblico non è venuto meno anche per lo sforzo delle imprese e degli operatori, hanno generato i tempi lunghi della trattativa; peraltro le parti si sono impegnate prioritariamente nell'affrontare i temi della salute e sicurezza nei processi produttivi, attraverso la definizione di nuove regole e strumenti per prevenire l'insorgenza di infortuni, malattie professionali ed inidoneità; ciò nella consapevolezza della necessità di dare nel contempo strumenti anche contrattuali per accompagnare l'importante opera di ricambio generazionale che il settore richiede;*

*tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti convengono con il presente Verbale di accordo:*

*a) la copertura economica del periodo contrattuale 1/7/2019 - 31/12/2021;*

*b) la modifica, con decorrenza dall'1/1/2022, delle materie contrattuali di cui agli articoli allegati;*

*c) la prosecuzione delle trattative per il rinnovo unificato dei **CCNL 10/7/2016 e 6/12/2016**, sulla base degli obiettivi condivisi e secondo gli impegni assunti nelle fasi di seguito definite.*

### ***a) Copertura economica periodo contrattuale 1/7/2019 - 31/12/2021***

*1. Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente Verbale ed alle date di erogazione delle tranches previste, viene riconosciuto un importo Una Tantum di 500,00 € lordi parametrati sul parametro medio 134,36 (4B), ad integrale copertura del periodo contrattuale dall'1/7/2019 fino a tutto il 31/12/2021, da corrispondersi in due tranches di pari importo, rispettivamente con la retribuzione del mese di gennaio e del mese di aprile 2022; per cessazioni e cambi di appalto si richiama la nota esplicativa allegata.*

*2. L'importo Una Tantum è corrisposto ai lavoratori aventi diritto in misura*

*proporzionale ai mesi di servizio prestati nel periodo 1/7/2019-31/12/2021. A tal fine, le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori.*

*3. Il compenso spettante ai termini dei precedenti commi è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.*

*4. Il suddetto compenso non matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione a carico dell'azienda.*

*5. In caso di passaggio di categoria nel corso del periodo considerato, gli importi da corrispondere sono riferiti pro quota all'effettivo livello di appartenenza.*

*6. Dall'importo dell'Una Tantum va sottratto quanto erogato a titolo di E.C.E.*

*7. L'importo Una tantum non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e/o legale.*

*8. La contrattazione aziendale è delegata a definire, nei tempi previsti per l'erogazione, possibili modalità di remunerazione alternative e sostitutive di importo pari a quello previsto come Una Tantum.*

## ***b) Modifica delle discipline contrattuali***

*1. Con decorrenza 1/1/2022 vengono concordati i seguenti testi, che abrogano e sostituiscono o integrano i corrispondenti articoli o parti di articoli dei **CCNL 10/7/2016** e **6/12/2016**:*

*1) Aggiornamento normativa contratto a tempo determinato*

*2) Dichiarazione a verbale in materia di inquadramento*

*3) Apprendistato (art. 14)*

*4) Formazione dei lavoratori (già **art. 41, lett. C CCNL 10/7/2016**; **art. 45, lett. c) CCNL 6/12/2016**)*

*5) Periodo di comporta di malattia (**art. 42, lett. b CCNL 10/7/2016**; **art. 46, lett. b) CCNL 6/12/2016**)*

6) Tutela della maternità e della paternità - Congedo parentale (**art. 45 CCNL 10/7/2016; art. 48 CCNL 6/12/2016**)

7) Tutela persone con handicap (**art. 46 CCNL 10/7/2016; art. 49 CCNL 6/12/2016**)

8) Salute e sicurezza sul luogo di lavoro (**artt. 63 e 64 CCNL 10/7/2016; art. 65 e 66, lett. A), B e nuova lett. E) CCNL 6/12/2016**)

9) Orario di lavoro generazionale (nuovo articolo)

2. Con la medesima decorrenza viene concordato il nuovo testo dell'**art. 44 del CCNL 10/7/2016** (Inidoneità sopravvenuta).

3. I testi contrattuali sopra indicati sono allegati al presente verbale di intesa. Convenzionalmente sono utilizzati i riferimenti contrattuali del **CCNL 10/7/2016**, fatta salva la corrispondenza con gli articoli del **CCNL 6/12/2016** come sopra riportato al comma 1.

### **c) Prosecuzione trattative**

1. Le Parti convengono di proseguire le trattative con l'obiettivo di pervenire alla sottoscrizione del rinnovo unificato dei CCNL entro la data del 15/2/2022, attraverso la definizione, in modo uniforme a livello di settore, delle seguenti normative contrattuali, con decorrenza 1/1/2022 e scadenza il 31/12/2024:

1) relazioni industriali e assetti contrattuali;

2) ambito di applicazione;

3) mercato del lavoro;

4) inquadramento del personale;

5) norme in materia di orario di lavoro;

6) norme disciplinari;

7) welfare contrattuale;

8) *armonizzazione istituti sindacali;*

9) *linee guida di attuazione dell'art. 4 Statuto dei Lavoratori;*

10) *trattamento economico contrattuale, comprensivo della definizione del premio di risultato quale ammortizzatore inflattivo nonché di ogni altro istituto a rilievo economico (es. indennità);*

11) *ogni altro istituto convenuto tra le Parti.*

2. *Le Parti si impegnano sin da ora, in considerazione della complessità dei temi da analizzare e della necessità di tener conto degli sviluppi legislativi citati in premessa, a definire entro ottobre 2022, nei tempi e con le modalità stabilite per ciascun istituto dalla normativa che verrà specificamente concordata all'atto della sottoscrizione del rinnovo contrattuale come da precedente comma, le seguenti ulteriori tematiche:*

a) *regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti;*

b) *riforma del sistema di classificazione del personale;*

c) *revisione ed allineamento del sistema di diritti sindacali;*

d) *normative contrattuali in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dei servizi e di esternalizzazione dei servizi.*

3. *Con la sottoscrizione della presente intesa, le OO.SS. sospendono lo stato di agitazione con conseguente revoca dello sciopero proclamato per il 13 dicembre p.v.*

## **ALLEGATI**

### **Nota congiunta esplicativa su cessazioni e cambi di appalto**

*Ai lavoratori aventi titolo in forza alla data di stipulazione del presente accordo,*

*che cessino dal servizio prima della corresponsione dell'importo una tantum, quanto spettante verrà erogato con le competenze di fine rapporto.*

*L'onere della corresponsione del compenso è del datore di lavoro alle cui dipendenze il lavoratore si trovi alla prevista data di pagamento, fatta salva l'attribuzione dell'onere al datore di lavoro interessato dallo specifico caso di cui al precedente comma. E' comunque fatto salvo il diritto di rivalsa ed eventuali diversi accordi relativi all'onere di corresponsione dell'importo stipulati tra imprese impegnate, nel periodo considerato, nella procedura di avvicendamento nella gestione dell'appalto ai sensi dell'**art. 6 dei CCNL 10/7/2016 e 6/12/2016.***

*Le Parti assumono l'impegno di regolare con apposita disposizione i rapporti derivanti da oneri contrattuali anche sopravvenuti in capo alle imprese, che applicano i **CCNL 10/7/2016 e 6/12/2016**, interessate da avvicendamento nell'appalto cui consegua un passaggio di personale in modo da conseguire la ripartizione dei suddetti oneri in proporzione ai periodi di rispettiva titolarità del rapporto di lavoro. Ciò nell'ambito della negoziazione prevista dal presente Accordo al punto c) e tenendo conto delle previsioni in tema di clausole sociali e contratti collettivi di riferimento che saranno previste dall'emananda legislazione in tema di contratti pubblici (c.d. delega appalti)*

## **Verbale di accordo 10/02/2023**

*Oggi, 10 febbraio 2023 in Roma le Parti UTILITALIA, CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE LEGACOOP Produzione e Servizi CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI AGCI Servizi ASSOAMBIENTE e FP-CGIL, FIT- CISL, UILTRASPORTI, FIADEL*

*premesse e ribadito che*

*- il **verbale di accordo 18 maggio 2022** per il rinnovo unificato dei CCNL Utilitalia, Confindustria- Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Concooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente 6 dicembre 2016, prevede sub Parte Economica, n. 1, lett. d, che una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2024 venga destinata alla definizione o all'Incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale, secondo quanto indicato nell'art. 2, lett. C) del **CCNL 18 maggio 2022**;*

*- la suddetta quota, denominata Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività (ERAP) e pari a 180 euro annui sul parametro medio 130,07 per ciascuno degli anni 2023 e 2024, va misurata ed erogata nell'anno successivo a livello aziendale,*

sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato;

- il comma 6 della su citata lett. d) prevede che " per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stipulanti definiranno entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo un meccanismo alternativo per la determinazione delle quote sopra indicate a titolo perequativo, comunque attraverso la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità, nel rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di regolazione";

- ai termini del comma 7 della su citata lett. d), le aziende che dovranno applicare il suddetto meccanismo alternativo sono individuate nelle imprese che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato di cui all'**art. 2**, lett. c) del CCNL o che non abbiano provveduto alla stipulazione di accordi in sede aziendale riferibili all'ERAP stesso (diversi parametri, pesi ecc.) rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 e 31 dicembre 2023;

- gli importi derivanti dall'applicazione del meccanismo alternativo saranno corrisposti in aggiunta al CRA/EGR di cui all'**art. 2**, lett. C, commi 12-15, del CCNL, con decorrenza marzo 2024 e marzo 2025, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente e fatto salvo il calcolo in misura intera delle frazioni di mese almeno pari a 15 giorni; ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio viene proporzionalmente ridotto in relazione alla durata della prestazione lavorativa; ai lavoratori il cui rapporto di lavoro cessa nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in oggetto verrà corrisposto con le competenze di fine rapporto.

convengono sul seguente meccanismo applicativo per la determinazione dell'ERAP 2023 e 2024 nelle aziende che non contrattano il premio di risultato.

1. La premessa è parte integrante del presente accordo;

2. L'individuazione dell'importo erogabile a titolo di ERAP per ciascun anno di competenza deriva dalla misurazione per l'anno di riferimento dei seguenti parametri ed indicatori:

## **a. REDDITIVITÀ**



Miglioramento dell'IR (Indice Redditività), inteso come rapporto fra il MOL dell'affidamento (Margine Operativo Lordo) e VP (Valore della Produzione), rispetto all'esercizio precedente. Il MOL rappresenta il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda al fine di raggiungere l'obiettivo di redditività.

$$\frac{MOL}{VP} \times 100 = IR\%$$

$MOL = \text{Valore della produzione} - \text{Costi della produzione}$

$VP = \text{Valore della produzione}$

Il predetto indice pesa per i 2/9 del valore dell'ERAP e assume i valori riportati nella seguente Tabella:

Redditività (IR)	Importo lordo €
IR => rispetto all'esercizio precedente	40,00
IR < rispetto all'esercizio precedente	0,00

## **b. QUALITÀ**

Valorizzazione della percentuale di raccolta differenziata RD% realizzata rispetto alle previsioni contrattuali dell'esercizio in corso e che sono normalmente indicate nel Capitolato speciale d'Appalto o nel contratto di servizio o, in loro assenza, rispetto al valore dell'anno precedente.

Tenuto conto che la normativa italiana prevede (D.Lgs. n. 152/2006 e Legge 27 dicembre 2006, n. 296) il raggiungimento dell'obiettivo di almeno il 65% di raccolta differenziata, l'indice considera, oltre il miglioramento della percentuale di raccolta differenziata, anche il mantenimento della percentuale di raccolta differenziata già in atto solo per le realtà aziendali che hanno già raggiunto il livello-obiettivo del 65%.

L'indice di valorizzazione della RD% pesa per 1/9 del valore dell'ERAP e assume i valori riportati nella seguente Tabella:

Qualità (RD)	Importo lordo €
--------------	-----------------

% RD > rispetto all'esercizio precedente	20
% RD < rispetto all'esercizio precedente	0
Solo per le realtà aziendali che hanno raggiunto nell'anno precedente l'obiettivo del 65%	
% RD > 65%	0
% RD < 65%	

### **c. EFFICIENZA**

*L'efficienza viene valutata sulla base del tasso medio annuo aziendale di assenteismo, espresso in giornate non lavorate, anche solo parzialmente. Le giornate non lavorate sono riferite alla totalità dei dipendenti direttamente impiegati nell'affidamento, con esclusione delle giornate di festività infrasettimanale, ferie, permessi per festività soppresse, permessi retribuiti; degli infortuni sul lavoro; delle giornate di malattia per COVID accertato; delle giornate interessate da ore di permesso sindacale e di RLSSA, di assemblea sindacale, di sciopero di livello nazionale, di congedi di maternità, paternità e parentali e permessi per **Legge n. 104/1992**.*

*Il dato va rilevato al 31 dicembre dell'anno di riferimento.*

*L'indicatore pesa per i 6/9 (2/3) dell'importo dell'ERAP, in una forchetta che va da un importo minimo di € 80 ad un importo massimo di € 120, secondo la seguente Tabella:*

<b>Efficienza (IE)</b>	<b>Importo lordo €</b>
<b>&gt;18 giornate medie/anno</b>	<b>80,00</b>
<b>&gt;14 &lt;18 giornate medie/anno</b>	<b>100,00</b>
<b>&lt; 14 giornate medie/anno</b>	<b>120,00</b>

*Fatto salvo il limite complessivo di spesa pari a 120 euro medi per dipendente interessato, calcolati sul parametro medio 130,07, le quote non assegnate per effetto del calcolo sopra indicato vengono redistribuite proporzionalmente tra i dipendenti che risultano aver effettuato un numero di giornate non lavorate inferiore alle 14 giornate/annue fino a concorrenza del tetto individuale di 120 euro procapite, parametrato sul livello di appartenenza.*

**3. Nel mese di gennaio 2024 e 2025 le aziende che applicano il meccanismo**

*alternativo di cui al precedente comma 1 comunicano ai soggetti sindacali di cui all'art. 2, lett. B) del CCNL i dati necessari al calcolo dell'importo di ERAP e l'importo che ne deriva. La comunicazione è trasmessa contestualmente per conoscenza alle OO.SS. nazionali ed alle Associazioni datoriali firmatarie del CCNL.*

*4. Resta inteso che in caso di mancata comunicazione dei dati di cui al comma precedente l'azienda è obbligata ad erogare l'intero importo di 180 euro sul parametro medio 130,07 stabilito dal CCNL.*

*5. In caso di passaggi di appalto che intervengano nel corso dell'anno 2023, ove sia impossibile per l'azienda cessante procedere alla misurazione dell'ERAP utilizzando gli indicatori previsti dal presente accordo, l'importo a titolo di ERAP sarà convenzionalmente corrisposto dalla suddetta azienda cessante al personale interessato dal passaggio di appalto nella misura di 180 € medi annuali proporzionati ai mesi di presenza in servizio del singolo lavoratore. Ove il passaggio di appalto intervenga nel corso dell'anno 2024, l'importo da corrispondere verrà erogato nella medesima misura calcolata per l'anno precedente, proporzionata ai mesi di presenza in servizio nell'anno del singolo lavoratore. Resta inteso che l'azienda subentrante procederà alla corresponsione della quota spettante per la restante parte di ciascun anno di riferimento applicando i criteri di cui ai commi precedenti del presente accordo.*