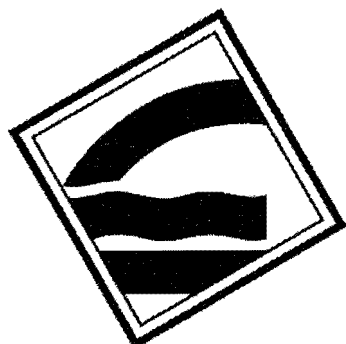




federAmbiente

Roberto Geronzi

***CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO***

Usuy

dei servizi ambientali

[Signature]

17 giugno 2011

[Signature]

[Signature]
1

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Addì, 24 maggio 2013 in Roma

Federambiente, rappresentata dal coordinatore dell'Area Politiche del Lavoro Gianfranco Grandaliano, dal Direttore della Federazione Gianluca Cencia, da Annamaria Caputi del Servizio Lavoro e assistita dai tecnici Luciano Cedrone, Carlo Lupoli e Lorenzo Volpe;

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali
FP CGIL rappresentata da Adriano Sgrò e Massimo Cenciotti
FIT CISL rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio
UILTRASPORTI rappresentata da Claudio Tarlazzi e Paolo Modi
FIADEL rappresentata da Luigi Verzicco e Roberto Gennaro

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

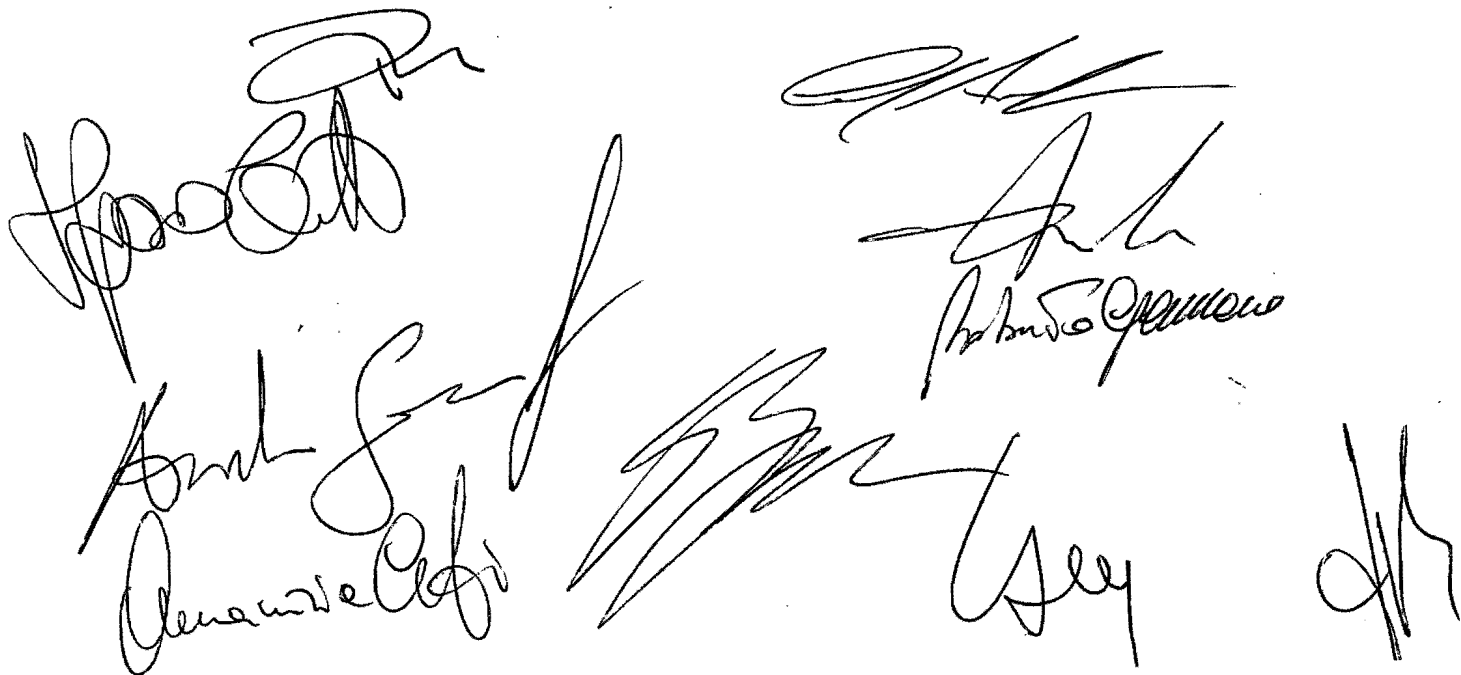
Il testo del presente CCNL, composto da 76 articoli e da 11 Allegati che ne sono parte integrante, costituisce la fonte contrattuale in caso di controversia interpretativa e/o applicativa anche nelle sedi giudiziarie.

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

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

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

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

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink. There are approximately ten distinct signatures, some of which are quite large and stylized, covering the bottom half of the page. These signatures represent the representatives of the organizations mentioned in the text above, such as Federambiente, CGIL, CISL, UILTRASPORTI, and FIADEL.

PREMESSA

Federambiente

e

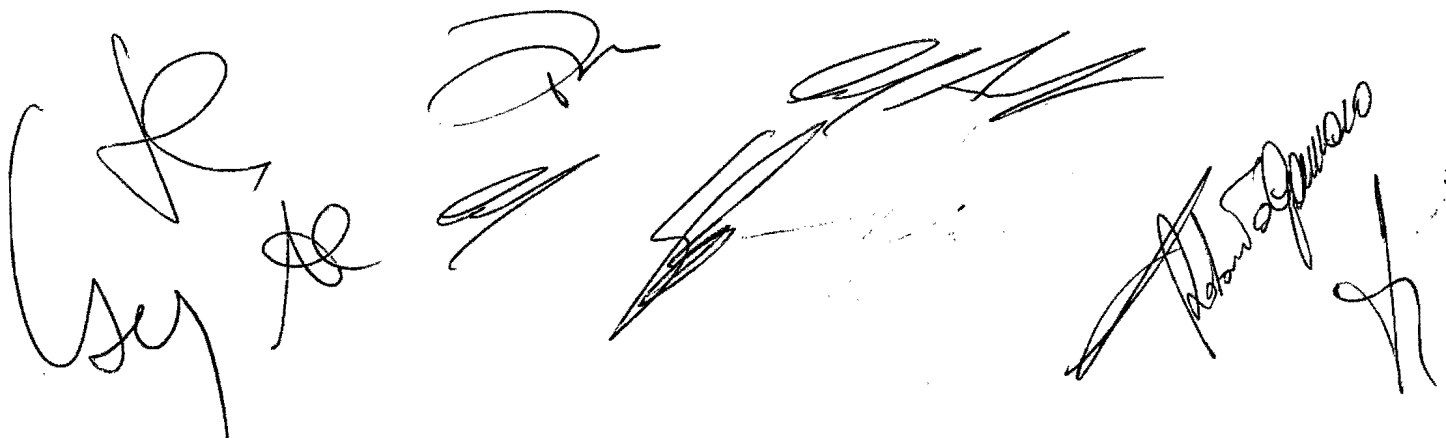
le Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL,

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

RITENGONO ESSENZIALE

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

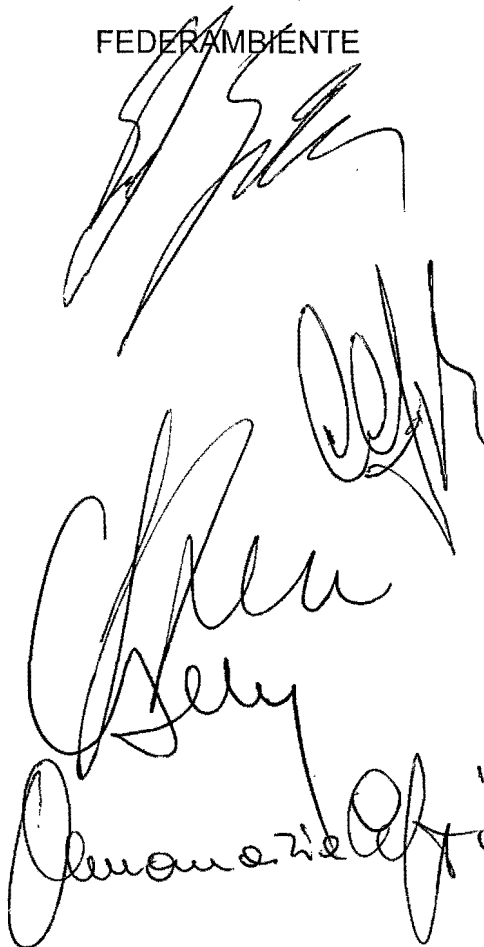
- l'adozione di provvedimenti, attuativi della normativa vigente, che assicurino il costante adeguamento della revisione dei canoni di appalto al reale incremento dei costi dei fattori produttivi;
- l'attuazione di misure di sostegno agli investimenti, necessari per lo sviluppo delle imprese e per rispondere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



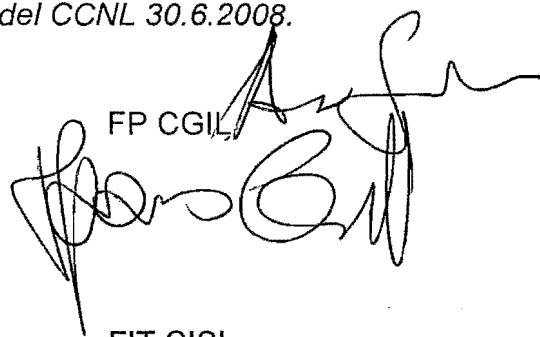
IN TALE PREMESSA

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

FEDERAMBIENTE

Three handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top signature is a stylized, cursive 'F'. The middle signature is more complex, with multiple loops and a long horizontal stroke. The bottom signature is also cursive, with a prominent 'F' and a long, sweeping tail.

FP CGIL

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'F' and a long, sweeping horizontal stroke.

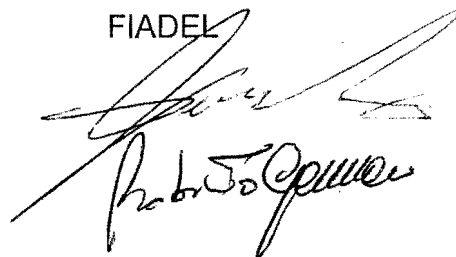
FIT CISL

Two handwritten signatures in black ink. The top signature is a cursive 'F'. The bottom signature is more complex, with multiple loops and a long horizontal stroke.

UILTRASPORTI

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'U' and a long, sweeping horizontal stroke.

FIADSL

Two handwritten signatures in black ink. The top signature is a cursive 'F'. The bottom signature is more complex, with multiple loops and a long horizontal stroke.

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

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

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

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

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

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

- a) sostenere il processo di evoluzione del mercato – attraverso una regolazione delle risorse ambientali demandata al potere amministrativo, nell'ambito delle forme di decentramento previste dal nostro ordinamento – orientato a promuovere la ricerca della maggiore efficienza, anche mediante la trasformazione/aggregazione, possibilmente su ambiti ottimali, delle imprese, come pure attraverso nuove opportunità di cooperazione tra comparto privato e comparto pubblico;
- b) stabilire – da parte delle Istituzioni competenti, ai vari livelli, con il coinvolgimento delle Parti sociali stipulanti il CCNL – criteri e parametri di definizione dei capitolati e di valutazione delle offerte nelle gare di appalto e/o affidamenti diretti, tenuto anche conto dei costi del lavoro determinati dalle specifiche tabelle ministeriali, al fine di contrastare i fenomeni di ingiustificato ribasso delle offerte che penalizzano qualità ed efficienza dei servizi;
- c) assicurare correlate funzioni di vigilanza e controllo atte a garantire correttezza e trasparenza nell'indizione e nell'aggiudicazione delle gare di appalto e/o affidamenti diretti;
- d) valorizzare le migliori pratiche organizzative e gestionali, favorendo una competitività fondata su elementi di reale imprenditorialità e contrastando, con la necessaria strumentazione legislativa/amministrativa, le più diverse forme di concorrenza sleale;

- e) riconoscere l'adeguamento dei costi di esercizio e del lavoro a fronte di comprovati incrementi degli stessi in corso di appalto e/o affidamento diretto, secondo criteri e modalità previsti da specifici provvedimenti legislativi/amministrativi;
- f) superare i ritardi nei pagamenti dei canoni di appalto e/o affidamento diretto, attraverso provvedimenti legislativi/amministrativi anche di natura compensativa;
- g) estendere anche alle imprese del settore, in relazione al passaggio di gestione per fine contratto di appalto e/o affidamento diretto, l'applicazione dei principi di carattere generale e le direttive rappresentati dal Ministero del Lavoro nella lettera circ.n. 77/2001 del 6/8/2001, prot.n. 1308/M35 agli Assessorati territoriali e alle Direzioni territoriali del lavoro in ordine all'applicazione della legge 12/3/1999, n. 68 (collocamento dei disabili) allo scopo di non considerare aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti.

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

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

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

- a) evitare l'eccessivo frazionamento dei lotti in appalto e/o affidamento diretto, per favorire opportuni processi di aggregazione imprenditoriale;
- b) prevedere requisiti e caratteristiche specifici per l'ammissione delle imprese alle gare e/o affidamenti diretti (ad es.: iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali di cui all'art. 212, comma 1, del D.Lgs. n. 152/2006; possesso di specifiche capacità tecniche ed economiche; ecc.);
- c) selezionare l'offerta economicamente più vantaggiosa e non al massimo ribasso e valutare la congruità delle offerte tenendo anche conto dei valori di costo del lavoro fissati nelle tabelle emanate nei decreti attuativi dell'art. 86, comma 3bis del D.Lgs. n. 163/2006;
- d) nella fase di aggiudicazione ed esecuzione dei servizi offerti in appalto e/o affidamento diretto, produrre, da parte delle imprese appaltatrici la documentazione attestante il rispetto della normativa in materia di rapporto di lavoro, di regolarità assicurativa, contributiva e retributiva, di sicurezza del lavoro, nonché in materia di legge n. 68/1999 e d.lgs. n. 231/2001;
- e) prevedere per le imprese appaltatrici l'obbligo di assicurare ai propri dipendenti il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL dei servizi ambientali di settore;

- f) in relazione alla scadenza del contratto di appalto e/o affidamento diretto, garantire il passaggio dello specifico personale addetto dall'impresa cessante a quella subentrante, secondo le modalità previste dal CCNL dei servizi ambientali di settore;
- g) determinare la risoluzione del contratto con le imprese appaltatrici per: grave inadempimento degli obblighi previsti dalle lettere d) ed e) per accertate gravi infrazioni alle norme in materia di sicurezza e ad ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro; per grave negligenza o aver agito in malafede; per gravi violazioni, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali ed assistenziali;
- h) accertare il rispetto degli standard di qualità ambientale - sociale previsti, nonché il rispetto delle normative vigenti in materia di responsabilità sociale.

* * *

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

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

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

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

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

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

- promuovere e realizzare iniziative volte ad avviare e sostenere la costituzione di comitati aziendali per lo sviluppo e l'applicazione di un sistema omogeneo di certificazione di qualità sociale - ambientale;
- nella definizione delle politiche imprenditoriali contemperare gli interessi di impresa con quelli delle altre parti interessate;

- porre attenzione agli impatti economico – sociali e ambientali;
- adottare modalità di comunicazione esaustive e trasparenti;
- dotare le imprese di un codice etico, con l'obiettivo di sostenere criteri gestionali di lealtà, correttezza professionale, efficienza economica;
- istituire il bilancio di sostenibilità;
- tutelare la sicurezza e la salute del lavoro;
- strutturare politiche organiche di formazione delle risorse umane;
- vigilare sul rispetto dei diritti umani e sull'integrazione dei dipendenti nei luoghi di lavoro.

* * *

CCNL UNICO DI SETTORE

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

CAPITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 1 – RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Il modello di relazioni sindacali delineato dal presente contratto recepisce e attua i contenuti degli Accordi interconfederali, con particolare riguardo agli assetti contrattuali, al sistema di rappresentanza dei lavoratori, alla validazione degli accordi di secondo livello, alle R.S.U.; come previsto, da ultimo, dall'Accordo interconfederale 21.12.2011.

2. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi.

La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.

3. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che - al fine di accrescere una reciproca consapevolezza e un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sottoindicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.
4. Le parti esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuale regolato e, quindi, in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole e pertanto definiscono specifici strumenti relazionali di seguito indicati.

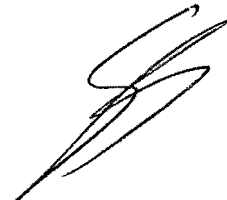
A) Livello nazionale

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

- ai processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;
- all'adozione ed allo stato di attuazione dei piani regionali relativi alla tutela dell'ambiente e ai sistemi di smaltimento;
- alla dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- alla generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- alla situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- all'applicazione del D. Lgs. n. 163/2006 in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto;
- all'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

B) Livello regionale o territoriale

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



- esaminare le esigenze in materia di smaltimento dei rifiuti, di depurazione delle acque, di disinfezione e disinfezione, con riferimento ai provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale per la tutela dell'ambiente, al fine di promuovere opportuni interventi;
- esaminare le problematiche, con particolare riguardo a quelle relative alle politiche occupazionali, connesse ai processi di trasformazione, anche societaria, delle imprese che investano uno o più ambiti territoriali.
- esaminare gli orientamenti delle aziende in riferimento alla Carta dei servizi e/o al Contratto dei servizi adottati;
- promuovere iniziative anche comuni atte a favorire la formazione e/o la riqualificazione professionale sulla base dei provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale;
- analizzare le problematiche relative alla applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i. ed i dati relativi alla morbidità nel settore per sollecitare adeguate iniziative delle A.S.L. in materia di controllo e prevenzione malattie;
- verificare i riflessi sulle condizioni di lavoro in caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che interessino significative realtà territoriali e che comportino sostanziali modifiche nella gestione dei servizi (es. introduzione di nuove tecnologie o processi di ristrutturazione dei servizi). In tale occasione saranno esaminati programmi di formazione e/o riqualificazione professionale individuati, nel quadro delle iniziative della regione e/o degli enti locali, a sostegno delle innovazioni tecnico organizzative e saranno esaminate le possibilità di concreto utilizzo del personale.

C) Livello aziendale

Informazione

1. Con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, della R.S.U. o, in mancanza, delle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL.
2. Costituiscono oggetto di informazione:
 - l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, alla relativa programmazione e ai risultati di gestione;
 - il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
 - i programmi degli appalti e/o degli affidamenti;
 - la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro, anche con riguardo alle quantità globali impegnate nelle politiche retributive aziendali e al numero dei lavoratori da queste interessati;
 - la situazione del personale maschile e femminile ai sensi della legge 10.4.1991, n. 125 e successive modificazioni in tema di pari opportunità occupazionali;
 - l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i.;
 - e, comunque, tutte le materie delegate dal presente CCNL.

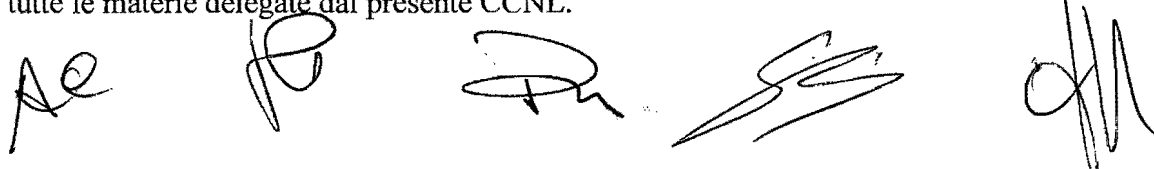
- i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e della prevenzione/protezione dai rischi;
- i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione;
- la gestione degli eventuali fattori di rischio, in attuazione degli indirizzi fissati dai piani sanitari regionali;
- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 11;
- i risultati dell'attività formativa relativa ai contratti di inserimento/reinserimento, di cui all'art. 12;
- lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, di cui all'art. 26;
- i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A);
- e, comunque, tutte le materie delegate dal presente CCNL.



Esame congiunto

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

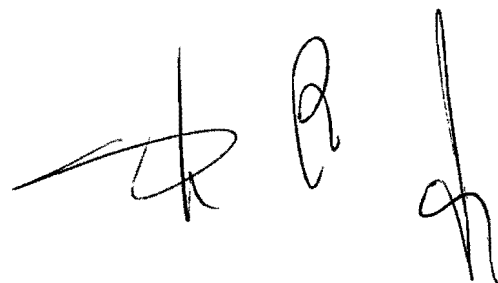
- le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali, ivi compresi il piano delle assunzioni ed i relativi criteri;
- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti – anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato – le quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici;
- i programmi operativi definiti dall'azienda, derivanti dallo standard dei servizi, anche ai fini dell'attuazione della Carta dei servizi e/o del Contratto dei Servizi;
- i criteri generali per l'attribuzione dell'eventuale aumento di merito o superminimo a carattere individuale;
- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione e addestramento sulla base delle esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato o di inserimento/reinserimento nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i contratti di appalto e di affidamento in scadenza;
- orario giornaliero di lavoro, ai sensi dell'art. 17, comma 5;
- le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 18;
- Articoli 8 (lett. b), 18 A) e 19
- le eventuali nuove posizioni di lavoro, conseguenti a innovazioni tecnologiche o modificazioni organizzative, da sottoporre alle parti nazionali stipulanti ai sensi dell'art. 15, comma 14;
- l'aumento della percentuale di richieste di permessi dalla Banca delle ore, ai sensi dell'art. 26;
- gli elementi di cui all'art. 32, lett. G), in materia di reperibilità;
- i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 34, lett. B);
- e, comunque, tutte le materie delegate dal presente CCNL.



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

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

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



Art. 2 - ASSETTI CONTRATTUALI

Premessa

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

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

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

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

Tale importo, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, qualora entro tale periodo il CCNL non sia stato ancora rinnovato.

Nel caso in cui il CCNL sia rinnovato entro il predetto periodo, l'E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'Accordo.

Qualora il CCNL sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dall'Accordo di rinnovo.

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda al 1° gennaio di ogni anno.

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

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

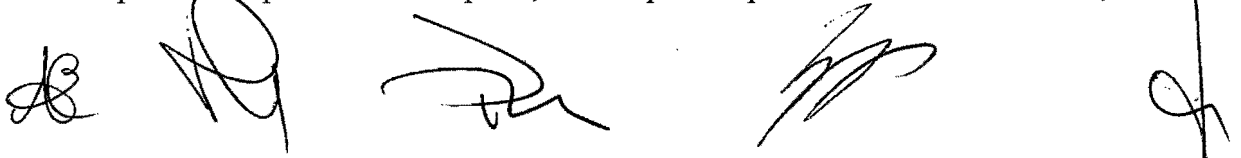
C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE CORRELATA ALLA PRODUTTIVITA'

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

Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

PROCEDURA DI INFORMAZIONE E VERIFICA

6. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in



appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale.

Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

7. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 5 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adequatezza dei processi di informazione e consultazione.

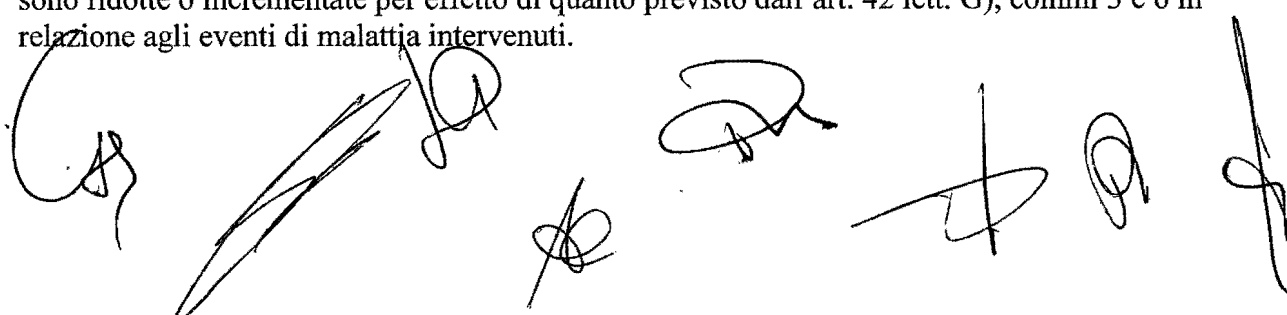
COMPENSO RETRIBUTIVO AZIENDALE (C.R.A.)

1. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello, a partire dal 2012 si conviene quanto segue:

- a) ai lavoratori di cui al presente comma in forza nel mese di marzo, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di Compenso retributivo aziendale (C.R.A.) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.
- b) ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto, quanto previsto dalla precedente lett. a) ricorrendone le condizioni nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di C.R.A. in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

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

2. Le misure degli importi individuali di cui al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 42 lett. G), commi 3 e 6 in relazione agli eventi di malattia intervenuti.



3. Ai lavoratori di cui al comma 1 con contratto di lavoro a tempo parziale il C.R.A. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
4. Il C.R.A, corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
5. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A. di cui al precedente comma 1.

NOTA A VERBALE

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

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO A CONTENUTO ECONOMICO

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

D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA

1. Costituiscono oggetto di accordo:

- a) nell'ambito del sistema degli orari definito dal CCNL:
 - soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;
 - soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;
 - la definizione di nastri giornalieri anche differenziati;
 - lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art. 19;
 - il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario;
 - l'individuazione di attività lavorative discontinue;
 - la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;
 - l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 11, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;
 - l'integrale disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 26.
- b) con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale, diverse modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità relativamente alle clausole elastiche e flessibili nonché un ampliamento delle ore di lavoro supplementare;
- c) il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi;

- d) le possibili soluzioni in materia di mobilità tra aziende diverse, nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- e) la fornitura degli indumenti di lavoro;
- f) il lavoro domenicale;
- g) la regolamentazione della malattia di breve durata;
- h) le residue materie delegate dal CCNL o dalla legge;
- i) materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali.

Procedura

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

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

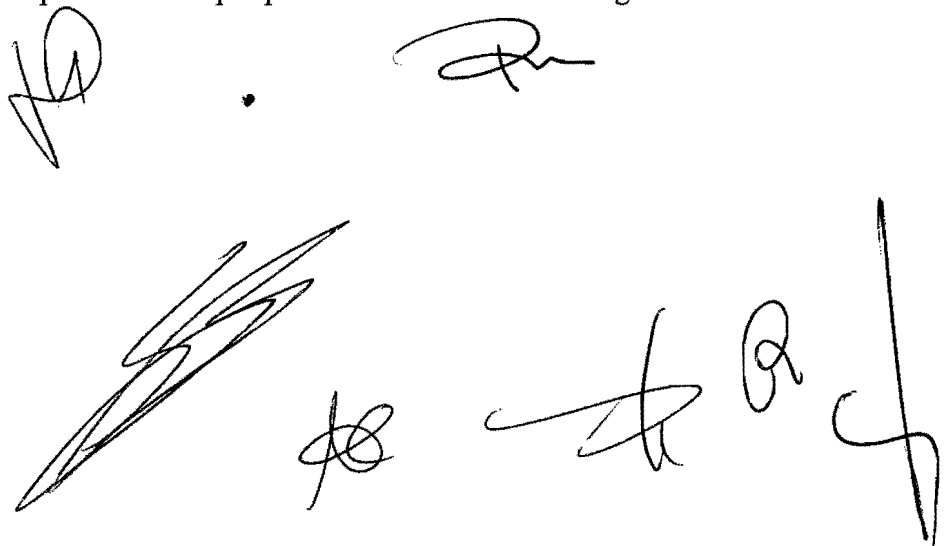
La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura.

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

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

DICHIARAZIONE FINALE

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

The block contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, there are two smaller signatures. At the bottom, there are four distinct signatures or initials, including a large, bold one on the left and several others on the right.

Capitolo II

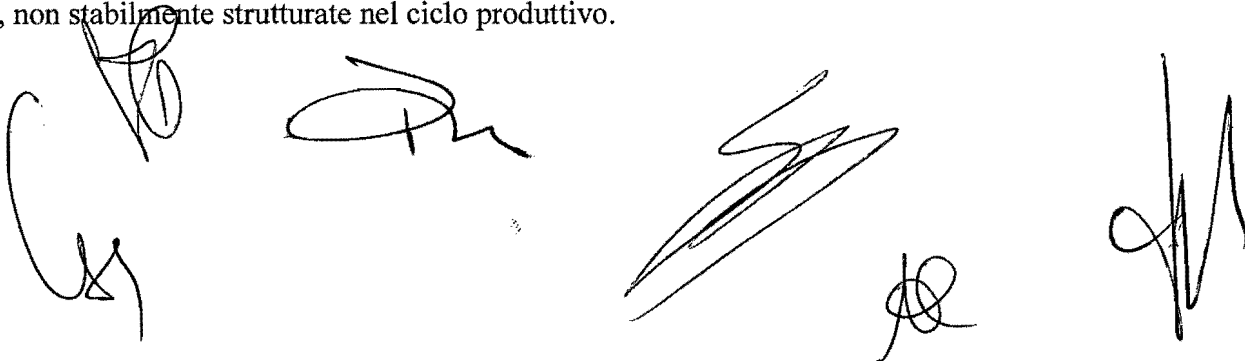
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti da imprese e società che, qualunque sia la loro forma giuridica, gestiscono servizi ambientali, intendendosi per tali quelli ricompresi nel servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, vale a dire:
 - a) nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria, espurgo pozzi neri, lavaggio cassonetti;
 - b) impianti per il trattamento, lo smaltimento, il recupero dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria con o senza recupero energetico;
 - c) impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque con o senza recupero energetico;
 - d) impianti di produzione di calore ed energia elettrica;
 - e) i servizi di supporto a quelli ambientali, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnico-amministrativi.
2. Il presente CCNL è applicabile altresì alle seguenti attività accessorie e complementari: derattizzazione; disinfestazione; disinfezione; demuscazione, diserbo chimico; cura e manutenzione verde pubblico; pubbliche affissioni, deaffissioni; cancellazione scritte; manutenzione ed espurgo pozzetti stradali; pozzetti stradali; manutenzione strade/segnaletica/semafori; servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi; piscine.
3. Secondo quanto stabilito dal D.Lgs n. 163/2006, ai fini della partecipazione alle gare di appalto, i costi del lavoro e della sicurezza sono determinati e aggiornati periodicamente dal Ministero del Lavoro, mediante apposite tabelle, sulla base dei valori economici stabiliti dal presente CCNL.

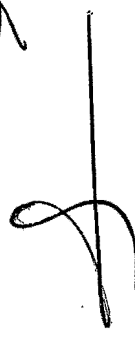
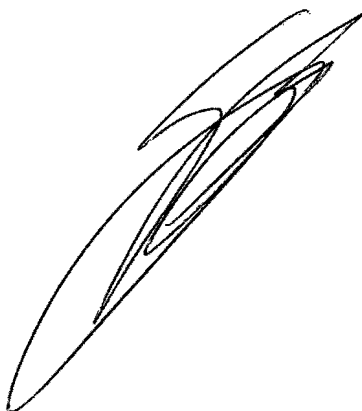
NOTA A VERBALE

In relazione ai servizi di supporto a quelli ambientali, di cui al punto 1, lettera e), le parti si impegnano a fornire la valutazione e l'interpretazione autentica, a seguito di specifiche richieste riguardanti le attività di manutenzione e di officina e di impianti previste dai contratti di fornitura di servizi, non stabilmente strutturate nel ciclo produttivo.



Art. 4 - Assunzione del personale

1. L'assunzione del personale viene effettuata dall'Azienda in conformità alle norme contrattuali e di legge, con particolare riguardo alle disposizioni del D.Lgs. 30.6.2003, n. 196 sulla tutela della riservatezza personale.
2. L'effettuazione delle visite mediche è disciplinata dalle vigenti norme di legge.
3. Non può farsi luogo alla costituzione del rapporto di lavoro qualora le predette visite mediche attestino l'inidoneità del lavoratore alle specifiche mansioni.
4. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera, nella quale sono specificati:
 - a) la data d'inizio del rapporto di lavoro;
 - b) la qualifica ed il livello assegnato;
 - c) il trattamento economico iniziale;
 - d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - e) la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione.
5. Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda, nel rispetto della normativa vigente.
Il lavoratore, a richiesta dell'azienda, dovrà esibire copia del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti, dai quali non risulti alcuna sentenza passata in giudicato o procedimento penale pendente per delitti non colposi che incidano sull'attitudine professionale del lavoratore".
6. Il lavoratore a tempo parziale deve altresì produrre una dichiarazione del datore di lavoro con il quale sia eventualmente in corso altro rapporto di lavoro.
7. Il lavoratore è tenuto a dichiarare, oltre alla propria residenza, il proprio domicilio, e/o la dimora, notificandone tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione.



Art. 5 - Periodo di prova

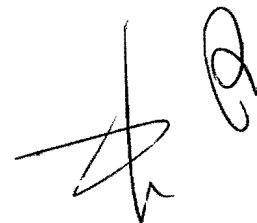
1. Fatto salvo quanto previsto all'ultimo comma, il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova di durata non superiore a:

- 90 giorni calendariali se inquadrato dal livello 1 al livello 5;
- 180 giorni calendariali se inquadrato dal livello 6 al livello Q.

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

2. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante tale periodo sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
3. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.
4. Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento su iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso, né della relativa indennità sostitutiva.
5. Alla scadenza del periodo di prova senza che sia intervenuta dichiarazione di recesso da parte dell'azienda, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione stessa.
Conseguentemente, al lavoratore è consegnata una copia del presente CCNL, nonché la scheda informativa e la domanda di adesione a Previambiente.
6. I giorni di assenza per qualsiasi causa (come ad esempio: ferie, congedo matrimoniale, etc.), prolungano in pari misura il periodo di prova assegnato, fatto salvo quanto specificamente previsto dai successivi punti 7 e 8.
7. Nel caso di sopravvenuta malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario, calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato questo limite di tempo, il rapporto di lavoro in prova è risolto ad ogni effetto.
8. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova rimarrà sospeso sino alla guarigione clinica, accertata dall'INAIL.
9. Durante il periodo di prova, la retribuzione è quella stabilita dal presente CCNL per la posizione parametrica del livello nel quale il lavoratore in prova è stato assunto. A quest'ultimo spettano, inoltre, gli altri elementi della retribuzione individuale e le eventuali indennità connesse alle mansioni per svolgere le quali è stato assunto.
10. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per il solo periodo di effettivo lavoro prestato.
11. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per recesso da parte dell'azienda, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per metà o per intero, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

12. Per quanto riguarda la corresponsione dei ratei di 13a, 14a mensilità, ferie e TFR, sia che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni sia per recesso da parte dell'azienda, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di calendario sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
13. Sono esentati dal periodo di prova: i dipendenti rientranti nella fattispecie di cui all' art. 6; coloro che l'abbiano già superato presso la stessa azienda per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti la nuova ultima assunzione; nonché coloro che siano trasferiti da altra azienda nella quale era applicato il presente CCNL, avendo già superato il periodo di prova.



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

PREMESSA

In caso di avvicendamento nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi di cui all'art. 3 del vigente CCNL tra imprese che applicano il presente CCNL, anche per obbligo stabilito dal capitolato, le imprese sono tenute a osservare le seguenti disposizioni relativamente al subentro nella gestione e al rapporto di lavoro del personale.

Tali disposizioni trovano applicazione, in termini di reciprocità, anche nel caso di avvicendamento tra imprese che applicano i CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

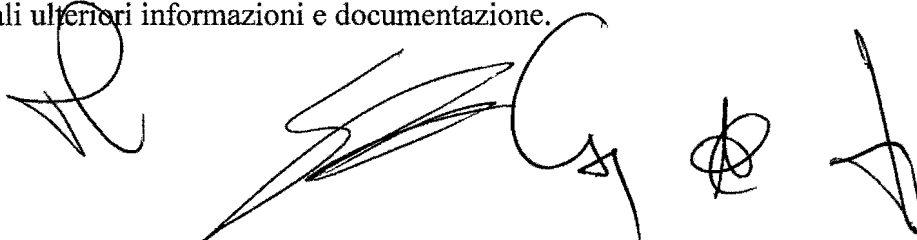
1. Alla scadenza del contratto di appalto/affidamento ovvero in caso di revoca della gestione del servizio, il rapporto di lavoro tra l'impresa cessante e il personale a tempo indeterminato addetto in via ordinaria allo specifico appalto/affidamento è risolto, salvo diverso accordo tra le parti, a termini dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con la corresponsione di quanto dovuto al personale stesso per effetto di tale risoluzione.

In deroga all'art. 70 del vigente CCNL, il preavviso è di 15 giorni calendariali rispetto alla data di scadenza effettiva del contratto di appalto/affidamento in essere ovvero rispetto alla data di cessazione anticipata della gestione del servizio per effetto di revoca. Qualora la data di notifica della revoca non consenta di osservare il predetto termine, il preavviso è ridotto a 8 giorni calendariali.

2. L'impresa subentrante assume ex novo, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale in forza a tempo indeterminato – ivi compreso quello in aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge n. 300/1970 nonché quello di cui all'art. 57, lett. E del vigente CCNL – addetto in via ordinaria allo specifico appalto/affidamento che risulti in forza presso l'azienda cessante nel periodo dei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara e alla scadenza effettiva del contratto di appalto.

Ai fini delle predette assunzioni, sono utili le eventuali variazioni dell'organico di cui al precedente capoverso intervenute nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione qualora l'impresa cessante abbia provveduto a sostituire personale cessato dal servizio con personale assunto a tempo indeterminato.

3. Ai fini della partecipazione alla gara per la nuova gestione nel rispetto dei principi di trasparenza e leale concorrenza, l'impresa cessante trasmette al committente, a mezzo raccomandata A/R, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica, la documentazione relativa al personale a tempo indeterminato di cui al comma 2, primo capoverso; vale a dire: elenco nominativo dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e addetti a tempo parziale e relativa misura percentuale; relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifica; copia degli accordi collettivi aziendali di contenuto economico; anzianità nella posizione parametrica B; ente previdenziale di appartenenza; nonché, a richiesta del committente, eventuali ulteriori informazioni e documentazione.



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

In pari tempo, l'impresa cessante trasmette alla RSU o, in mancanza, alle RSA e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti l'elenco nominativo dei dipendenti interessati, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale e relativa misura percentuale, con l'indicazione del relativo livello di inquadramento, delle mansioni e/o qualifica.

5. Qualora l'anticipata cessazione della gestione del servizio per effetto di revoca non consenta di osservare i termini di cui al comma 4, l'azienda cessante provvede ai relativi adempimenti entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di notifica della revoca stessa.
6. A decorrere dal 240° giorno precedente l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento e fino alla data di scadenza effettiva del contratto di appalto/affidamento ovvero a partire dalla data di notifica della revoca della gestione del servizio, l'impresa cessante non dà luogo a promozioni al livello superiore o a trattamenti equivalenti né a passaggi alla posizione parametrica A, sempreché non ne ricorrano le condizioni di cui all'art. 15 del vigente CCNL, né, comunque, al riconoscimento di trattamenti o compensi di qualsiasi natura che modifichino i trattamenti retributivi e/o le posizioni di lavoro individuali del personale attestati dalla documentazione di cui al comma 3.
7. Al fine di perfezionare in tempo utile la procedura per l'assunzione ex novo del personale individuato a termini del comma 2, l'impresa subentrante:

- a) dà formale comunicazione scritta, anche a mezzo fax o posta elettronica, dell'aggiudicazione ufficiale della gestione dell'appalto/affidamento all'impresa cessante e alle rappresentanze sindacali di cui al comma 4;
- b) richiede formalmente all'impresa cessante nonché al committente l'elenco nominativo dei dipendenti interessati, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale e relativa misura percentuale, relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifiche, anzianità nella posizione parametrica B, accordi collettivi aziendali di contenuto economico, ecc., a mezzo lettera raccomandata A/R, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica. Di tale adempimento dà comunicazione alle rappresentanze sindacali di cui al comma 4;
- c) entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di ricevimento della documentazione di cui alla precedente lettera b), promuove incontri – ai quali può partecipare l'impresa cessante, per quanto di competenza – con le rappresentanze sindacali di cui sopra, congiuntamente alle relative strutture sindacali territorialmente competenti, al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione del personale interessato;
- d) nell'ambito degli incontri di cui alla lettera c), informa le medesime rappresentanze/strutture sindacali degli eventuali riflessi determinati da modificazioni delle clausole del nuovo contratto di appalto ovvero dell'organizzazione/erogazione del servizio.

8. Nel quadro degli adempimenti previsti dal precedente comma, l'impresa cessante consegna all'impresa subentrante, oltre alla documentazione di cui al comma 7, lett. b), anche quella concernente:

- 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. 42, lett. B), comma 8, e lett. H) del vigente CCNL;
- le misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro, ai sensi di legge e del vigente CCNL;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
- l'iscrizione dei lavoratori al Fondo Previambiente nonché le attestazioni dei versamenti contributivi a favore dei singoli dipendenti relativi al periodo del rapporto di lavoro di competenza dell'impresa cessante;
- la lettera di comunicazione dei componenti la R.S.U. in carica, di cui all'art.57, comma 7.

9. Il rapporto di lavoro del personale di cui al comma 2, assunto ex novo dall'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento, è regolato integralmente dal presente CCNL dei servizi ambientali, con riconoscimento del valore degli aumenti periodici di anzianità in essere e dell'anzianità di servizio determinata dall'effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle 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. d), le parti aziendali procederanno a un esame congiunto dei compensi e/o trattamenti direttamente determinati dall'effettuazione di specifiche prestazioni o turnazioni di lavoro, previsti dal vigente CCNL o da accordi collettivi inerenti l'organizzazione del lavoro, che erano in vigore presso l'azienda uscente;
- b) i compensi e/o i trattamenti previsti dalla contrattazione di secondo livello a contenuto economico in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti da quanto stabilito dall'articolo 2, lettera C) del vigente CCNL.;
- c) i compensi, i trattamenti e i provvedimenti eventualmente adottati in violazione di quanto disposto dal comma 6 del presente articolo cessano di essere riconosciuti.

11. L'eventuale differenza retributiva individuale determinata dall'attribuzione di livelli di inquadramento in violazione di quanto previsto dall'art. 15 del vigente CCNL sarà assorbita fino a concorrenza in occasione:

- a) di ogni passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A del medesimo livello di inquadramento;
- b) di ogni passaggio di livello d'inquadramento;

- c) di aumenti retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva di secondo livello di cui all'art. 2, lett. B) del vigente CCNL.

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

12. Le domande di prosecuzione del rapporto di lavoro presentate dai lavoratori ai sensi dell'art. 6 della Legge 26.2.1982, n. 54 e dell'art. 6 della Legge 29.12.1990, n. 407 nonché le iscrizioni dei lavoratori al Fondo Previambiente mantengono la loro validità e dispiegano la loro efficacia nei confronti dell'azienda subentrante.
13. E' fatto salvo il riconoscimento della posizione previdenziale eventualmente opzionata dal singolo dipendente a termini della legge 8.8.1991, n. 274.
14. Fatto salvo quanto eventualmente diversamente stabilito dal capitolato di appalto, nel caso di subentro nella gestione del servizio ad un'impresa che non applicava alcun CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti, l'impresa subentrante si incontrerà con la RSU o, in mancanza, con le RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle relative strutture sindacali territorialmente competenti, per la ricerca di soluzioni di possibile salvaguardia occupazionale dei lavoratori interessati, con esclusione in ogni caso del riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini di tutti gli istituti contrattuali e legali, per le eventuali assunzioni ex novo comunque regolate integralmente dal presente CCNL.

NOTA A VERBALE

L'esame congiunto di cui al comma 10, lett. a) del presente articolo si effettua anche nel caso in cui l'impresa cessante si riaggiudichi la gestione dell'appalto/affidamento di servizi di cui all'art. 3 del vigente CCNL.

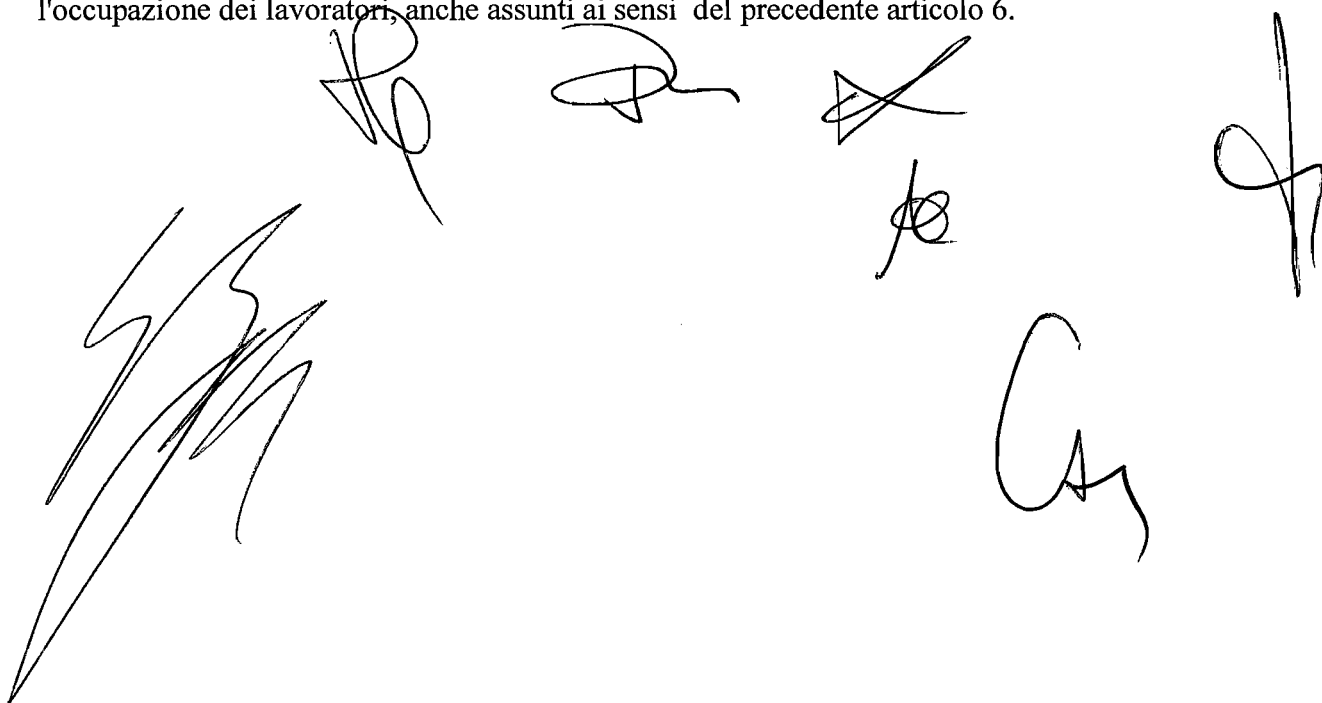
DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le Parti stipulanti si danno atto che:

- a) l'art. 7, comma 4 bis, del D.L. 31.12.2007, n. 248, convertito in legge 28.2.2008 n. 31, stabilisce la non applicabilità dell'art. 24 della legge n. 223/1991 alla fattispecie, regolata dal presente articolo, relativa all'avvicendamento di imprese nel medesimo appalto con correlata assunzione da parte dell'impresa subentrante del personale ivi impiegato, secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo.
- b) le parti confermano l'impegno di realizzare iniziative anche congiunte nei confronti del Ministero del Lavoro al fine di confermare, anche per il settore regolato dal presente CCNL, i principi di carattere generale e le direttive di cui alla lettera circ. n. 77/2001 del 6.8.2001, prot.n. 1308/M35, agli Assessorati territoriali ed alle Direzioni territoriali del lavoro in ordine all'applicazione della legge 12.3.1999, n. 68, nel senso di non considerare aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti ai fini della predetta normativa.

Art. 7 - Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale

L'impresa, anche aggiudicataria dell'appalto/affidamento, in caso di innovazioni tecnologiche o ristrutturazioni organizzative del servizio che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, si incontrerà con la R.S.U. o in mancanza con le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL, per la ricerca di soluzioni atte a garantire l'occupazione dei lavoratori, anche assunti ai sensi del precedente articolo 6.

The image contains several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures arranged in a horizontal row across the middle of the page. Below this row, on the left side, is a large, bold, and somewhat abstract signature. On the right side, below the row of signatures, is another signature that appears to be the letters 'CA' followed by a flourish.

Art. 8 – Esternalizzazioni/Internalizzazioni/Integrazione sociale

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

- 1) quelle da effettuarsi mediante appalto o altre forme di affidamento;
- 2) quelle da effettuarsi mediante la costituzione di apposite società;
- 3) quelle da effettuarsi mediante affidamento da parte dell'Ente pubblico.

1. I contratti di cui al precedente comma, punto 1) relativi ai servizi ambientali, di cui all'art. 3, comma 1, del vigente CCNL, saranno conformati alle seguenti condizioni:

- a) determinazione dei requisiti e delle caratteristiche specifici per l'ammissione delle imprese alle gare, quali: iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali di cui all'art. 212, comma 1, del D.Lgs. 3.4.2006, n. 152; possesso di specifiche capacità tecniche ed economiche; ecc.;
- b) selezionare l'offerta economicamente più vantaggiosa e non al massimo ribasso e valutare la congruità delle offerte tenendo anche conto dei valori di costo del lavoro fissati nelle tabelle emanate nei decreti attuativi dell'art. 86, comma 3bis, del D.Lgs. 12.3.2006 n. 163;
- c) nella fase di aggiudicazione ed esecuzione dei servizi ambientali appaltati, acquisire, da parte delle imprese appaltatrici, la documentazione attestante il rispetto della normativa in materia di rapporto di lavoro, di regolarità assicurativa, contributiva e retributiva, di sicurezza del lavoro, nonché in materia di legge n. 68/1999 e D.Lgs. 8.6.2001 n. 231;
- d) obbligo per le imprese appaltatrici di assicurare ai propri dipendenti il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL del settore dei servizi ambientali, ivi compresa, in caso di passaggio di gestione, l'applicazione dell'art. 6 secondo le modalità previste;
- e) risoluzione del contratto con le imprese appaltatrici per grave inadempimento degli obblighi previsti dalle lettere c) e d) per accertate gravi infrazioni alle norme in materia di sicurezza e ad ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro; per grave negligenza o aver agito in malafede; per gravi violazioni, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali ed assistenziali;
- f) richiedere ed accertare il rispetto degli standard di qualità ambientale - sociale previsti;
- g) garantire il rispetto delle normative vigenti in materia di responsabilità solidale;
- h) divieto di subappalto dei servizi ambientali aggiudicati.

2. Qualora l'esternalizzazione comporti il passaggio alla società appaltatrice di personale della società committente, allo stesso continuerà ad essere applicato il presente CCNL.

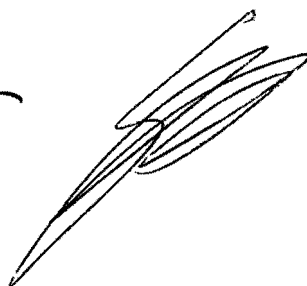
3. In relazione a quanto previsto al comma 1, l'impresa è tenuta a dare preventiva informazione scritta alla RSU o, in mancanza, alle RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle relative strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, in merito alle condizioni generali di svolgimento delle attività (natura delle attività, forma e

durata della gestione, impegno organizzativo) e all'eventuale coinvolgimento dei lavoratori in servizio.

4. Entro i tre giorni calendariali successivi al ricevimento della informazione scritta, i rappresentanti sindacali, di cui al precedente punto 3, possono richiedere per iscritto uno specifico incontro, che sarà fissato dall'impresa entro i sette giorni calendariali successivi al ricevimento della richiesta stessa.
5. Decorsi venti giorni calendariali, successivi al primo incontro, la presente procedura si intende comunque esaurita.
6. Qualora l'azienda esternalizzi le attività di cui all'art. 3 "Ambito di applicazione", comma 1, mediante la costituzione di nuova società, di cui al 1° comma, p. 2) del presente articolo, effettuata successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, anche al personale di nuova assunzione viene applicato il CCNL del settore dei servizi ambientali.
7. Nella ipotesi di cui al comma precedente, l'azienda è tenuta a dare informazione alla RSU o, in mancanza, alle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.
8. Nel caso di acquisizione di rami d'azienda o di nuove gestioni di servizi affidati da Enti pubblici, di cui al comma 1 punto 3 del presente articolo, l'azienda che fosse tenuta, in forza di legge o di contratto, ad assumere personale già addetto al ramo o al servizio di cui ha acquisito la gestione, potrà scaglionare il trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL, nell'eventualità che sia più favorevole di quello derivante dal CCNL in precedenza applicato, secondo una gradualità temporale da definire a livello aziendale. Qualora nell'arco temporale di dodici mesi non venga raggiunto l'accordo tra le parti, la gradualità temporale in cui ripartire l'eventuale maggior costo esistente tra i due contratti dovrà essere pari a tre anni.
9. Nel caso di applicazione dell'art. 2112 cod. civ., ferma restando l'anzianità di servizio già acquisita dal lavoratore, lo stesso conserva il maturato economico già conseguito a tale titolo prima dell'applicazione dell'art. 2112 cod. civ., maturato che concorre a determinare l'importo massimo previsto per gli aumenti periodici di anzianità dall'art. 30 del presente CCNL. Per gli aumenti periodici di anzianità successivi all'applicazione dell'art. 2112 cod. civ., al lavoratore si applica la cadenza prevista dal citato art. 30, fino a raggiungere l'importo massimo di cui al comma 6 dell'articolo medesimo.

NOTA A VERBALE

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



DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

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

B) INTEGRAZIONE SOCIALE E POLITICHE DEL LAVORO PER LE PERSONE DISABILI E EMARGINATE, ESPOSTE A RISCHIO DI ESCLUSIONE.

1. Il presente CCNL interviene a supporto dell'integrazione lavorativa di soggetti disabili e/o socialmente svantaggiati, esposti a rischio di esclusione sociale, mediante le previsioni del presente articolo, al fine di promuovere l'inserimento lavorativo degli stessi in forma stabile e qualificata.
2. Per le finalità della presente azione, gli appalti relativi alle attività del ciclo previste nell'area spazzamento e raccolta, comprese le piattaforme ecologiche, di cui all'art. 15 del presente CCNL, saranno assegnati con il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, anche in maniera idonea a permettere la gestione di progetti di inserimento sociale lavorativo di persone in condizioni di criticità, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) e art. 4 della legge n. 381/91.
3. I progetti d'inclusione sociale, nelle modalità e nei limiti previsti dal comma 6, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale con le RSU/RSA, unitamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, con particolare riguardo agli obiettivi, alle modalità e alle finalità degli stessi.
4. I progetti d'inclusione sociale, di cui ai commi 2 e 3, dovranno essere caratterizzati, oltre che dalle previsioni di cui al comma 1, anche dai seguenti elementi:
 - a) da un piano d'impresa contenente tutte le informazioni utili alla valutazione del piano stesso e, in particolare, contenente notizie in merito al patrimonio della stessa, all'organizzazione produttiva, alle attività, alle commesse e al suo grado di autonomia economica;
 - b) da una relazione sulla strategia perseguita dal soggetto affidatario, per assicurare la coerenza tra l'attività produttiva dello stesso e gli inserimenti lavorativi prospettati;
 - c) da un'indicazione del rapporto tra soggetti svantaggiati e non, impiegati (o che s'intendono impiegare) nel progetto di inserimento sociale;
 - d) da un'indicazione del rapporto di ore lavorate tra soggetti svantaggiati e non (o come s'intenderanno rapportare), impiegati nel progetto di inserimento sociale;
 - e) da una descrizione delle metodologie d'inserimento lavorativo per i soggetti svantaggiati, indicando:
 - modalità e strumenti di attuazione e valutazione dell'inserimento lavorativo;
 - eventuali attività formative connesse;
 - caratteristiche e modalità di intervento dei tutori aziendali;
 - strategie e strumenti per l'inserimento lavorativo a tempo indeterminato, ove il progetto d'inserimento non garantisca la stabilità del rapporto di lavoro all'interno dello stesso.

5. Le parti istituiranno un apposito osservatorio, con compiti di informazione e monitoraggio delle attività di cui al presente articolo, al quale verranno trasmessi prima dell'inizio del servizio i progetti specifici.
6. Il personale svantaggiato individuato dal comma 2, può essere escluso dall'applicazione della clausola prevista dall'art. 8, comma 1, lett. d) del presente CCNL, per una quota complessiva e non superiore al 5% avendo a riferimento l'ammontare del volume economico delle attività complessivamente previste dall'articolo 3, comma 1, lett. a) del presente CCNL, al netto del valore economico delle attività di trasferimento dei rifiuti, successivamente alle procedure previste dai commi 3, 4 e 5. Resta comunque l'obbligo per le cooperative sociali, di cui all'art. 1, lett. b) della legge 381/91, di assicurare ai propri soci e dipendenti le condizioni normative ed economiche non inferiori a quelle previste da un CCNL stipulato con le OO.SS. comparativamente più rappresentative.
7. Le aziende, nel corso della procedura di cui al comma 3, forniranno alle RSU/RSA e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, i dati numerici del volume economico delle attività così come individuate al comma 6.
8. Inoltre, previo accordo con le RSU/RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, si potrà incrementare a livello aziendale, fino ad un massimo del 15%, compresa la quota prevista dal comma 6, la possibilità di andare in deroga alle previsioni dell'articolo 8 comma 1, lett. d) del presente CCNL, sempre prendendo a riferimento - per tale percentuale - l'ammontare del volume economico delle attività complessivamente previste dall'articolo 3, comma 1, lett. a) del presente CCNL, al netto del valore economico delle attività di trasferimento dei rifiuti, dopo le procedure previste dai commi 4 e 5.
9. Per il personale di cui ai commi 6 e 8 restano salve le garanzie previste in caso di passaggio di gestione relativamente all'applicazione dell'articolo 6 del presente CCNL.
10. E' demandato alle Aziende ogni controllo sul corretto inserimento e utilizzo del personale svantaggiato anche in conseguenza degli obblighi di responsabilità solidale a esse imposti dalla normativa e dalla legislazione nazionale e regionale.

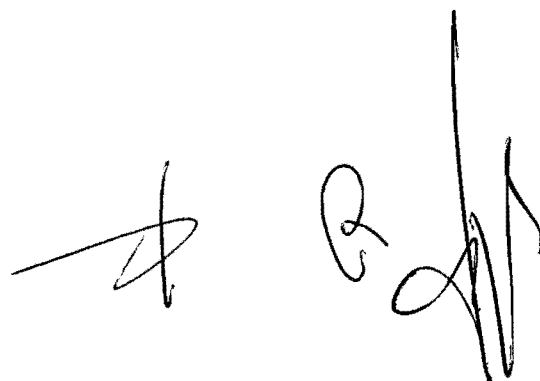
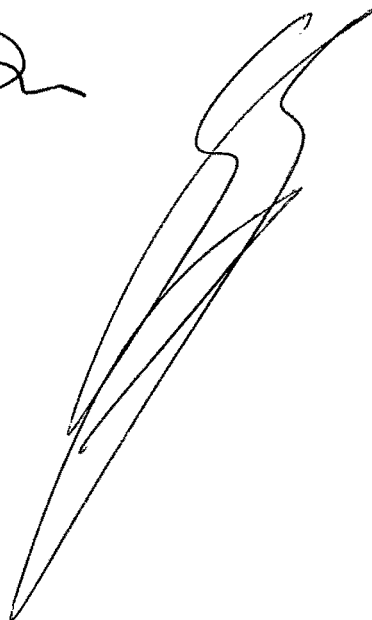
Dichiarazione delle Parti Stipulanti

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

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

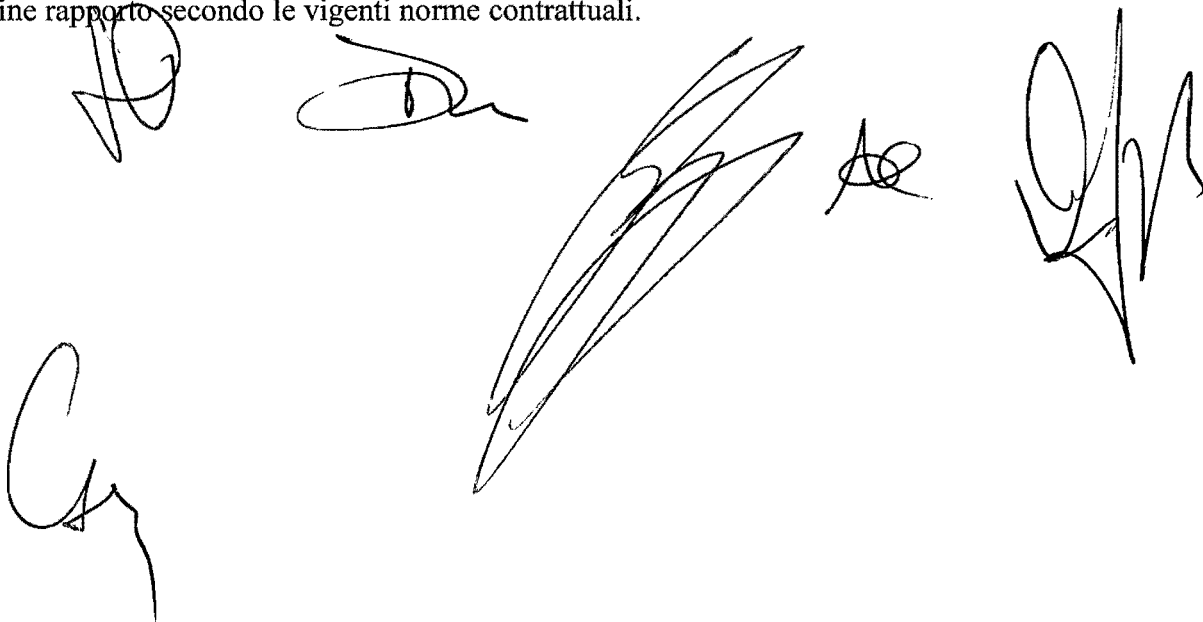
A tal fine, le Parti, intendono sempre più perseguire azioni specifiche finalizzate ad agevolare concretamente l'inserimento lavorativo di persone soggette a diverse forme di svantaggio, sia psico-fisico sia nei confronti del mondo del lavoro in genere, in modo da supportare più efficacemente le politiche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

E' in questa cornice che si rileva come gli obiettivi di "inclusione sociale" diventino anche soggetto di politiche attive del lavoro, capaci di incidere positivamente sulle emergenze occupazionali. Conseguentemente, affinché si possa meglio comprendere il contesto dell'inserimento al lavoro dei soggetti a rischio esclusione, attraverso l'attività di raccolta delle informazioni dei progetti territoriali e/o aziendali, è istituito un gruppo tecnico paritetico nazionale che procederà a monitorare l'applicazione delle disposizioni contenute nella lettera B) del presente articolo.



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

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

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures arranged in a horizontal line across the middle of the page. Below this line, on the left side, there is another signature that is more vertically oriented and appears to be a continuation or a separate mark.

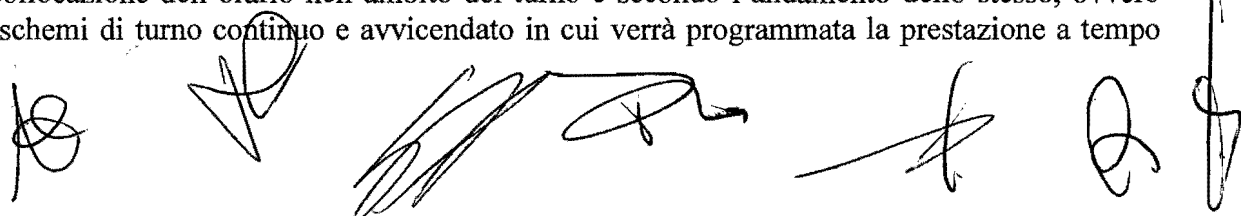
CAPITOLO III

FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO

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

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

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



parziale. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità flessibile di cui al successivo comma 9.

9. Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella stabilita ai precedenti commi 7 e 8.
10. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate -- oltre alle modalità flessibili -- anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.
11. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 9 e 10 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
12. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore procapite pari al 50% della prestazione già concordata.
13. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 9 e 10, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, della RSA, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.
L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
14. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 9 e 10, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.
15. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria -- determinata ai sensi dell'art. 28 del vigente CCNL -- della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
16. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole flessibili e/o elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore a causa delle ragioni di seguito specificate, il lavoratore ha facoltà di modificare o disdettare tali clausole.

Dette ragioni sono le seguenti:

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



d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 41, lett. A), del CCNL.

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

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

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

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

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

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

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

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

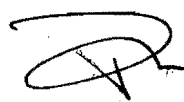
Il rifiuto da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

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

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

Ai fini di cui al precedente capoverso, il dipendente è tenuto a produrre richiesta scritta all'azienda corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza e la durata



prevista dei motivi di esenzione sopra specificati. In caso di protrazione dei predetti motivi oltre la durata prevista già comunicata, il lavoratore è tenuto a reiterare la predetta documentazione prima della scadenza della durata in parola.

21. Le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata.
22. Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.
23. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore procapite di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 10%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
24. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
25. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario. Tali prestazioni straordinarie possono essere effettuate anche in giornate non caratterizzate da normale attività lavorativa. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 1, del presente CCNL. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all'art. 19, comma 1, del vigente CCNL è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.
26. Le prestazioni di lavoro supplementare nonché quelle straordinarie dei lavoratori a tempo parziale con contratto a termine non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.
27. A termini dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni, la retribuzione del personale a tempo parziale è regolata dalle disposizioni contrattuali per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.
28. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente.

Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.

29. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Tale consenso deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

30. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

A decorrere dalla data del passaggio da tempo parziale a tempo pieno, i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono computati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa.

31. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

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

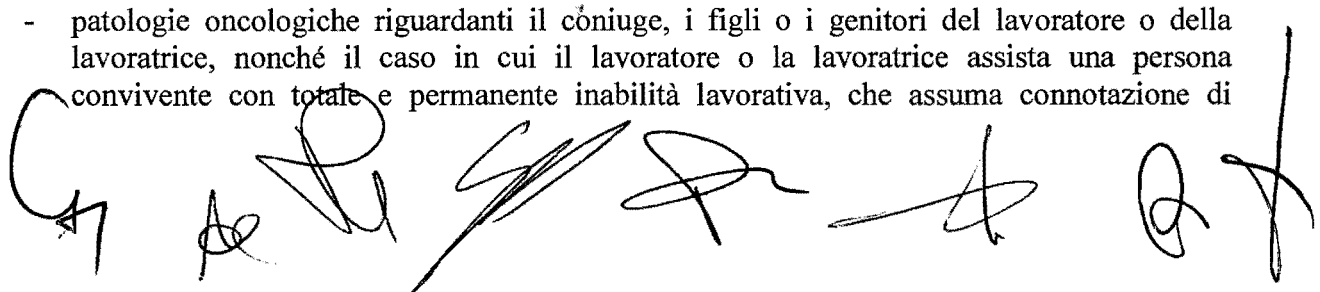
A parità di condizione, prevarrà l'anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termini dell'art. 6 del vigente CCNL. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

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

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

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

- patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché il caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di



gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992;

- lavoratore o lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104/1992;
- dipendente con figli di età inferiore ai tre anni;
- lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 41, lett. A), del CCNL.

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

33. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
34. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno:
- a) il 18% nelle aziende fino a 500 dipendenti;
 - b) il 13% nelle aziende con oltre 500 dipendenti, con un minimo di 90 dipendenti.
35. Ai fini di cui al comma precedente e delle diverse disposizioni di legge, il numero dei lavoratori a tempo parziale si individua sommando l'orario concordato con ogni singolo lavoratore a tempo parziale e raffrontando la somma con l'orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno. L'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la metà dell'orario normale a tempo pieno.
36. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

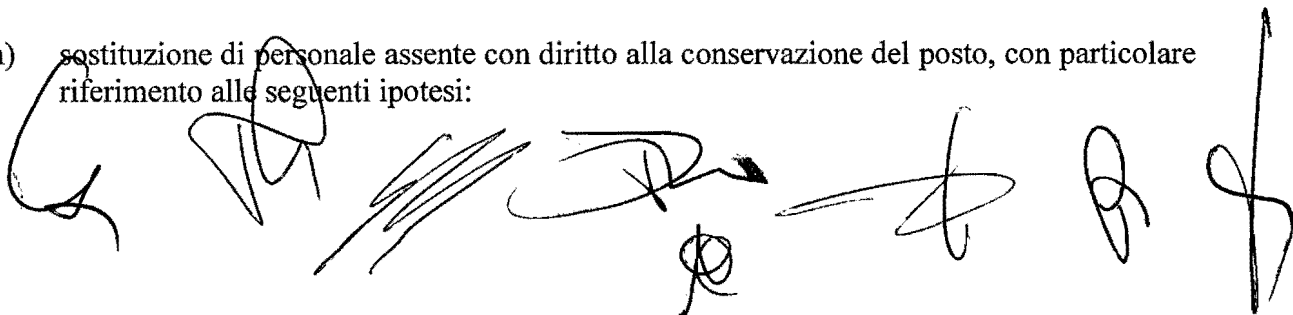
Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Premessa

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere

la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
2. L'assunzione di personale con contratto a termine può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.
3. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
 - a) ferie;
 - b) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
 - c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
 - d) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - e) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
 - f) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
 - g) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
 - h) punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
 - i) lavori stagionali;
 - j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendariali consecutivi;
 - k) sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti dell'autorità giudiziaria restrittivi della libertà personale;
 - l) sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni;
 - m) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:



1. infermità per malattia o infortunio non sul lavoro;
2. infortunio sul lavoro;
3. aspettativa legale e contrattuale, anche per motivi sindacali;
4. astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 e s.m. e i.;
5. permessi sindacali di cui all'art. 57 lett. C) ed E) del presente CCNL;
6. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni.

4. Il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h) non può eccedere mediamente nell'anno:

- a) il 12% del totale del personale inquadrato dal livello 1 al livello 5 in tutte le Aree operativo-funzionali;
- b) l' 8% del totale del personale inquadrato dal livello 6 al livello 8 in tutte le Aree operativo-funzionali;

in entrambi i casi con un minimo di un lavoratore.

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

5. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.
6. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.
7. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.
8. Possono essere altresì costituiti rapporti di lavoro a tempo determinato con personale di cui all'art. 8 della legge 23.7.1991, n. 223 (liste di mobilità esterna).
9. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi seguenti:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso aziende nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

10. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

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

12. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da motivate ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

13. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

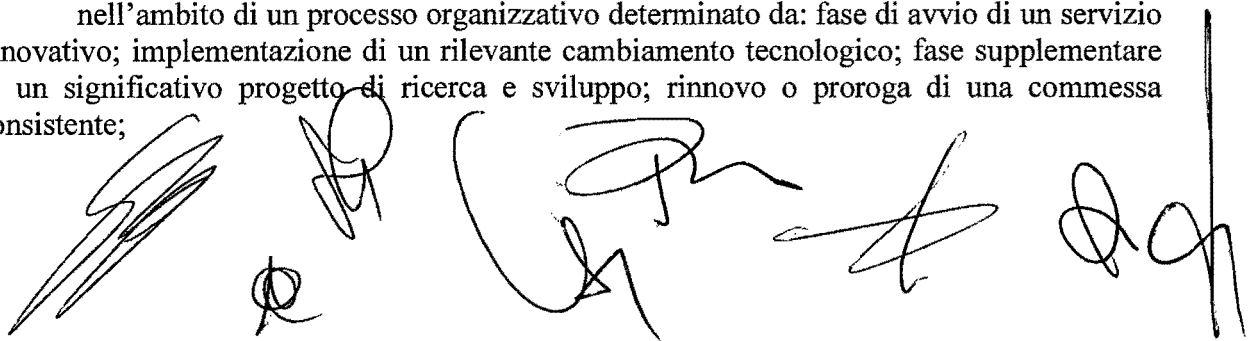
14. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 12, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

15. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui ai commi 19 e 20, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Nelle ipotesi di cui al precedente capoverso, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.

16. In applicazione di quanto stabilito dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, come novellato dalla legge n. 92/2012 e successive modifiche e abrogazioni, la durata dell'interruzione tra due successivi contratti di lavoro stipulati con il medesimo lavoratore è di almeno 20 giorni per i contratti di durata fino a sei mesi e di almeno 30 giorni per i contratti di durata superiore a sei mesi, oltre che nei casi di cui all'art. 1, comma 9, lettera h) della legge n. 92/2012, nei casi di assunzione a termine:

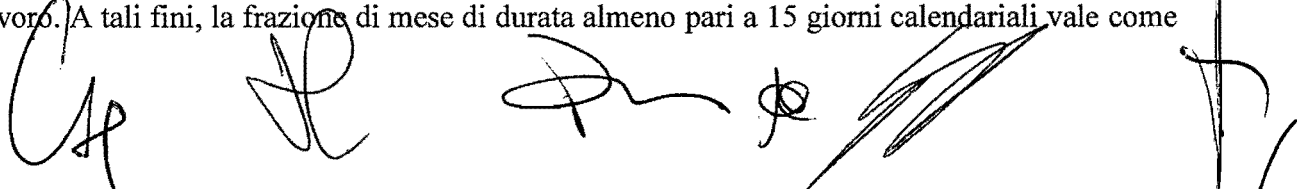
- a. di cui al precedente comma 3;
- b. di cui al successivo comma 20;
- c. nell'ambito di un processo organizzativo determinato da: fase di avvio di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente;



nonché in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi aziendali stipulati dalle parti titolari della contrattazione di 2° livello.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

17. Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
18. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.
19. In deroga a quanto disposto dal precedente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta per una durata non superiore a otto mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.
20. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, introdotto dalla legge 24.12.2007, n. 247, le disposizioni di cui ai precedenti commi 18 e 19 non trovano applicazione per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati, ai sensi e per gli effetti del comma 3, lettere a) e i) del presente articolo, al fine di assicurare i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi in relazione a esigenze cicliche, anche contrattualmente previste, nonché a maggiori flussi stagionali nelle località di interesse turistico o climatico ovvero in relazione a tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.
21. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
22. In caso di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità ovvero in caso di assenze, anche discontinue, per malattia e infortunio non sul lavoro, nonché in caso di infortunio sul lavoro il complessivo trattamento economico spettante, per il quale si fa riferimento alla retribuzione globale a integrazione di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro. A tali fini, la frazione di mese di durata almeno pari a 15 giorni calendariali vale come



mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Tale trattamento, unitamente all'obbligo di conservazione del posto, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

23. Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.
24. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle RSA informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
25. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato pieno o parziale effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine; fermo restando il prioritario diritto di precedenza di cui all'art. 10, comma 32, capoverso 3.

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

26. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 20 ha diritto di precedenza, sempreché abbia superato il periodo di prova, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.
27. Il diritto di precedenza di cui ai commi 25 e 26 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro rispettivamente entro sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data.
28. A parità di richieste di assunzione a termini dei commi 25 e 26, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda applicante il presente CCNL attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.
29. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del presente CCNL.
30. La dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato costituiscono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1, lett. C), del presente CCNL.
31. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 9 mesi.

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

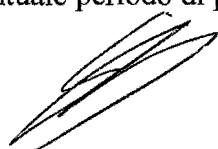
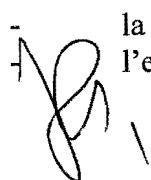
Art. 12 – Contratto di inserimento/reinserimento

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

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

4. Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
5. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato a partire dalla data di inizio dell'attività lavorativa.
6. Nella lettera di assunzione sono indicati:

la durata del contratto;
l'eventuale periodo di prova;



- l'orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;
 - il livello d'inquadramento attribuito nella posizione parametrica B, inferiore di un livello rispetto a quello, posizione parametrica B, normalmente spettante per le mansioni assegnate;
 - il progetto individuale di inserimento o reinserimento.
7. Il lavoratore assunto con contratto di inserimento o reinserimento può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto stesso.
 8. In caso di stipulazione di contratti di inserimento o reinserimento finalizzati al conseguimento delle qualifiche previste nel livello 3, posizione parametrica B, delle Aree operativo-funzionali conduzione e tecnico-amministrativa, il livello d'inquadramento attribuito nella lettera di assunzione di cui al comma 6 è individuato convenzionalmente nel livello 2, posizione parametrica B, della tabella delle retribuzioni base parametriche in vigore.
 9. Il contratto di inserimento/reinserimento ha normalmente una durata variabile da 9 a 18 mesi. Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di lavoratori aventi professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, la durata del contratto può variare da 9 a 12 mesi. Per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata del contratto di inserimento/reinserimento può variare da 9 a 36 mesi.
 10. Il contratto di inserimento o reinserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata di cui al comma 9.
 11. Il progetto individuale di inserimento o reinserimento di cui al comma 6 è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
 12. Nel progetto individuale di inserimento/ reinserimento sono indicate:
 - a) la qualificazione da conseguire - alla quale è preordinato il contratto di inserimento o reinserimento di cui al comma 9 - nel livello d'inquadramento, posizione parametrica B, immediatamente superiore a quello attribuito a norma dei commi 6 e 8;
 - b) la durata e le modalità della formazione.
 13. Il progetto individuale deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di apprendimento a distanza, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
 14. La formazione antinfortunistica viene impartita nella fase iniziale del contratto di lavoro.
 15. La registrazione sul "libretto formativo del cittadino" delle competenze acquisite dal lavoratore è effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, secondo quanto previsto dall'art. 2, lett. i) del D.Lgs 10.9.2003, n. 276 e dal Decreto del Ministero del Lavoro 10.10.2005.

16. I risultati dell'attività formativa svolta ai sensi del presente articolo sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1, lett. C) del vigente CCNL.
17. In caso di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità ovvero in caso di assenze, anche discontinue, per malattia e infortunio non sul lavoro, nonché in caso di infortunio sul lavoro il complessivo trattamento economico spettante, per il quale si fa riferimento alla retribuzione globale a integrazione di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore, è pari a 70 giorni calendariali per i contratti di lavoro di 9 mesi. Per contratti di lavoro superiori a 9 mesi, la durata del trattamento economico predetto è incrementata di 9 giorni calendariali per ogni ulteriore mese di durata del contratto. A tali fini, la frazione di mese di durata almeno pari a 15 giorni calendariali vale come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
Tale trattamento, unitamente all'obbligo di conservazione del posto, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.
18. Oltre a quanto stabilito dal presente articolo, per quanto riguarda il trattamento economico si applica il trattamento di cui all'art. 27 del vigente CCNL con riguardo al livello di inquadramento, posizione parametrica B, attribuito e, per quanto compatibili, le norme che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo determinato.
19. Nei casi in cui il contratto di inserimento o reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto fatta eccezione per l'istituto degli aumenti periodici di anzianità. In particolare, il predetto periodo è utile ai fini del periodo di tempo necessario per il passaggio nel livello immediatamente superiore a quello inizialmente attribuito dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del vigente CCNL.
20. La disciplina di cui al presente articolo è applicabile alle sole aziende che abbiano mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di inserimento si venuto a scadere nei 18 mesi precedenti la data in cui si vorrebbero disporre assunzioni a norma del presente articolo. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di inserimento, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano quando, nei 18 mesi precedenti, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.
21. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito dalla presente normativa non esclude i lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL (straordinario, notturno, festivo, orario di lavoro in regime flessibile, ecc.).
22. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento di durata superiore a 12 mesi.

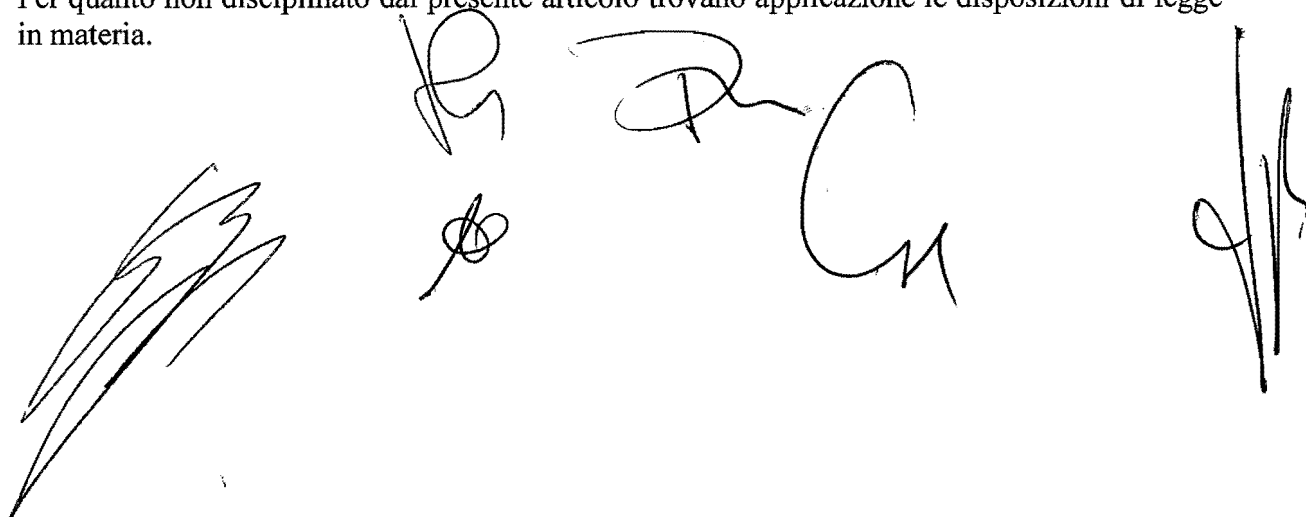
NOTA A VERBALE

Ferma restando, a partire dall'1.1.2013, l'abrogazione del contratto di inserimento prevista dall'art. 1, commi 14 e 15, della legge n. 92/2012 e successive modifiche, la disciplina contenuta nel presente articolo si applica ai contratti di inserimento instaurati a tutto il 31.12.2012.

Art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro

1. Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
 - punte di più intensa attività, anche indotte dall'attività di altri settori, cui non possa farsi fronte con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
 - quando la somministrazione di lavoro abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;
 - per l'esecuzione di attività o servizi che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.
2. I prestatori di somministrazione di lavoro, impiegati per le fattispecie individuate dal punto precedente, non potranno superare mediamente nell'anno l'8% dei lavoratori occupati dall'azienda (o utilizzatore) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.
In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a cinque prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
3. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
4. Il trattamento economico spettante durante la missione è quello economico, normativo e occupazionale applicato dall'utilizzatore, ivi comprese le regolamentazioni relative all'orario di lavoro, alla retribuzione, alla disciplina della maternità e al divieto di discriminazione.
5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro somministrato conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.
6. In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n.300/1970.
7. Il contratto di somministrazione è vietato:
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

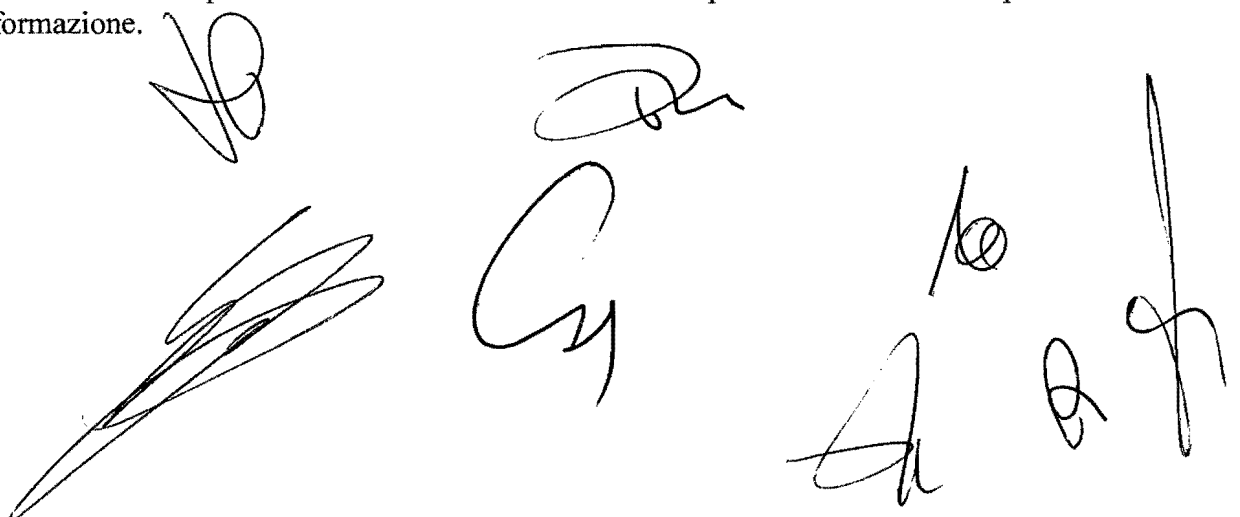
- presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso aziende nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
 - alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.
8. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970, il prestatore di lavoro somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.
9. L'utilizzatore informa il prestatore di lavoro somministrato dei posti vacanti a tempo indeterminato, tramite avviso generale affisso nei locali dell'utilizzatore stesso.
10. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle R.S.A.:
- il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione, fermo restando che, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette informazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula;
 - ogni 12 mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
11. Il prestatore di lavoro somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.
12. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.



Art. 14 – Contratto di apprendistato professionalizzante

Finalità – Forma

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

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are five distinct signatures: one at the top left, one in the middle left, one in the middle right, one at the bottom left, and one at the bottom right. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

Periodi di formazione: inquadramento e retribuzione base parametrica corrispondente

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

A		B		C
Durata 1° periodo formazione Mesi	Liv. inquad.	Durata 2° periodo formazione Mesi	Liv. inquad.	Durata complessiva contratto Mesi
12	1	24	2B	36
16	2B	20	3B	36
24	3B	12	4B	36
24	4B	12	5B	36
24	5B	12	6B	36
24	6B	12	7B	36
24	7B	12	8	36
24	8	12	Q	36

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

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

Trattamento economico/normativo – Termine del periodo di formazione

7. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente CCNL che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento; sempreché le predette norme non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto di apprendistato professionalizzante.
8. L'eventuale periodo di prova non può eccedere la durata di 60 giorni calendariali, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 6, del vigente CCNL.
9. Le indennità spettanti a norma dell'art. 32 del vigente CCNL sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per quelle di cui agli artt. 22, 32 lett. E), L), M) e all'art. 32, che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione.

10. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera C), del vigente CCNL, concernente la contrattazione di secondo livello a contenuto economico, viene riconosciuto anche al lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante.
Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali di secondo livello, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C) – Compenso Retributivo Aziendale.
11. In ogni caso, la retribuzione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore a tempo indeterminato non apprendista, inquadrato nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.
12. Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
13. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge; ivi compreso quello relativo al periodo di tempo necessario per il passaggio, nel livello di inquadramento relativo alla qualificazione conseguita, dalla posizione parametrica B) alla posizione parametrica A).
14. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, una delle parti intenda recedere dal contratto, la stessa è tenuta a darne formale comunicazione scritta all'altra con preavviso di 30 giorni calendariali, che decorre dal termine del periodo di apprendistato.
Durante il periodo di preavviso, il trattamento economico e normativo applicabile al lavoratore è quello del rapporto di lavoro disciplinato dal presente articolo.
15. In ogni caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del vigente CCNL, il periodo di apprendistato già svolto, di cui è fornita idonea documentazione dall'azienda cessante a quella subentrante, è riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio.

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

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

Trattamento per infortunio sul lavoro

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

Trattamento per gravidanza e puerperio

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

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

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

Formazione

21. Gli standard professionali funzionali alla verifica dei percorsi formativi per l'apprendistato professionalizzante sono quelli stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale di cui all'art. 15 del vigente CCNL.
22. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali di cui al precedente comma, ivi compresa la definizione dei profili formativi, sono stabilite dal presente CCNL. I profili formativi sono quelli allegati al presente CCNL (Allegato n. 1).
23. La formazione è articolata in formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e in formazione professionalizzante.
24. Appartiene alla esclusiva responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.
La durata di tale formazione, che in ogni caso non può eccedere il monte ore complessivo di 120 ore medie nel triennio, è specificamente stabilita dall'offerta formativa pubblica, anche in misura differenziata, in relazione ai titoli di studio legali e agli attestati di qualifica o diploma professionale.
Tale formazione può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda.
In mancanza della predetta offerta, la formazione viene erogata dall'azienda.
25. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualifica ai fini contrattuali da conseguire. Tale formazione è di durata non inferiore a 80 ore medie annue -ivi compresa la formazione teorica iniziale

relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21.12.2011 – e può essere svolta anche “on the job” e in affiancamento.

26. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 24 e 25 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico-pratico:

a) Tematiche di base e trasversali (33% del monte ore annuo):

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

b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali (non inferiore al 30% del monte ore annuo):

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

c) formazione “on the job” e in affiancamento (non inferiore al 37% del monte ore annuo).

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

28. La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc. Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formativa come indicato al comma 39.

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

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

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

32. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel "Libretto formativo del cittadino".
Nelle more della piena operatività del citato Libretto, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente CCNL.

Ore di formazione

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

Tutore/Referente aziendale

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

Piano formativo individuale (PFI)

36. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato (n. 2) al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce il percorso formativo del lavoratore.
Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.
37. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore/referente aziendale e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale può essere integrato da un piano individuale di dettaglio ai fini della migliore specificazione del percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.
38. La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata.
In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico – scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

Capacità formativa dell'impresa

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

Tale capacità deve essere attestata:

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

Disposizioni finali

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

NORME TRANSITORIE

Resta ferma l'applicazione della disciplina di cui:

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

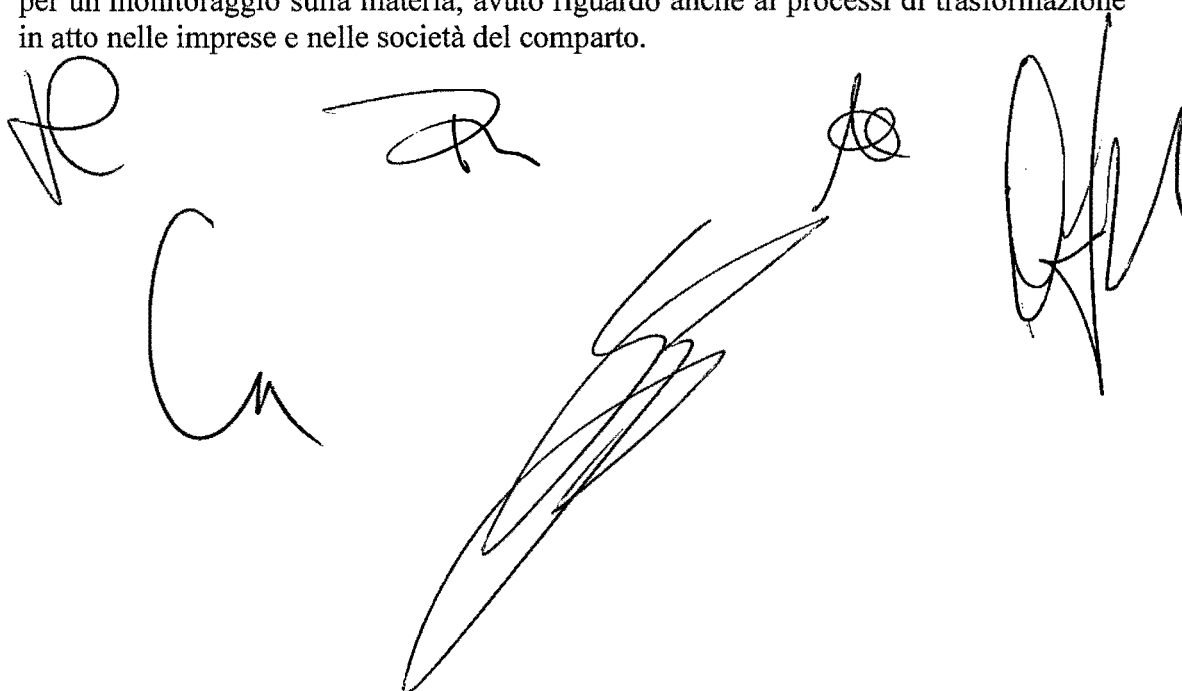
ALLEGATI

- Schema di Piano formativo individuale (PFI)
- Modulo di Attestazione dell'attività formativa svolta (sostitutiva del Libretto del cittadino)
- Contratto di apprendistato professionalizzante - Profili formativi
- Linee guida per la distribuzione delle 120 ore medie annue di formazione

CAPITOLO III - DICHIARAZIONE FINALE

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

- a) qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino le discipline di cui ai presenti artt. 10, 11, 12, 13, 14 ovvero disciplinino ulteriori forme del rapporto di lavoro non regolate dal presente Capitolo III, onde assumere conseguenti determinazioni ai fini del presente CCNL. Durante i predetti periodi, le parti stipulanti non potranno in essere comportamenti unilaterali;
- b) per un monitoraggio sulla materia, avuto riguardo anche ai processi di trasformazione in atto nelle imprese e nelle società del comparto.



CAPITOLO IV

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 15 – Sistema di Classificazione unica del personale

PREMESSA

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

le Parti stipulanti
confermano

l'impegno a promuovere la più estesa applicazione del presente CCNL quale ulteriore strumento di regolazione del mercato, al fine di contrastare i fenomeni di ingiustificato ribasso delle offerte nelle gare di appalto, che penalizzano qualità ed efficienza dei servizi, pregiudicando anche le condizioni di salute e sicurezza del lavoro degli addetti.

In tale Premessa
le Parti stipulanti
convengono,

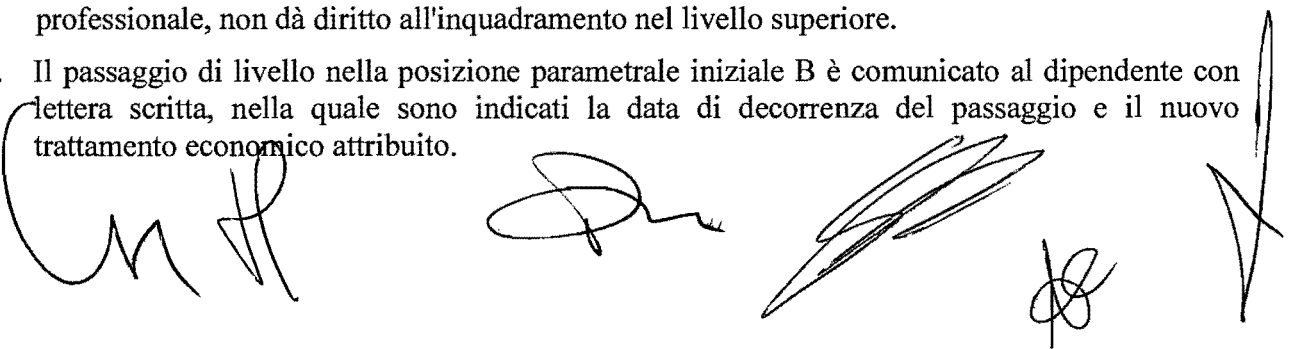
in relazione all'entrata in vigore della nuova classificazione del personale, di attivare iniziative, anche congiunte, nei confronti delle rappresentanze istituzionali degli Enti committenti per informarle opportunamente delle modifiche più significative del nuovo assetto organizzativo dei servizi – coerente con la necessità di dare ulteriore impulso al processo di espansione della raccolta differenziata – anche ai fini della predisposizione dei futuri capitolati di appalto.

Coerentemente le Parti, nel modificare ed implementare il sistema classificatorio, intendono rispondere alle mutate esigenze ambientali del territorio e quindi alle conseguenti nuove modalità della raccolta del rifiuto, attraverso lo sviluppo di nuove ed aggiornate figure professionali, con particolare riguardo agli operatori addetti alla raccolta differenziata.

1. A decorrere dall'1.5.2008, il personale dipendente è inquadrato nel presente sistema di classificazione unica per Aree operativo-funzionali, articolato in 9 livelli professionali e 15 posizioni parametrali, alle quali corrispondono le retribuzioni base mensili riportate nella tabella allegata. I livelli professionali 2,3,4,5,6,7 hanno ognuno una duplice posizione parametrale: la posizione parametrale iniziale B e la posizione parametrale di attestazione A. I livelli professionali 1, 8 e Q hanno una sola posizione parametrale.
2. Le Aree operativo- funzionali sono le seguenti:
 - Area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio;
 - Area conduzione;
 - Area impianti e laboratori;
 - Area officine e servizi generali;

▪ Area tecnica e amministrativa.

3. Il sistema di classificazione unica è di competenza esclusiva del livello di contrattazione nazionale e non può formare oggetto di integrazione o modificazione alcuna da parte della contrattazione di secondo livello.
4. I livelli professionali nei quali possono essere inquadrati i dipendenti e le posizioni parametrali loro attribuibili sono esclusivamente quelli specificamente previsti per le singole Aree di appartenenza.
5. Le posizioni parametrali di tipo B sono attribuite al personale neo-assunto per svolgere le mansioni previste nei livelli professionali di appartenenza 2, 3, 4, 5, 6, 7 nonché in ogni caso di passaggio al livello superiore.
6. Le posizioni parametrali di tipo B sono altresì attribuite in caso di passaggio da posizione parametrale di tipo A o di tipo B di altro livello di qualsiasi Area.
7. Il personale neo assunto o comunque inquadrato nelle posizioni parametrali di tipo B accede alle corrispondenti posizioni parametrali di tipo A del medesimo livello professionale solo dopo che siano trascorsi 6 anni di effettiva prestazione, durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore. A decorrere dall'1.5.2009 il periodo di permanenza nella posizione parametrale B è ridotto a 5 anni. Nei confronti del personale in forza all'1.5.2009, il periodo di permanenza già maturato fino a tale data nella posizione parametrale B è considerato utile ai fini del passaggio alla posizione parametrale A.
8. Il decorso del periodo di anni di cui al comma 7 e l'effettiva prestazione si intendono riferiti alla permanenza nella posizione parametrale B nell'ambito del medesimo livello professionale e costituiscono requisiti necessari in ogni caso di passaggio alla correlata posizione parametrale A.
9. Ai fini della maturazione del periodo di anni di cui al comma 7 anni sono considerati utili i periodi comunque retribuiti a termini di legge o di contratto, i periodi di infermità per malattia o infortunio non sul lavoro e i periodi di infortunio sul lavoro indennizzati dai competenti istituti assicuratori nonché i periodi di cui all'art. 38, comma 2, del presente CCNL. In caso di assunzione, ai presenti fini le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni calendariali sono considerati come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. Per contro, non sono considerati utili i periodi di aspettativa non retribuita e le giornate di non prestazione non retribuite.
10. Nell'ambito del sistema di classificazione unica di cui al presente articolo, si considerano equivalenti le mansioni e/o qualifiche inquadrare nello stesso livello professionale e relative ad Aree operativo – funzionali diverse.
L'espletamento di più mansioni dello stesso valore, riconducibili allo stesso livello professionale, non dà diritto all'inquadramento nel livello superiore.
11. Il passaggio di livello nella posizione parametrale iniziale B è comunicato al dipendente con lettera scritta, nella quale sono indicati la data di decorrenza del passaggio e il nuovo trattamento economico attribuito.



12. Nell'ambito del proprio livello professionale, i lavoratori possono essere di norma impiegati, anche nell'arco del turno giornaliero di lavoro, con variazioni di utilizzo per l'esecuzione di mansioni professionalmente equivalenti, anche relative ad altre Aree operative – funzionali, sussistendone i requisiti.
13. Declaratorie, profili ed esemplificazioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione a quelle espressamente indicate in relazione ai livelli di inquadramento.
14. Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, l'azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti, procederanno ad una preliminare verifica delle posizioni di lavoro interessate, i cui esiti saranno sottoposti alle parti stipulanti nazionali per la definizione del conseguente inquadramento, nel rispetto dell'equilibrio del sistema di classificazione unica del personale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

Le parti stipulanti si danno atto che, ai fini della individuazione di equivalenti professionalità, non sussiste differenza fra le mansioni previste nelle diverse aree operativo-funzionali, a parità di livello.

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

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

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

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

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

2. I dipendenti in forza all'1.5.2008 inquadrati alla data del 30.4.2008 nel livello 5 dell'Area Impianti e Officina, ai quali è stata corrisposta nel mese di aprile 2008 l'indennità di cui alla nota a verbale posta in calce ai profili esemplificativi del livello 5 dell'Area Impianti e Officina del CCNL 22.5.2003, sono inquadrati dall'1.5.2008 con la qualifica di capoturno impianto nel livello 6,

parametro B, dell'Area tecnica e amministrativa, con contestuale assorbimento della predetta indennità nella nuova retribuzione base parametrica attribuita.

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

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

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

Declaratoria di area operativo funzionale

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di spazzamento, di raccolta rifiuti, tutela e decoro del territorio, nell'ambito di procedure e prassi definite, svolge mansioni esecutive, anche con l'ausilio di strumenti, macchinari e veicoli per la guida dei quali è richiesta al più la patente di categoria "B", con responsabilità del buon funzionamento - compreso il rifornimento di carburante ed i rabbocchi necessari - e del mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo utilizzato. L'area prevede quattro livelli professionali e sette posizioni parametriche.

1° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

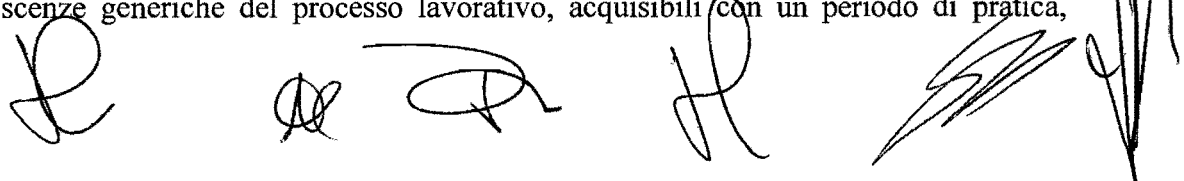
Profili esemplificativi:

- addetto all'attività di spazzamento e/o raccolta anche con l'ausilio di veicoli;
- addetto alla raccolta manuale e/o meccanizzata al servizio di auto compattatori;
- addetto ad attività di pulizia e diserbo delle aree verdi e/o cimiteriali;
- addetto alle pubbliche affissioni/deaffissioni, pulizia e cancellazioni scritte murarie.

2° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica,



anche utilizzando veicoli per la conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "B", con esclusione di quelli indicati nei profili esemplificativi del livello 3.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'ausilio di veicoli;
- addetto alla derattizzazione, disinfestazione, disinfezione, demuscazione e diserbo chimico senza la preparazione dei relativi composti;
- addetto al risanamento ambientale;
- addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali;
- addetto alla manutenzione stradale, all'installazione della segnaletica verticale e orizzontale.
- addetto ai pozzi neri, pozzetti stradali, raccolta acque fecali; ecc.

3° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Lavoratori che sono adibiti al servizio di spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio con l'ausilio di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "B". Svolgono attività esecutive, sulla base di procedure prestabilite richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate, operando anche in concorso con uno o più lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'utilizzo di spazzatrici, innaffiatrici, compattatori;
- addetto alla conduzione di mezzi d'opera;
- operatore tecnico addetto alle potature ad alto fusto, alle piantumazioni, alla messa in opera di giardini, impianti di irrigazione, palificazioni e staccionate;
- addetto alle bonifiche ambientali;
- operatore tecnico cimiteriale, operatore di polizia mortuaria; ecc.

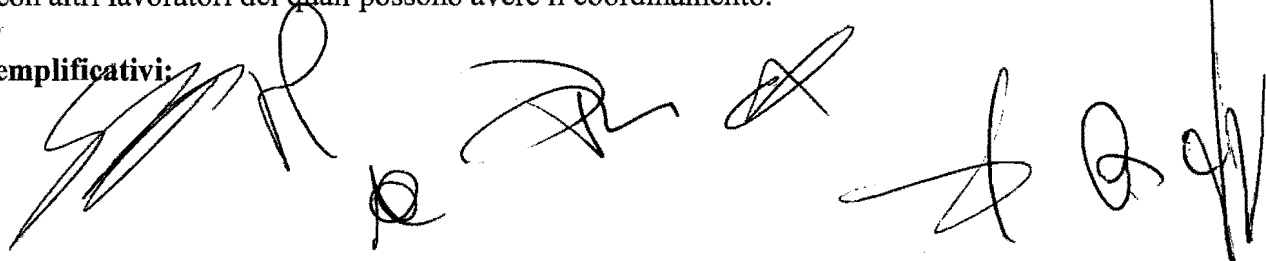


4° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività esecutive richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:



- Caposquadra: lavoratore che, partecipando o meno manualmente al lavoro, coordina e controlla l'attività di altri lavoratori;
- coordinatore di nuclei operativi ai quali fanno capo più lavoratori; ecc.

AREA CONDUZIONE

Declaratoria di area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di trasporto o movimentazione di rifiuti, è addetto alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore. Opera con autonomia e variabilità di realizzazione nell'ambito di procedure stabilite, con responsabilità del buon funzionamento - compreso il rifornimento di carburante ed i rabbocchi necessari - e del mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo utilizzato, anche in concorso con altri lavoratori dei quali può avere il coordinamento.

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

3° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C".

Nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie in concorso con altri lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento, assicurano la loro prestazione, manovrando i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati, quali: autocompattatore; autolavacassonetti; autocarri per trasporto rifiuti; autoinnaffiatrice; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico fino a 6 T., pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso fino a 10 T.

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

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

Le parti stipulanti convengono che le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata del conducente di autocompattatore come operatore unico ovvero in concorso con altro operatore - introdotte già a partire dall'entrata in vigore della presente classificazione - sono oggetto di esame congiunto tra le imprese e la RSU o in mancanza la RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, per confrontarsi in ordine alle caratteristiche tecniche e di sicurezza dei veicoli nonché alle modalità di svolgimento delle mansioni e alle connesse condizioni di lavoro.

DISPOSIZIONI ATTUATIVE

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

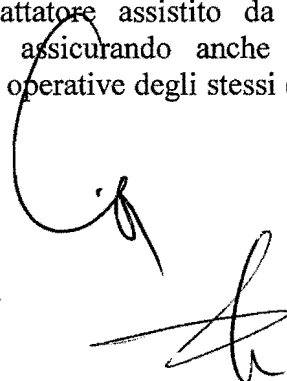
4° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Lavoratori che svolgono attività di conduzione richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa limitata ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate.

Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore. Nell'ambito del servizio di raccolta effettuano attività di carico, scarico e accessorie come operatore unico, manovrando da bordo i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati (es. autocompattatore assistito da dispositivi di caricamento video, autolavacassonetti ecc.) e comunque assicurando anche le operazioni complementari necessarie per il completamento delle funzioni operative degli stessi (es. aggancio e sgancio di scarrabili, rimorchi, multibenne, ecc.).

Profili esemplificativi:



1

conducente di: autocompattatore con dispositivo automatizzato di caricamento assistito da apparecchiature video computerizzate; autolavacassonetti; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 T.; pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso superiore a 10 T.; automezzi che effettuano la movimentazione di cassoni a mezzo di funi, bracci, ganci, catene, polipi e benne azionati meccanicamente e/o idraulicamente; autoarticolati; autotreni con rimorchio; autosnodati; ecc.

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

AREA IMPIANTI E LABORATORI

Declaratoria di area operativo-funzionale

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

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

1° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

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

2° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Operai comuni che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari, anche di manutenzione, richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, utilizzando macchinari e/o apparecchiature. Possono utilizzare veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

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

3° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Operai qualificati che svolgono attività esecutive, anche di manutenzione, sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate. Possono utilizzare veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C".

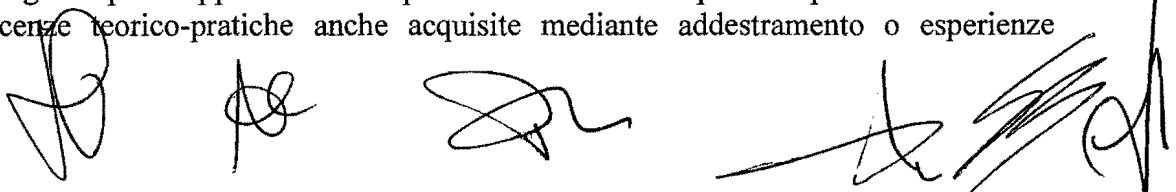
Profili esemplificativi:

- carropontista/gruista, addetto agli impianti di incenerimento e trattamento rifiuti;
- operaio addetto alla movimentazione e trasporto dei rifiuti con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra fino a 10 T.;
- operaio addetto al controllo, sorveglianza e regolazione di apparecchiature e linee di lavorazione;
- operaio addetto ai lavori di posa di condotte, riparazioni, allacciamenti e relative opere meccaniche e murarie su reti e misuratori di distribuzione;
- operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, ecc., di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, mezzi d'opera ed impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori di livello superiore;
- operaio addetto alla pesatura dei mezzi d'opera conferenti presso gli impianti di smaltimento e piattaforme ecologiche con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse, esclusa l'attività di registrazione di cui al livello superiore; ecc.

4° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Operai specializzati che svolgono attività esecutive, anche di manutenzione, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze



equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento. Possono utilizzare autoveicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore.

Profili esemplificativi:

- operaio che, negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 2° grado. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;
- operaio addetto alla movimentazione e trasporto con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra superiore a 10 T.;
- operaio addetto alla manovra ed alla manutenzione di carroponte/gru che, avendo acquisito adeguate capacità tecnico-pratiche, conosce il ciclo completo di lavorazione e svolge compiutamente mansioni di conduttore degli impianti;
- operaio addetto alle discariche, agli impianti di smaltimento e alle piattaforme ecologiche che, oltre alle mansioni di pesatura e verifica di cui al livello precedente, svolge attività di registrazione carico/scarico dei rifiuti su appositi registri e/o modulistica previsti dalle normative in vigore;
- operaio che, in possesso di preparazione acquisita mediante addestramento o esperienze equivalenti, effettua anche operazioni di controllo chimico in attuazione di istruzioni prestabilite per la regolare conduzione dell'impianto; ecc.

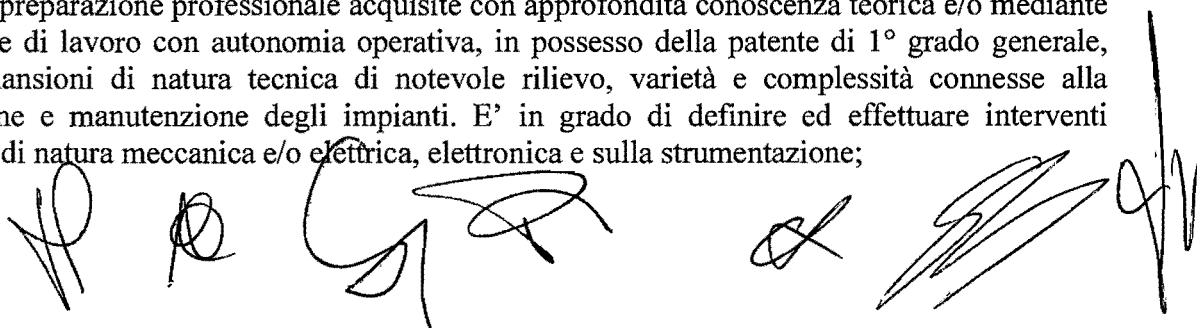
5° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

- operaio che negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse ed avanzate, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 1° grado generale. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;
- operaio addetto agli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse che, in possesso di elevate capacità tecnico-pratiche e di adeguata preparazione professionale acquisite con approfondita conoscenza teorica e/o mediante esperienze di lavoro con autonomia operativa, in possesso della patente di 1° grado generale, svolge mansioni di natura tecnica di notevole rilievo, varietà e complessità connesse alla conduzione e manutenzione degli impianti. E' in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione;



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

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

Declaratoria di Area operativo-funzionale

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

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

3° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

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

4° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that looks like 'H', a set of initials 'dx', a large stylized signature, a signature that looks like 'd', and a signature that looks like 'Bd'.

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

Profili esemplificativi:

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

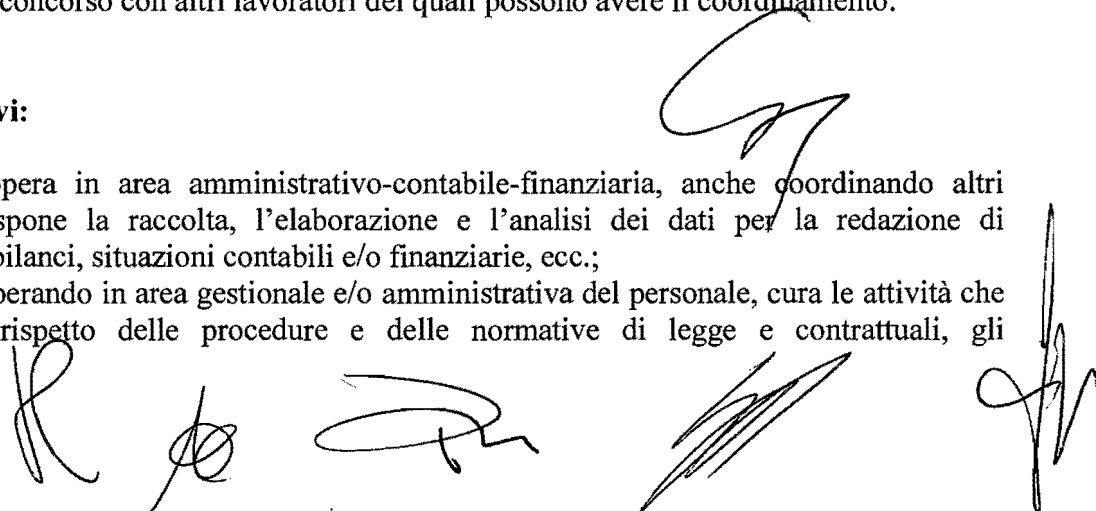
5° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

- lavoratore che opera in area amministrativo-contabile-finanziaria, anche coordinando altri lavoratori. Predispone la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati per la redazione di documenti quali bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, ecc.;
- lavoratore che, operando in area gestionale e/o amministrativa del personale, cura le attività che garantiscono il rispetto delle procedure e delle normative di legge e contrattuali, gli

The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. There is a large, stylized signature at the top right. Below it, there are several smaller, more compact signatures and initials, some of which appear to be initials like 'R', 'A', and 'M'.

adempimenti contributivi e fiscali e la gestione e/o amministrazione del personale, anche coordinando l'attività di altri lavoratori;

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

6° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

- capo ufficio;
- ispettore e/o preposto al controllo e all'organizzazione tecnico-amministrativa di più centri di servizio o gestione;
- analista EDP: lavoratore che svolge attività di analisi e progettazione per la realizzazione e/o il mantenimento di programmi applicativi, nonché attività necessarie per la realizzazione di programmi e per le prove del sistema progettato o parte di esso;
- lavoratore che, nell'ambito del servizio aziendale di prevenzione e protezione dei rischi professionali, assicura, in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, le pertinenti attività di studio e l'elaborazione di proposte.

Conseguentemente collabora alla predisposizione di piani formativi ed informativi del personale, alla scelta di dispositivi di prevenzione individuale nonché fornisce il necessario supporto informativo-tecnico nei rapporti con gli enti preposti. Controlla il corretto svolgimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di antincendio, collaudi e visite periodiche;

- Capo turno impianto: Tecnico conduttore/manutentore che, in possesso della patente di 1° grado generale per impianto di smaltimento dei rifiuti, è in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione. Ha compiti di guida, coordinamento e controllo delle squadre dei lavoratori in turno, ed è responsabile del rispetto delle norme e dei parametri di funzionamento degli impianti, alla condotta ad ai risultati della lavorazione, nonché del rispetto delle procedure aziendali in materia di certificazione della qualità e di accettazione dei rifiuti;
- Responsabile tecnico-amministrativo/coordinatore di officina di dimensioni rilevanti per cospicuo numero di addetti e per complessità di interventi ovvero responsabile tecnico-amministrativo/coordinatore di più officine;
- Lavoratore che svolge l'attività in laboratori chimici complessi di ricerca e sviluppo per l'effettuazione delle quali sia richiesto il titolo di laurea breve o a fronte di una decennale esperienza professionale acquisita nel settore specifico e debitamente certificata; ecc.

7° LIVELLO PROFESSIONALE

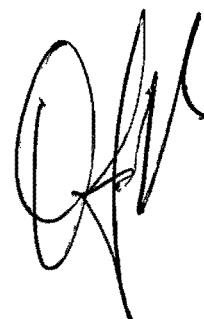
Declaratoria:

Lavoratori aventi funzioni direttive e di collaborazione con i responsabili di livello superiore, che, sulla base di direttive generali e con la preparazione professionale richiesta, predispongono programmi operativi per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché i relativi piani di lavoro, individuando e sviluppando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi. Operano individualmente ovvero coordinano e controllano i lavoratori delle unità organizzative di propria competenza e della quale sono formalmente responsabili.

Profili esemplificativi:

- capo settore: lavoratore responsabile di settore tecnico od amministrativo composto da più uffici;
- analista di sistema: lavoratore responsabile del sistema operativo e hardware, che assicura la corretta gestione delle attività di un centro EDP di rilevante complessità, nonché dei relativi sistemi e sottosistemi operativi, verificandone la rispondenza alle esigenze aziendali e pianifica e coordina le attività necessarie per la manutenzione dell'hardware e la gestione degli impianti ausiliari del centro;
- lavoratore responsabile del controllo di gestione, che coordina la redazione di programmi pluriennali e budget annuali, verificandone la coerenza con le direttive impartite dalla direzione ed assicura l'analisi ed il controllo periodico dell'andamento gestionale, avvalendosi delle opportune tecniche contabili e metodologie di analisi;
- capo impianto: responsabile tecnico e/o amministrativo di impianto di smaltimento e/o trasformazione di rilevanti dimensioni e di tecnologia avanzata; ecc.

8° LIVELLO PROFESSIONALE



Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

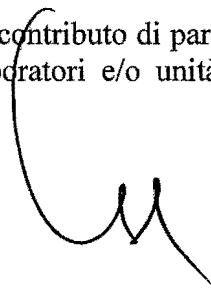
- capo servizio: lavoratore responsabile del coordinamento di più settori e con pluralità di compiti;
- lavoratore responsabile del sistema informatico, che coordina e sovrintende alle attività di analisi, sviluppo e manutenzione del software, nonché di realizzazione dei relativi programmi; assicura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

LIVELLO Q (QUADRI)

Declaratoria:

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

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



DISCIPLINA INTEGRATIVA PER LA CATEGORIA DEI QUADRI

1. È istituito dal 1° maggio 2008 il livello Q nel quale sono collocati i dipendenti con la categoria di Quadro. Ai quadri si applica la disciplina del vigente CCNL, nonché quella di seguito specificata.

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

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

- euro 95,00 a far data dal 1° maggio 2008;



- euro 120,00 a far data dal 1° gennaio 2009;
 - euro 135,00 a far data dal 1° novembre 2010.
3. L'Azienda fornisce ai Quadri i necessari elementi informativi circa gli obiettivi aziendali sia per quanto riguarda il settore di attività nella quale sono inseriti sia riguardo alle più generali problematiche gestionali dell'impresa, con particolare riferimento a modifiche strutturali della configurazione organizzativa aziendale e al mutamento degli assetti tecnologici.
 4. L'azienda cura la formazione dei Quadri, con particolare riguardo alle problematiche organizzative, gestionali e relazionali e promuovendo altresì il loro aggiornamento professionale. A tal fine, l'azienda organizza specifici progetti e corsi formativi a loro favore, nell'ambito di un programma di formazione continua.
 5. I Quadri hanno diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in azienda, e hanno altresì la possibilità, previa autorizzazione della Direzione, di pubblicare a proprio nome ricerche o lavori relativi alle attività svolte.
 6. L'azienda garantisce l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai Quadri che per motivi professionali siano coinvolti in procedimenti penali, civili e amministrativi, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
 7. Al dipendente assegnato temporaneamente a svolgere funzioni di Quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, è attribuita la categoria di Quadro trascorso un periodo di 90 giorni di effettivo svolgimento delle mansioni.
 8. In materia di orario di lavoro si applica ai quadri quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.
 9. Per tutto quanto non espressamente previsto, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 4, 5, 6 della Legge n. 190/1985. Conseguentemente, con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge predetta.

AREA OFFICINE E SERVIZI GENERALI

Declaratoria di area operativo-funzionale

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

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

1° LIVELLO PROFESSIONALE



Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

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

2° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Lavoratori/operai comuni che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando veicoli per la conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "B".

Profili esemplificativi:

- addetto a centralina telefonica con più di 5 linee;
- addetto al magazzino con compiti di accettazione e distribuzione dei materiali. Esegue la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel magazzino, eventualmente, anche con l'ausilio di elevatori meccanici;
- addetto all'utilizzo di particolari attrezzature e macchinari (fotocopiatrici, taglierine, proiettori, ecc.) dei quali assicura, altresì, la piccola manutenzione; ecc.

3° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Lavoratori/operai qualificati che svolgono attività esecutive sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate. Nell'ambito delle loro mansioni possono essere adibiti alla conduzione di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto al più il possesso della patente di categoria "C".

Profili esemplificativi:

- autista di veicolo aziendale, che effettua operazioni di trasporto di persone e/o cose, consegna, ritiro di materiali e/o documenti presso uffici od enti esterni;
- guardia giurata/sorvegliante, che assicura la protezione e la salvaguardia dei beni aziendali, utilizzando appositi sistemi di sicurezza. Controlla l'accesso di persone, merci e mezzi ai luoghi aziendali, verificando l'idoneità della documentazione di accesso e registrando le entrate e le uscite su appositi supporti anche di tipo informatico. Effettua ispezioni nel perimetro aziendale secondo le indicazioni ricevute, attivando gli appositi sistemi di salvaguardia e di allarme;
- addetto al magazzino, che effettua, utilizzando i mezzi di movimentazione più idonei, lo stoccaggio dei materiali di entrata, le operazioni di scarico automezzi, i conteggi unità, l'aggiornamento delle schede inventario, anche con l'imputazione di dati nel terminale ed il posizionamento della merce nelle zone apposite. Fornisce, sulla base di documenti ricevuti, i materiali necessari ai servizi;
- operaio addetto ai lavori di montaggio e manutenzione meccanica di veicoli;
- operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, ecc., di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, mezzi d'opera ed impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori di livello superiore; ecc.

4° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

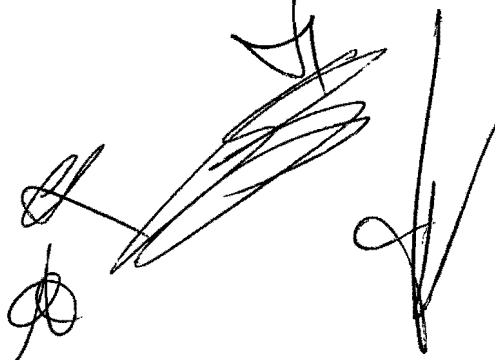
Lavoratori/operai specializzati che svolgono attività esecutive anche di manutenzione, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento. Nell'ambito delle loro mansioni possono essere adibiti alla conduzione di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore.

Profili esemplificativi:

- operaio addetto alle officine di riparazione e manutenzione veicoli e mezzi.
- elettricista;
- elettrauto;
- lavoratore che riceve e controlla i documenti di versamento di materiali a magazzino e provvede alle operazioni di carico/scarico contabile attraverso l'imputazione nel sistema informativo, controllando la rispondenza tra ordine e bolla di prelievo; ecc.

5° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:



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

Profili esemplificativi:

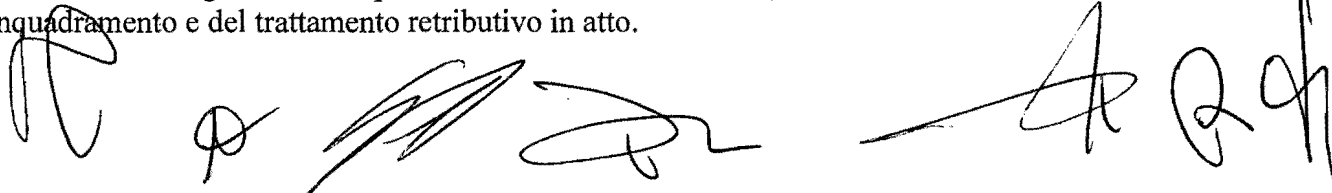
- operaio che agendo con ampia discrezionalità e autonomia, con apporto di vasta e personale competenza maturata al massimo grado di specializzazione e in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, anche con l'interpretazione critica di cicli, disegni e schemi, individua, valuta ed elimina ogni genere di guasti difetti e anomalie, propone e realizza modifiche e varianti, effettuando interventi risolutivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà su qualsiasi tipo di automezzi, attrezzature, organi, apparati, impianti e macchinari, sovrintendendo e coordinando l'attività dei lavoratori nell'area di propria competenza;
- lavoratore che controlla gli arrivi delle forniture confrontando l'ordine con i documenti di spedizione e avvia la procedura operativa di carico contabile.
Coordina e controlla l'attività degli operatori di magazzino in relazione alle operazioni di versamento, prelievo, carico e scarico e ottimizzazione delle aree di stoccaggio. Assicura il rispetto delle norme di gestione fiscale e amministrativa.
E' responsabile della corretta emissione e della congruenza dei documenti di legge; ecc.



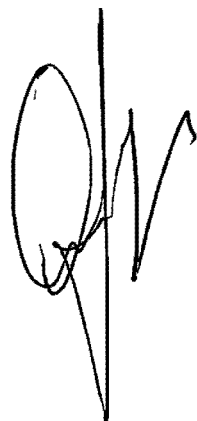
DICHIARAZIONI DELLE PARTI STIPULANTI

1. Al fine di valorizzare e favorire la crescita professionale del personale, qualora nell'ambito del singolo appalto di servizio l'azienda intenda provvedere alla copertura di posti in organico vacanti o di nuova istituzione che comportino contrattualmente un avanzamento al livello superiore, l'azienda stessa verificherà preventivamente la possibilità di soddisfare tale esigenza tra i dipendenti in forza presso lo specifico appalto, sempreché risultino in possesso dei requisiti e/o dei titoli stabiliti; comunque fatte salve, prioritariamente, le eventuali assunzioni disposte per collocamento obbligatorio a termini di legge e quelle di cui all'art. 10, comma 31, del presente CCNL.
2. In relazione al processo di espansione della modalità cosiddetta porta a porta o domiciliare nei servizi di raccolta, le Parti stipulanti convengono quanto segue.

In caso di ristrutturazione ovvero di innovazioni tecnico – organizzative dei servizi di raccolta, disposte dall'azienda successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione e tali da avere oggettive implicazioni sui livelli occupazionali dell'Area conduzione, l'impresa convocherà la RSU o in mancanza le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, al fine di ricercare per i dipendenti interessati possibili soluzioni di salvaguardia occupazionale e di mantenimento, in via convenzionale, del livello d'inquadramento e del trattamento retributivo in atto.



Gli incontri di cui sopra saranno esperiti preliminarmente ad ogni altra procedura di legge in materia.

A handwritten signature consisting of a circle with a vertical line through it, and a long vertical line extending downwards.A handwritten signature consisting of a horizontal line with a large loop and a small 'h' shape at the end.A handwritten signature consisting of a circle with a diagonal line through it, and a small 'h' shape at the end.A large, stylized handwritten signature consisting of a large loop and a long vertical line extending downwards.A small, circular handwritten signature.A handwritten signature consisting of a circle with a vertical line through it, and a long vertical line extending downwards.A handwritten signature consisting of a large loop and a long vertical line extending downwards.

Art. 16 - Mutamento di mansioni.

1 - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle del superiore livello che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2.- Il lavoratore che, in forma esplicita e dietro preciso mandato scritto da parte dell'Azienda, sia assegnato temporaneamente a svolgere mansioni appartenenti ad un superiore livello di inquadramento, ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta.

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

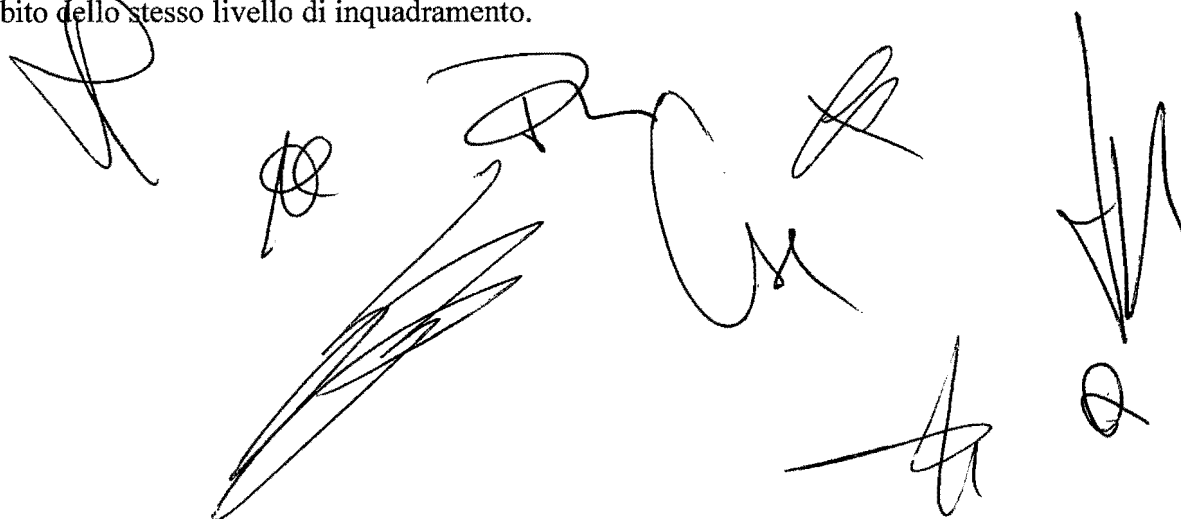
4.- L'assegnazione di mansioni superiori non dà diritto al riconoscimento del corrispondente livello di inquadramento, ove la stessa abbia avuto luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (a titolo d'esempio, assenze per permesso o congedo, malattia, infortunio, gravidanza, aspettativa, servizio militare, ferie, svolgimento di attività sindacale, eccetera), salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

5.- L'Azienda, fermo restando quanto previsto dall'art. 44 del presente CCNL, può, in presenza di esigenze organizzative, tecnico-produttive o sostitutive, richiedere al lavoratore, in modo occasionale, saltuario e marginale, lo svolgimento di mansioni inferiori rispetto a quelle previste dalla qualifica di appartenenza, senza che ciò comporti alcun peggioramento economico e morale.

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

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

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'P' on the left, a circular mark, a large 'C' with a horizontal line, and several other abstract scribbles and initials on the right side.

CAPITOLO V

ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE

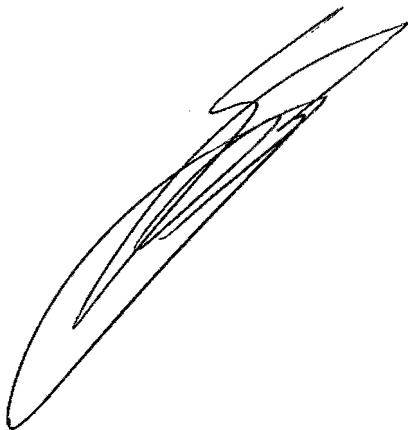
PREMESSA

In considerazione:

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

le Parti stipulanti
si danno atto

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



Art. 17 – Orario di lavoro

1. La durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 36 ore settimanali distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.
2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 18 A), potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.
3. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 50 ore.
4. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro è di 10 ore.
5. L'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali.
6. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto alla prestazione lavorativa.
7. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto anche nell'ambito di articolazioni di orario differenziato, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto solo normativo.
8. Le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, etc, dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative.
9. Il personale turnista non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito; fermo restando che la sostituzione deve avvenire al massimo entro due ore dalla fine del turno.
10. Durante l'orario normale di lavoro, il dipendente ha diritto a una pausa giornaliera non retribuita per la consumazione dei pasti principali di durata non superiore a due ore.
11. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti stipulanti in merito alla disposizione contrattuale di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 30.6.2008, che prevede che *“le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, etc., dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dall'esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative”*,

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

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

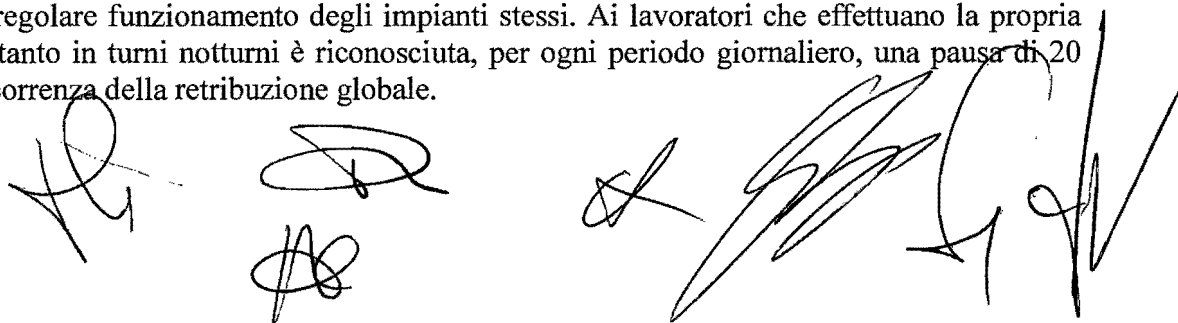
L'ambito generalizzato della riduzione dell'orario di lavoro è stato conseguentemente contemplato, al fine di assicurare per tutto il personale una gestione uniforme all'interno delle aziende.

REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI A CICLO CONTINUO

PREMESSA

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

1. Nei reparti a ciclo continuo 24 ore su 24, fermo restando l'orario settimanale di 36 ore, di norma i turni saranno quattro ogni giorno, di 6 ore lavorative continuative ciascuno. Per esigenze legate alle specifiche realtà logistiche ed organizzative, previo esame congiunto, nei suddetti impianti l'azienda potrà adottare diverse turnazioni settimanali, anche multiperiodali con turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative anche alternate di 32 e 40 ore.
2. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendalmente, i lavoratori addetti a impianti di smaltimento in turni continui ed avvicendati di 8 ore hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, ad una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi. Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale.



3. In espressa deroga a quanto definito nei commi 4 e 9 del presente articolo, la sostituzione del personale addetto assente per cause non imputabili all'organizzazione del lavoro, deve avvenire entro un massimo di 4 ore dalla fine del turno.
4. Restano in essere gli accordi aziendali esistenti che regolano la materia dell'orario di lavoro all'interno degli impianti a ciclo continuo.



ART. 18

A) - ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE

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

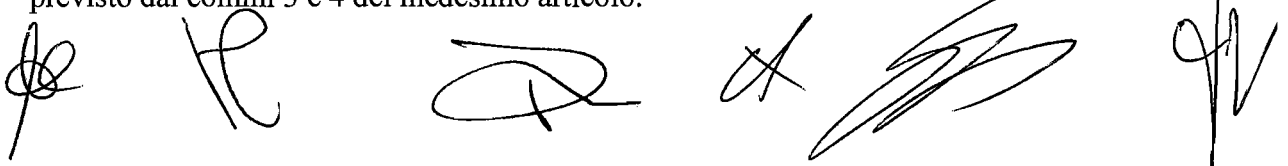
I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.

6. Le parti si incontreranno a livello aziendale, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti le seguenti materie:

- a) i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
- b) le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.

7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione :

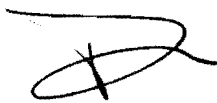
- a) le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
- b) le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale, che dovranno essere fornite ai lavoratori interessati 60 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale ;
- c) le materie che l'art. 17 demanda alla contrattazione aziendale, fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 4 del medesimo articolo.



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

NOTA A VERBALE

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



B) - ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI ATTIVITÀ LAVORATIVA FLESSIBILE IN CASI IMPREVEDIBILI ED ECCEZIONALI

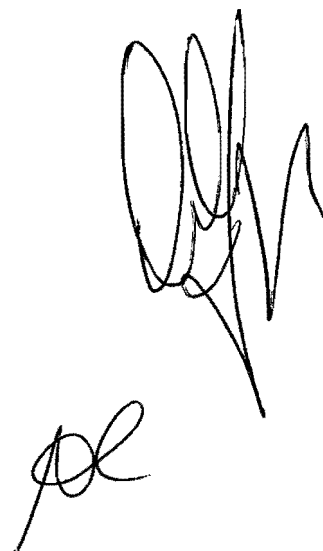
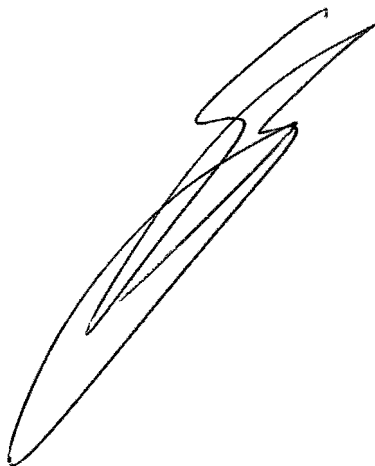
1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17, comma 1, può essere realizzato come media nel periodo di una singola settimana ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito.
2. Conseguentemente, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, semprechè la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.
3. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:
 - a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;
 - b) per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a due mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata normalmente non inferiore a 25 ore settimanali e non superiore a 50 ore settimanali.
4. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 – che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori – nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.
5. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati:
 - a) con preavviso di 4 giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;
 - b) con preavviso di 12 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale.
6. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 3, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1, e fino a 50 ore settimanali per un massimo di 150 ore procapite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del:
 - 15 % per le prime 120 ore;
 - 20 % per le residue 30 ore.Il trattamento di cui al presente comma è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
8. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.

9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 3, ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario.
10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3, si verificino assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.
11. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni di quanto previsto ai commi 3, 5 e 6 del presente articolo.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

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



Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, commi 1 e 2, e all'art. 18 A), comma 5, 2° periodo.

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

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

a) straordinario diurno feriale: 15% sulle prime 50 ore annue; 31% sulle ore annue eccedenti, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3, lettera c);

b) straordinario diurno festivo: 65%;

c) straordinario notturno feriale: 50%;

d) straordinario notturno festivo: 75%.

3. Nell'ultimo trimestre dell'anno che precede quello di riferimento, saranno oggetto di contrattazione aziendale, con l'obiettivo di fruire del regime legale della detassazione per effetto di incrementi di produttività, efficienza, qualità, e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 2, lettera B) "La contrattazione di secondo livello – gli accordi collettivi aziendali, le seguenti materie:

a) la definizione dei criteri relativi alle modalità di impiego e di rotazione delle prestazioni straordinarie individuali compatibili con la sicurezza del lavoro e la tutela della salute;

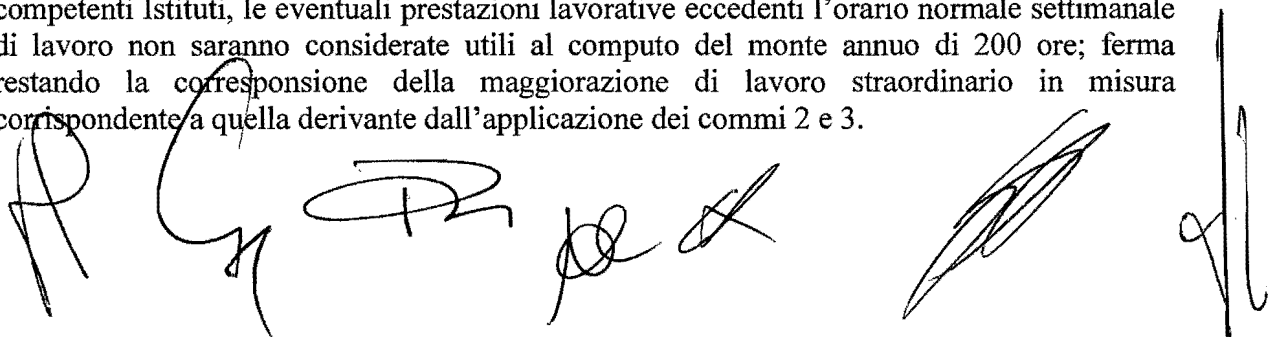
b) la determinazione che le prestazioni pro-capite annue di lavoro straordinario, in forza di quanto previsto al comma 1 e alla successiva lettera d), costituiscono strumento utile al conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa;

c) le prestazioni di lavoro straordinario dalla cinquantunesima alla centesima ora compresa compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 23%;

d) la definizione di un eventuale limite totale annuo delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, superiore a quello previsto al comma 1, anche per singole famiglie professionali;

e) le eventuali estensioni a categorie sociali di lavoratori dell'esclusione dal lavoro straordinario e notturno.

4. Nelle settimane in cui si verificano assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale di lavoro non saranno considerate utili al computo del monte annuo di 200 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione dei commi 2 e 3.



5. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1.

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

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

- festivo diurno:50%;
- festivo notturno:75%.

6. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 06,00; fatto salvo quanto previsto al comma 12.

Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazione avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore l'impiego del lavoro notturno in modo continuativo.

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

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

9. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

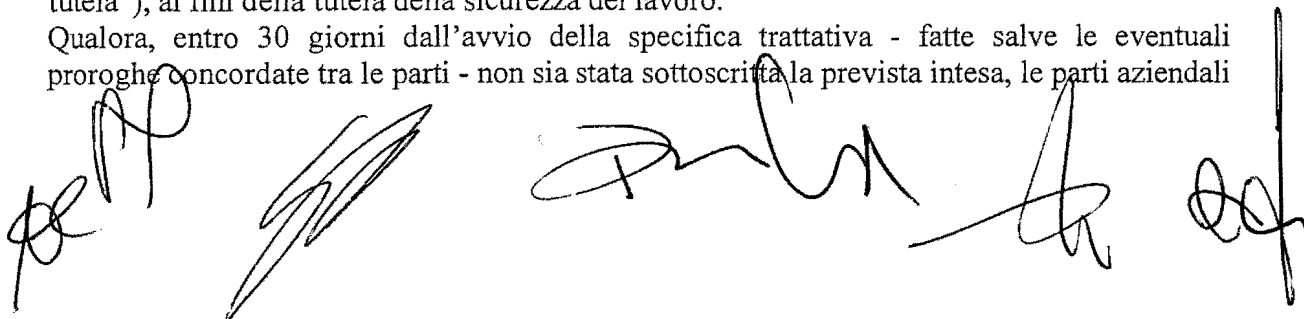
- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

10. Il lavoro notturno di cui al comma 6 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 11.

Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 71 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.

11. A decorrere dall'1.7.2012, relativamente ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata di una percentuale non superiore al 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della sicurezza del lavoro.

Qualora, entro 30 giorni dall'avvio della specifica trattativa - fatte salve le eventuali proroghe concordate tra le parti - non sia stata sottoscritta la prevista intesa, le parti aziendali

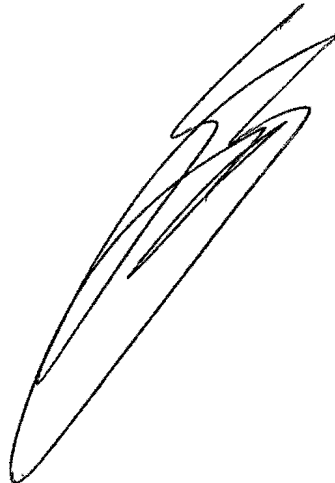


potranno richiedere l'assistenza delle parti nazionali stipulanti per il perfezionamento dell'intesa stessa.

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

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

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



Art. 20 - Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo ;
- b) le festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) le seguenti festività religiose:
 - Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania (6 gennaio);
 - Lunedì dell'Angelo (mobile);
 - Assunzione (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - S. Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre);
 - Festa del Patrono del Comune ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

2. Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c), le Aziende – tenuto conto della natura dei servizi erogati – stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle lettere b) e c) citate. Fanno eccezione i lavoratori del Comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del Santo patrono, la specifica disposizione dell'art. 1 del D.P.R. n. 792/1985.

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

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

A. Trattamento per i giorni festivi

1 - Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade di norma di domenica.

2 - Per i lavoratori per i quali è ammesso, a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene ad essere considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo stesso.

3 - Qualora una delle festività non domenicali, di cui all'art. 20, comma 1, lett. b) e c), cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.

4 - In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto è un giorno feriale prelaborato retribuito, il settimo è il normale giorno di riposo settimanale festivo.

5 - Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al punto 2, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto dal punto precedente a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica.

6 - Nel caso che una delle festività non domenicale coincida con il sesto giorno feriale prelaborato, viene corrisposta una retribuzione pari a sei ore di lavoro ordinario feriale diurno.

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

B. Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse

1. In sostituzione delle festività nazionali e religiose soppresse ai sensi dell'art. 1 della legge 5.3.1977, n. 54 e del relativo trattamento economico, a decorrere dal 1° maggio 2008, sono riconosciuti tre giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con provate esigenze di servizio.
2. Tali giorni di permesso non possono essere goduti unitamente alle ferie e, qualora non fruiti entro l'anno solare, sono compensati ognuno con una quota giornaliera della retribuzione globale del mese di dicembre del medesimo anno.
3. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, i tre giorni di permesso individuale sono attribuiti solo qualora il dipendente sia in forza alle date delle tre residue festività soppresse, Ascensione, SS. Pietro e Paolo e 4 novembre. Qualora il dipendente sia in forza in una delle tre festività, sarà riconosciuto un solo giorno di permessa retribuito. Ai presenti fini, a nulla rilevano le festività del 19 marzo e del Corpus Domini (mobile).

NORMA TRANSITORIA

A) Il personale in servizio alla data del 30 aprile 2003 mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21 CCNL 22.5.2003.

Allo stesso personale, cui in applicazione della "Dichiarazione delle parti stipulanti" in calce all'art. 21 sopracitato, i tre giorni festivi supplementari siano stati trasformati in corrispondenti giornate di ferie aggiunte al monte ferie annuale spettante, tali giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale, non rivalutabile e onnicomprensiva di ogni incidenza sugli istituti indiretti e differiti.

A regime, ovvero dal 2011, il pagamento dell'importo relativo ai tre giorni di ferie, di cui alla colonna C della tabella sotto riportata, avverrà in modo strutturale con le competenze del mese di gennaio.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi degli importi riportati nella tabella, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'arco dell'anno.

B) Il personale assunto nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21 CCNL 22.5.2003.

A detto personale, cui non spettano i tre giorni festivi supplementari, ma fruisce di due giornate di ferie aggiuntive per effetto dell'Accordo sulle festività soppresse, le due giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale con le stesse modalità indicate alla precedente lettera A) e recuperate nei mesi di luglio 2008 e gennaio 2009.

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

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

Livello	A Importo 1° giorno ferie Luglio 2008	B Importo 1° e 2° giorno ferie Gennaio 2009	C Importo 1°, 2° e 3° giorno ferie Gennaio 2010
1	39,46	78,92	118,38
2B	43,85	87,70	131,55
2A	48,74	97,48	146,22
3B	48,93	97,86	146,79
3A	51,33	102,66	153,99
4B	53,02	106,04	159,06
4A	54,68	109,36	164,04
5B	57,17	114,34	171,51
5A	59,70	119,40	179,10
6B	62,81	125,62	188,43
6A	65,84	131,68	197,52
7B	69,20	138,40	207,60
7A	72,77	145,54	218,31
8 e Quadro	80,77	161,54	242,31

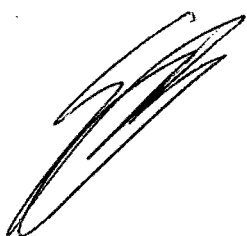


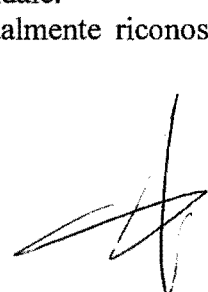
Art. 22 - Lavoro domenicale

- 1) Ai lavoratori che prestano servizio domenicale normale - in turni con riposo settimanale obbligatorio fissato in altro giorno, al fine di garantire la continuità dei servizi d'istituto - è riconosciuta un'indennità minima pari a € 4,13. A decorrere dall'1.9.2012, l'indennità domenicale è aumentata da euro 4,13 a euro 7,00.

Tale importo potrà essere incrementato previa contrattazione aziendale.

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


2) Tale indennità verrà corrisposta per ogni giorno domenicale di effettivo svolgimento della mansione ed ha le seguenti caratteristiche:

a) è onnicomprensiva e compensa, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali 13^a e 14^a mensilità, ferie, malattie, permessi comunque retribuiti, etc.;

b) assorbe, fino a concorrenza, ogni e qualsiasi altra indennità di mansione o comunque denominata ad analogo titolo corrisposta in altra sede;

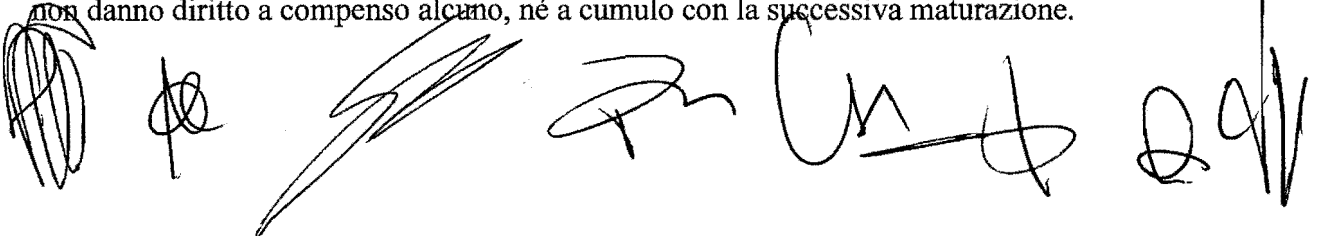
c) è cumulabile con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie, fatta eccezione per le prestazioni di lavoro straordinario festivo che, invece, assorbono tale indennità domenicale;

d) tale indennità non è cumulabile con indennità per turni continui avvicendati, che viene assorbita.

The image contains several handwritten signatures and marks. On the left, there is a signature that appears to be 'R'. In the center, there is a signature that looks like 'D' with a horizontal line. To the right of that is a small 'X' mark. Further right is a signature that looks like 'J'. Below these, there is a large, stylized signature that looks like 'G' or 'H'. To the left of that is a signature that looks like 'P'. There are also some other scribbles and marks scattered around.

Art. 23 – Ferie

1. - Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio, ad un periodo di ferie durante il quale decorre la retribuzione globale.
2. - Per ogni anno solare il periodo di ferie sarà pari a 26 giorni lavorativi per tutti i lavoratori.
3. - Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su cinque giorni, il periodo di ferie annuale sarà pari a 22 giorni lavorativi.
4. - Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso sarà assegnato dall'Azienda, di norma entro mese di marzo, sulla base di una programmazione predisposta dall'Azienda medesima, concordata con la RSU o, in mancanza, con le RSA delle OO.SS. stipulanti, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.
 - a) - In caso di frazionamento del suddetto periodo di riposo annuale, una parte delle ferie sarà almeno pari alla metà di quelle spettanti.
 - b) - In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.
Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.
 - c) - L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
 - d) - Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
 - e) - Il lavoratore che si ammali durante il periodo di ferie, deve darne comunicazione all'Azienda entro il primo giorno in cui si verifica l'evento, con le modalità previste dall'art. 42, lett. A).
5. L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente in materia.
6. Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno fruitе, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.
7. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'Azienda.
8. Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruitе nell'anno di maturazione, fatto salvo quanto disposto al successivo punto.
9. Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruitе per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.



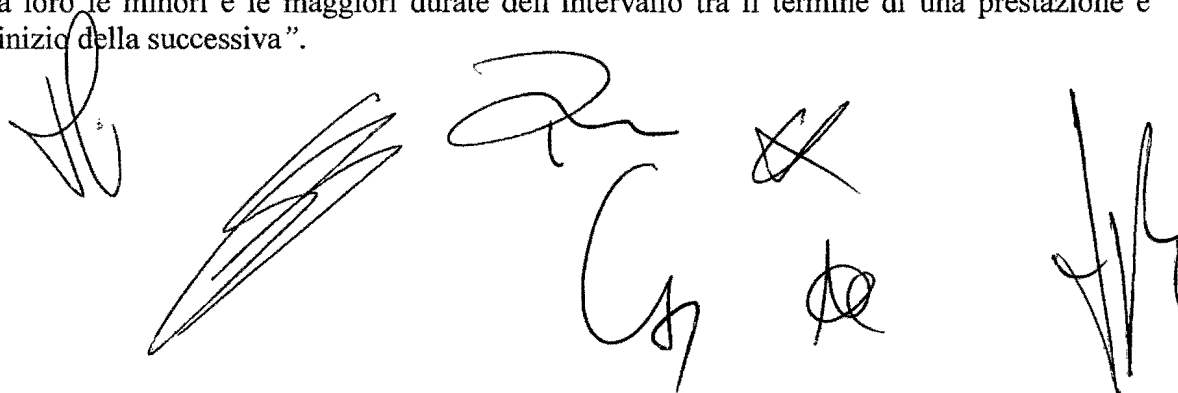
Art. 24 – Riposo giornaliero

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

Art. 25 – Riposo settimanale

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

1. Il lavoratore ha diritto, di norma, ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive.
2. Tale riposo settimanale coincide, di regola, con la domenica e si cumula con le ore di riposo giornaliero.
3. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, a tutti gli effetti il sesto giorno è un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo.
4. Sono consentite la collocazione nonché modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga, determinate dalle esigenze tecnico organizzative del servizio pubblico essenziale assicurato.
5. Per il personale addetto, anche in servizio di reperibilità, ai servizi ambientali di cui all'art. 3 del presente CCNL, il riposo settimanale può essere fissato, di norma, in un giorno diverso dalla domenica ed è qualificato riposo settimanale compensativo. In tal caso, a tutti gli effetti, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale compensativo.
6. Qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale ovvero nel settimo giorno di lavoro consecutivo, gli stessi hanno diritto a recuperare detto riposo, di norma, entro i 3 giorni successivi nonché al pagamento della maggiorazione di lavoro straordinario festivo per le ore effettivamente lavorate.
7. Per il personale addetto a turni avvicendati, l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale deve intendersi realizzata nel corso e attraverso il normale svolgimento della turnazione complessiva, compensandosi tra loro le minori e le maggiori durate dell'intervallo tra il termine di una prestazione e l'inizio della successiva".

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a series of parallel diagonal lines, a signature that appears to be 'Gh', a signature with a large 'X' or star-like mark, a signature with a circular flourish, and a final signature on the far right.

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 o, in mancanza, alle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, nonché ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca predetta.

4) Relativamente alle ore accreditate in banca ore ai sensi del comma 1, spetta in ogni caso al lavoratore il pagamento delle pertinenti maggiorazioni.

5) L'accredito sul conto individuale delle ore di cui al comma 2 è effettuato dall'azienda nel mese immediatamente successivo al periodo nel quale è stata resa la relativa prestazione, con evidenziazione sulla busta paga mensile.

6) La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale ha luogo secondo due modalità:

- a) per permessi fino a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- b) per permessi superiori a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.

7) Le ore assegnate sono scomputate con relativa evidenziazione sulla busta paga del mese immediatamente successivo a quello della assegnazione stessa.

8) La richiesta relativa alla giornata immediatamente seguente un giorno festivo è accolta compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ore accreditate possono essere godute anche in aggiunta ai giorni di ferie, salvo che nei periodi programmati di ferie annuali.

9) Le richieste di ore di cui al presente articolo sono accolte nel limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere sullo specifico luogo di lavoro nel giorno e nelle ore interessati. Qualora le richieste superino il limite predetto si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

