

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

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

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

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

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

Trascorso tale ultimo termine, le eventuali ore residue non danno luogo ad ulteriore recupero né a trattamenti compensativi, eccezion fatta per il caso in cui, nel complessivo periodo di due anni, il godimento delle ore residue sia stato precluso da infermità per malattia ovvero infortunio sul lavoro. In quest'ultimo caso le eventuali ore residue saranno liquidate all'interessato nel mese di gennaio successivo al biennio, con corrispondenti quote di retribuzione globale relativa al precedente mese di dicembre.

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

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

Nel mese di giugno e di dicembre di ogni anno, l'azienda fornisce alla RSU o, in mancanza, alle RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti una informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle ore e, in particolare, sull'attuazione di quanto stabilito dal comma 11.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'S' or 'Z' shape, a circular mark, and several more complex, cursive signatures.

CAPITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27 – Retribuzione e sue definizioni

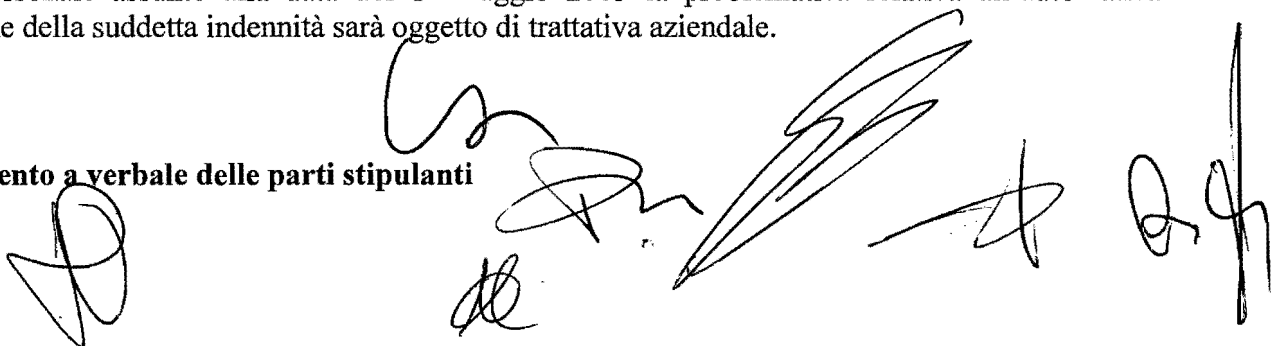
1. La retribuzione è mensile e la sua composizione è stabilita come segue.
2. La retribuzione base parametrica mensile di cui alla tabella A posta in calce al presente articolo è costituita dai seguenti elementi:
 - a) il trattamento minimo contrattuale in vigore alla data del 30.4.2003, risultante dal conglobamento del trattamento minimo contrattuale in vigore alla data del 30.4.2003, dell'indennità di contingenza in vigore alla data del 31.12.1991 e dell'EDR di cui all'Accordo Nazionale del 20.12.1999;
 - b) dagli aumenti retributivi mensili stabiliti dal CCNL del 22.5.2003 e dai successivi rinnovi contrattuali.
3. La retribuzione individuale mensile è costituita dai seguenti elementi tassativi:
 - a) la retribuzione base parametrica di cui al comma 2;
 - b) gli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 30;
 - c) l'eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;
 - d) l'eventuale assegno ad personam.
4. La retribuzione globale mensile è costituita dai seguenti elementi tassativi:
 - a) la retribuzione individuale di cui al comma 3
 - b) l'indennità di funzione prevista per i Quadri;
 - c) l'indennità integrativa di cui all'art. 32, lettera L), per 12 mensilità;
 - d) l'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992, pari a euro 10,33 per 13 mensilità.

Dichiarazione a verbale delle parti stipulanti

Le aziende che, ai sensi dell'art. 12, p. 3 del CCNL 31.10.1995, hanno computato nella retribuzione individuale anche l'indennità speciale aziendale, istituita dal CCNL 17.5.1976, come integrata dalla dichiarazione a verbale di cui al CCNL 28.2.1980, continueranno a corrisponderla ai lavoratori in servizio alla data del 30.4.2003.

Per il personale assunto alla data del 1° maggio 2003 la problematica relativa all'automatica estensione della suddetta indennità sarà oggetto di trattativa aziendale.

Chiarimento a verbale delle parti stipulanti



Con riferimento agli istituti disciplinati dal presente CCNL, le basi di calcolo per l'erogazione dei relativi trattamenti sono costituite dalle retribuzioni come di seguito specificate.

a) La retribuzione base parametrica, di cui al comma 2 del presente articolo, è utile, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:

- mutamento mansioni;
- indennità maneggio denaro;
- indennità turni a ciclo continuo;
- orario normale in regime di attività lavorativa flessibile;
- multa fino a 4 ore.

La retribuzione base parametrica da prendere a riferimento per l'indennità maneggio denaro e la multa fino a 4 ore va depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31 dicembre 1991 (Allegato n.6).

A decorrere dal 1° gennaio 2010, la base di calcolo da prendere a riferimento per l'indennità maneggio denaro, è costituita dalla retribuzione base parametrica di cui alla tabella A.

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

- straordinario, festivo, notturno;
- indennità sgombero neve di cui all'art. 32, lett. E), a decorrere dal 1° gennaio 2010
- trasferte di cui all'art. 32, lett. C), comma 4, lett.b), a decorrere dal 1° gennaio 2010

c) La retribuzione globale di cui al comma 4, del presente articolo, è utile, fermo restando quanto previsto per l'indennità integrativa mensile dell'art. 32, lett. L), 3° capoverso, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:

- periodo di prova;
- 13^ mensilità, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L);
- 14^ mensilità, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992;
- rimborso spese per testimonianza;
- assenze e permessi;
- festività;
- ferie;
- norme disciplinari;
- malattia e infortunio;
- indennità di preavviso;
- gravidanza e puerperio;
- permessi a tutela delle persone handicappate e per la donazione di midollo osseo;
- rimborso spese per testimonianza;
- trasferimenti individuali;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di cui all'art.68.

**AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI triennio
2011 - 2013**

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

Art. 28 –Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria

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

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

Art. 29 – Corresponsione della retribuzione

La retribuzione mensile sarà corrisposta in un giorno stabilito dall'Azienda, di norma compreso tra il 27 e l'ultimo giorno del mese cui la retribuzione stessa si riferisce; qualora nel giorno stabilito ricorra una festività, un sabato, il pagamento della retribuzione (comprese la 13^a e la 14^a mensilità) viene anticipato automaticamente al primo giorno utile, salvo diversi accordi aziendali.

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

Art. 30 - Aumenti periodici di anzianità

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

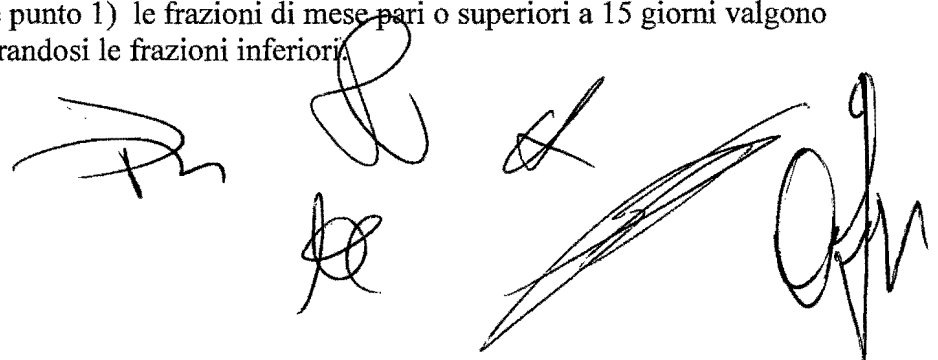
Livello	1	€ 15,24
	2	€ 17,66
	3	€ 19,11
	4	€ 20,92
	5	€ 21,83
	6	€ 24,65
	7	€ 26,04
	8	€ 29,05
	Q	€ 39,17 ¹



2. L'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, spetta ai dipendenti in servizio al 1° gennaio di ogni triennio in relazione ai mesi di servizio prestato tra il 1° gennaio del primo anno del triennio e il 31 dicembre del terzo anno del medesimo triennio.

3. Ai fini di cui al precedente punto 1) le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

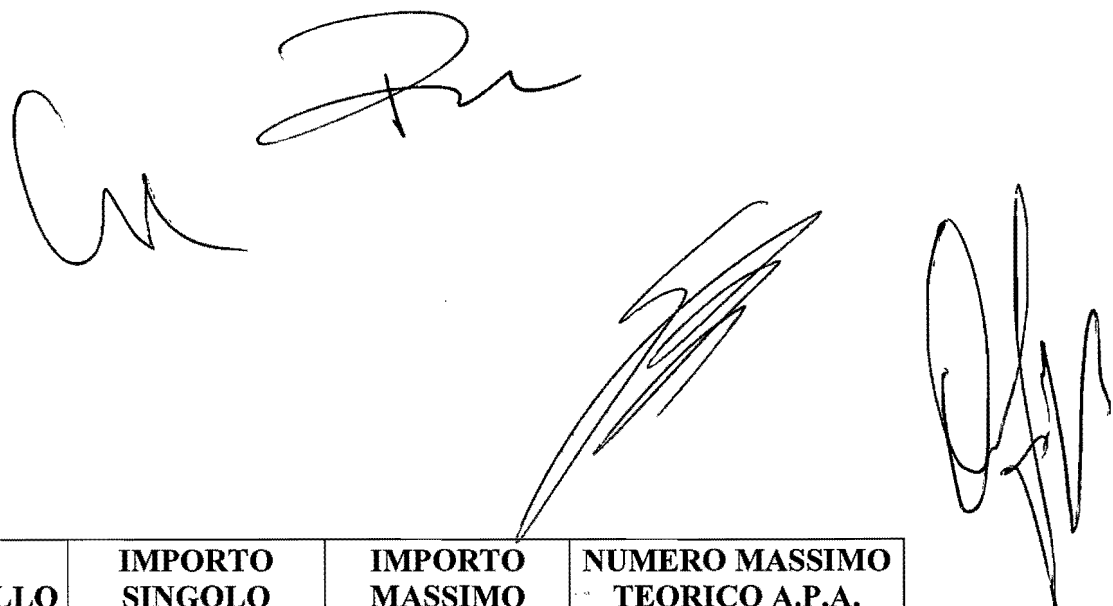
¹ in vigore dal 1° gennaio 2009



4. Il lavoratore ha diritto a maturare tanti aumenti periodici – o frazioni di aumenti calcolate in trentaseiesimi - fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente:

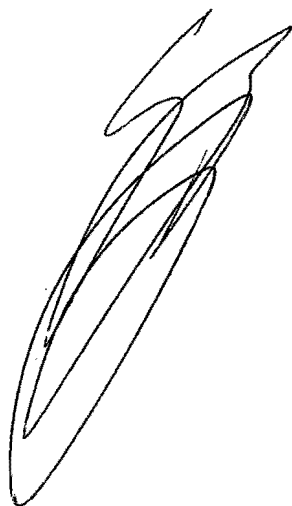
Livello	1	€ 152,40
	2	€ 176,60
	3	€ 191,10
	4	€ 209,20
	5	€ 240,20
	6	€ 271,10
	7	€ 312,50
	8	€ 348,60
	Q	€ 391,70 ²

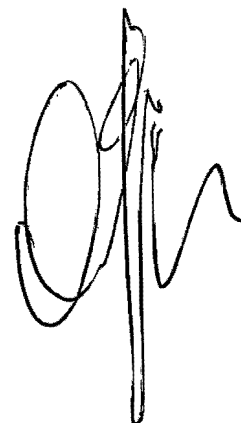
5. I valori degli aumenti periodici di cui ai precedenti punti 1) e 4) spettano ai dipendenti inquadrati nei diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello d'inquadramento.
6. In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli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



LIVELLO	IMPORTO SINGOLO	IMPORTO MASSIMO	NUMERO MASSIMO TEORICO A.P.A.
---------	-----------------	-----------------	-------------------------------

	A. P. A. TRIENNALE PER LIVELLO	A.P.A. TRIENNALI PER LIVELLO	TRIENNALI MATURABILI PER LIVELLO €
1°	15,24	152,40	10
2°	17,66	176,60	10
3°	19,11	191,10	10
4°	20,92	209,20	10
5°	21,83	240,20	11
6°	24,65	271,10	11
7°	26,04	312,50	12
8°	29,05	348,60	12
QUADRO	39,17	391,70	10

Art. 31 - Mensilità aggiuntive

A) Tredicesima mensilità

1. Entro il 20 dicembre di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° dicembre, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L).
2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di tredicesima mensilità è 1° gennaio – 31 dicembre. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente ha diritto a un numero di dodicesimi di tredicesima mensilità pari al numero di mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la tredicesima mensilità è calcolata sui valori di retribuzione globale in atto alla data della cessazione medesima.

B) Quattordicesima mensilità

1. - L'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione dell'inizio del periodo delle ferie estive ed, in ogni caso, non oltre il 30 giugno, una 14^a mensilità di importo pari alla retribuzione globale in vigore al 1° giugno, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lett. L) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992.

2. - Il periodo di maturazione della 14^a mensilità è stabilito tra il 1° luglio ed il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della 14^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

3. - Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

C) Prassi aziendali

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'R', a series of parallel diagonal strokes, a cursive signature, and several other initials and marks.

Art. 32 - Indennità e provvidenze varie

A) Rimborso spese di trasporto

Il dipendente che, previa autorizzazione dell'azienda ovvero aderendo alla richiesta di quest'ultima, usi la propria autovettura per ragioni di servizio ha diritto a un rimborso commisurato alle tariffe ACI di indennità chilometrica, per autovetture benzina di cc. 1300 che effettuino una percorrenza media annua di 20.000 Km.

B) Rimborso spese per testimonianza

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

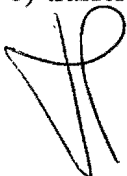
In tal caso, qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto, inoltre, al rimborso di tutte le spese di vitto, alloggio e viaggio, detratta l'indennità percepita dallo Stato.

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

C) Trasferta

1. Fatta eccezione per le fattispecie di cui all'art. 17, comma 11, si considera in trasferta il dipendente inviato per esigenze di servizio a prestare la propria attività lavorativa fuori dal Comune ove è stabilita la sede abituale di lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni calendariali consecutivi.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2010, in relazione alle specifiche condizioni e caratteristiche della trasferta, al dipendente inviato in trasferta compete il trattamento di seguito indicato, compensativo della prestazione resa fuori dalla propria abituale sede di lavoro.
Son fatte salvi gli accordi sulla trasferta in atto a livello aziendale.
3. In occasione di ogni invio in trasferta, qualunque ne sia la durata giornaliera, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio utilizzando i normali mezzi di trasporto pubblico di persone nonché delle altre eventuali spese vive – documentate – necessarie all'espletamento della trasferta stessa.
4. In relazione alla specifica durata giornaliera della trasferta, l'azienda è tenuta a corrispondere altresì quanto segue:
 - a) trasferta di durata superiore alle 7 ore e fino a 12 ore:
 - in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma 3, spetta al dipendente il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto, nei limiti della normalità;

b) trasferta di durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore:



- in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma 3, spetta al dipendente, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto e l'alloggio, nei limiti della normalità, un'indennità giornaliera pari al 50% della retribuzione individuale.
5. In caso di trasferte caratterizzate da più di un ciclo consecutivo di 24 ore, il diritto a ulteriori quote dell'indennità giornaliera di cui al comma 4, lettera b), matura a condizione che ogni ciclo successivo al primo abbia anch'esso una durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore.
 6. Al fine di determinare le quote di indennità giornaliera spettante ai sensi del comma 4, lettera b), il computo della complessiva durata della trasferta decorre dall'ora della partenza fino all'ora del termine del viaggio di rientro in sede, con riferimento agli orari dei normali mezzi di trasporto pubblico di persone effettivamente utilizzati.
 7. La documentazione giustificativa del rimborso delle spese di trasporto è costituita: dal titolo di viaggio utilizzato sui mezzi di trasporto pubblico di persone; dalla ricevuta fiscale nel caso di noleggio di autovetture, se autorizzato dall'azienda; dalla ricevuta nel caso di uso del taxi, se autorizzato dall'azienda.
La documentazione giustificativa del rimborso delle spese di vitto e alloggio è costituita dalla ricevuta fiscale.
 8. Eventuali buoni pasto che l'azienda corrisponda ai propri dipendenti non competono al personale inviato in trasferta per ogni giornata nella quale gli sia riconosciuto il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto ovvero gli sia corrisposta l'indennità giornaliera di cui al comma 4, lettera b).
 9. L'indennità di trasferta di cui al presente articolo è esclusa dal calcolo della retribuzione utile ai diversi fini contrattuali e legali.
 10. Il trattamento per trasferte di durata superiore a trenta giorni calendariali consecutivi costituisce oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo di cui all'art. 2, lettera D) del vigente CCNL.
 11. Al lavoratore inviato in trasferta ai sensi del comma 1 e seguenti l'azienda:
 - a) per le spese di cui al comma 3: consegna – ove possibile – i relativi titoli di viaggio e/o anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;
 - b) per le spese di cui al comma 4, lett. a) : anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;
 - c) per le spese di cui al comma 4, lett. b): anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;
 - d) per le trasferte aventi la durata di cui al comma 4, lett. b) e al comma 5: anticipa un importo pari all'80% delle indennità giornaliere presunte.
 12. Il conguaglio dei rimborsi spese e/o delle indennità giornaliere di cui al comma 11 è effettuato entro il 15 del mese successivo a quello in cui il lavoratore si è recato in trasferta.

D) Indennità maneggio denaro

L'indennità maneggio denaro è pari al 5% della retribuzione base parametrica del livello di appartenenza.

Tale indennità verrà corrisposta pro-rata anche a chi sostituisce temporaneamente il lavoratore preposto al servizio.

E) Indennità sgombero neve

1. A decorrere dal 1° gennaio 2010, per lo sgombero della neve viene corrisposta, limitatamente al personale addetto all'espletamento di tale servizio, un'indennità pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni.

2. Un'indennità pari al 3% della retribuzione individuale oraria viene corrisposta anche al personale che espleta servizi collaterali allo sgombero della neve, per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni.

Per collaterali si intendono tutti quei servizi espletati dai lavoratori che operano comunque a supporto diretto ed immediato dell'intervento neve e contestualmente allo stesso.

3. Sono fatti salvi gli accordi in atto a livello aziendale

F) Rimborso spese per rinnovo patente

Ai conducenti di veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente, titolari o normalmente impiegati come sostituti, sono rimborsate, previa presentazione di idonea documentazione, le spese per il rinnovo della patente, comprensive di quella per la visita medica effettuata presso strutture pubbliche o convenzionate.

Inoltre, il rimborso spetta anche a quel personale adibito alla conduzione degli impianti in genere, per i quali è prevista per legge una patente od attestati vari.

G) Indennità di reperibilità

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

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

- a) le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1;
- b) la programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al bimestre – anche in considerazione delle tipiche condizioni climatiche, turistiche ecc. del luogo – tenendo conto anche delle disponibilità individuali;

- c) l'individuazione del termine temporale massimo di presentazione del dipendente in servizio a seguito di chiamata ai sensi del successivo comma 5, avuto riguardo alle caratteristiche urbanistiche e geografiche del luogo e a quelle dei servizi da assicurare.
3. In relazione all'organizzazione del servizio, l'azienda predisporrà un sistema di turni avvicendati – ferme restando le esclusioni a norma di legge di determinate categorie di lavoratori – la cui programmazione è resa nota ai dipendenti, mediante affissione nei luoghi di lavoro, di norma entro il 20 di ogni mese da valere per il mese seguente ovvero entro il 20 del secondo mese di ogni bimestre da valere per il bimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito nel presente articolo.
4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, i sette giorni per singolo dipendente interessato, per non più di un sabato e di una domenica nell'arco dello stesso periodo.
5. Il lavoratore in turno di reperibilità non deve stare in attesa in locali aziendali e non è tenuto a restare nella propria abitazione. Nondimeno, egli deve essere rintracciabile prontamente e presentarsi al lavoro immediatamente a seguito della chiamata da parte dell'azienda.
6. In caso di richiesta di intervento secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore una indennità di chiamata.
L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezzo di retribuzione individuale, maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.
La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto; non è computabile nel trattamento di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e in quello di infortunio sul lavoro, ed è aggiuntiva all'indennità di reperibilità normalmente spettante per il turno assegnato.
7. Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità secondo le seguenti misure differenziate:
- a) € 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
 - b) € 7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
 - c) € 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.
- L'indennità di reperibilità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto, e non è computabile nel trattamento di malattia e infortunio sul lavoro.
8. Le eventuali ore lavorative effettivamente prestate, oltre il normale orario di lavoro, durante il turno di reperibilità a seguito di chiamata da parte dell'azienda, sono regolate dal trattamento previsto dal vigente CCNL per le ore di lavoro straordinario, notturno, festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.
9. Fatto salvo il computo del tempo dell' eventuale lavoro effettivo di cui al comma 8, le ore di turno programmato in reperibilità non sono utili ai fini della durata dell'orario legale e/o contrattuale di lavoro.

10. Le disposizioni del presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2010.

Sono fatti salvi gli accordi sul servizio di reperibilità eventualmente in atto a livello aziendale, fermo restando che gli importi di cui ai commi 6 e 7 sono assorbiti dai maggiori valori eventualmente riconosciuti in sede aziendale allo stesso titolo e per le medesime fattispecie.

H) Mensa

Nelle Aziende in cui non opera il servizio di mensa interna, saranno individuate adeguate soluzioni alternative, ivi comprese convenzioni con attività di ristoro esterne, previo esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali.

L'irrealizzabilità del servizio mensa non può determinare la corresponsione di indennità sostitutive.

I) Indennità "acqua alta" di Venezia

Per la città di Venezia sarà concordata, in sede aziendale, una indennità limitatamente al personale addetto all'organizzazione ed all'espletamento del servizio.

L) Indennità Integrativa

A decorrere dal 1.4.2006 è riconosciuta una indennità integrativa mensile di importo fisso pari a € 11,00, da corrispondere per 12 mensilità.

Tale indennità è aumentata a € 15,00 a decorrere dall'1.10.2008 e a € 19,00 dall'1.5.2010.

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

Tale indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali ed è computabile nel trattamento di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro, di infortunio sul lavoro, di maternità.

M) Indennità conducente

Al conducente operatore unico di livello 3° dell'Area Conduzione, viene corrisposta un'indennità giornaliera di € 1,00 per ogni giornata di effettiva prestazione;

Allo stesso conducente che svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie, per ogni giornata di effettiva prestazione, in concorso con altro operatore, viene corrisposta un'indennità giornaliera di € 0,50 per ogni giornata di effettiva prestazione.

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



Art. 33 - Indennità turni ciclici continui ed avvicendati

1 - Ai lavoratori che operano in turni omogenei, ciclici, continui ed avvicendati - tre turni o quattro turni, su 24 ore, con spostamento del riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 3,65 % della sola retribuzione base del livello di appartenenza.

2 - Ai lavoratori che operano in turni omogenei, ciclici, continui ed avvicendati - tre turni o quattro turni, su 24 ore, con riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 2,45% della sola retribuzione base del livello di appartenenza.

3 - Tali indennità verranno corrisposte nella misura di 1/22 del loro valore mensile, in caso di tre turni su 24 ore; qualora i turni ciclici continuati avvicendati si svolgano in quattro turni su 24 ore, le indennità turno verranno corrisposte nella misura di 1/26 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione.

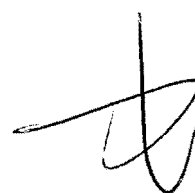
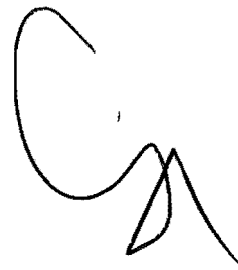
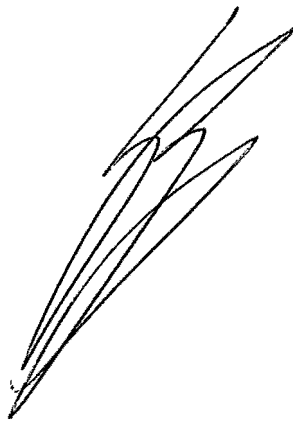
Dette indennità hanno le seguenti caratteristiche:

a) sono onnicomprensive e compensano, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali 13^a e 14^a mensilità, ferie, malattia, infortuni, permessi comunque retribuiti, etc.;

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

c) sono cumulabili con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie;

d) sono assorbite e sostituite, nelle giornate domenicali lavorate, dalla specifica indennità prevista per il lavoro domenicale.



Art. 34 – Trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale

A) Trasferimenti individuali

1. L'azienda, cercando in ogni caso di contemperare le proprie esigenze con l'interesse personale del lavoratore, può trasferirlo, per motivi tecnici, organizzativi e produttivi da una ad altra sede di lavoro, situata in località diversa da quella abituale. Tali motivi, ivi comprese le condizioni economico – normative del trasferimento, devono essere specificati all'interessato con apposita lettera, che deve pervenire con un preavviso di almeno 30 giorni calendariali.
2. Con analogo preavviso, l'azienda convoca la RSU o, in mancanza, le RSA congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti per fornire una informativa sui motivi e sulle condizioni del trasferimento.
3. Il lavoratore trasferito ai sensi del comma 1 conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.
4. Qualora, per effetto del trasferimento disposto dall'azienda ai sensi del comma 1, la nuova sede di lavoro disti almeno 100 Km dalla precedente e conseguentemente il lavoratore debba trasferire il domicilio proprio e della famiglia, al lavoratore stesso vengono rimborsate le spese di viaggio per sé e per i familiari a carico nonché le spese per il trasporto degli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), previ accordi da prendersi con l'azienda. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato, a carico dell'azienda, contro il rischio dei danni. Analogamente, qualora il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, lo stesso lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino a concorrenza di un massimo di quattro mesi di canone di affitto. Ricorrendo le condizioni di cui al presente comma, al dipendente viene corrisposta una somma, a carattere di elargizione *tantum*, pari ad una mensilità di retribuzione globale, maggiorata di 1/5 per ogni familiare a carico che si trasferisca con lui.
5. Al lavoratore che, trasferito ai sensi del comma 3, venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza, quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, qualora il lavoratore di cui al presente comma abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto al rimborso, sulla base preventivamente concordata con l'azienda, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza. Ai fini di cui al presente comma, le richieste di rimborso devono essere inoltrate all'azienda prima della cessazione del rapporto di lavoro.
6. Qualora non accetti il trasferimento motivato ai sensi del comma 1, il lavoratore ha diritto, se licenziato, all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.
7. In accoglimento della richiesta avanzata congiuntamente dai lavoratori interessati e ove lo ritenga operativamente attuabile, l'azienda può disporre lo scambio di sede di lavoro tra i dipendenti in possesso della stessa qualifica e che ricoprano l'identica posizione di lavoro. Tali

casi, non configurando in alcun modo le ipotesi di trasferimento di cui ai commi precedenti, non danno luogo all'applicazione del trattamento previsto dal presente articolo.

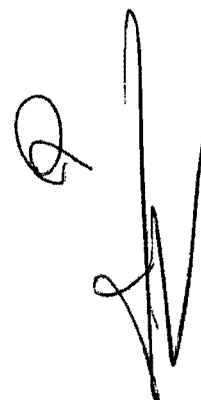
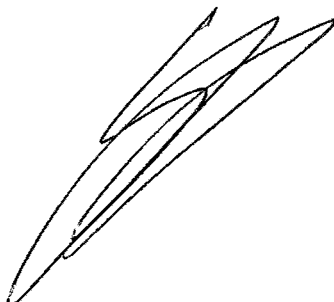
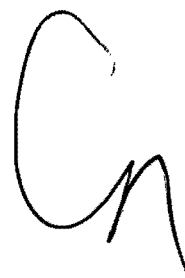
B) Trasferimenti plurimi

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

C) Mobilità interaziendale

1. E' consentita la mobilità del lavoratore tra Aziende di igiene urbana su richiesta del lavoratore stesso e con l'assenso delle due aziende interessate, ovvero, su richiesta di un'azienda e con l'assenso dell'interessato e dell'azienda di appartenenza di quest'ultimo.

2. In tal caso, salvo diverso accordo tra le parti, opera la ricongiunzione dell'anzianità; non viene richiesto lo svolgimento del periodo di prova.



CAPITOLO VII

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Art. 35 - Interruzione e sospensione del lavoro per ragioni di forza maggiore

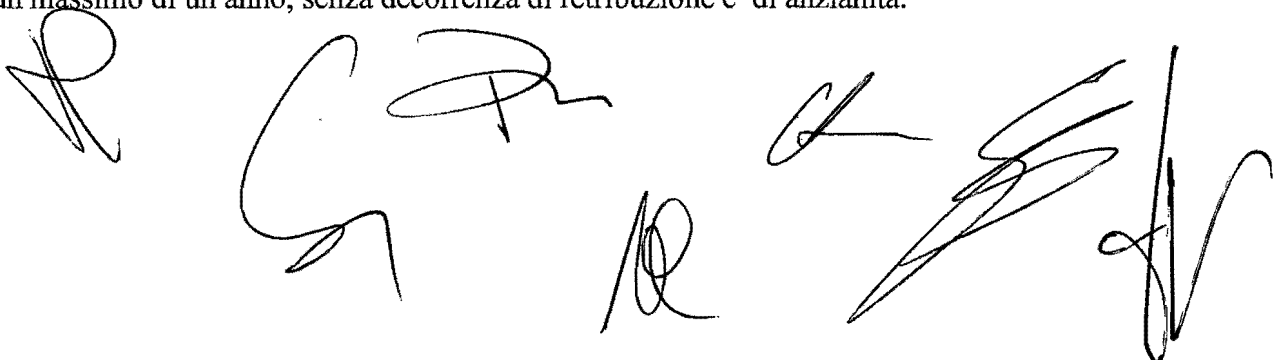
In caso di interruzione della prestazione di lavoro per ragioni di forza maggiore non previste dal presente contratto e non dipendenti da provvedimenti disciplinari, il lavoratore resterà a disposizione dell'azienda che potrà adibirlo ad altri lavori, fatte salve in ogni caso le disposizioni in materia di mutamento di mansioni di cui all'art. 16.

Art. 36 - Assenze

1. Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.
2. Il lavoratore non può altresì assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.
3. Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari.
4. L'assenza ingiustificata pari o superiore a quattro giorni calendariali è causa di licenziamento disciplinare, che deve essere preceduto dall'attivazione delle garanzie procedurali di cui alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 37 - Permessi – Aspettativa per motivi privati

- 1.- Al lavoratore che ne faccia richiesta, l'Azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio, e sempre che ricorrano giustificati motivi, brevi permessi retribuiti o non retribuiti.
2. Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, al lavoratore non in prova, può essere concesso, per motivi di carattere privato, da valutarsi in via discrezionale dall'Azienda, e purché questo non pregiudichi l'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di un anno, senza decorrenza di retribuzione e di anzianità.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a large 'G' followed by a signature, a signature with a horizontal line, a signature with a vertical line, and a large, complex signature on the far right.

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

1. I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali – quali individuati dall'art. 31, commi 1 e 2, della legge 20.5.1970, n. 300 – possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato, ai sensi e per gli effetti del predetto art.31.
2. L'anzianità decorrente durante i periodi trascorsi in aspettativa per cariche sindacali è considerata utile a tutti gli effetti contrattuali.
3. Con riferimento ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive ai sensi dell' art. 32, comma 1, della legge n. 300/1970, l'azienda, su richiesta del dipendente, riconoscerà allo stesso un permesso per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, con decorrenza della retribuzione globale.
4. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 39 - Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali

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

Art. 40 - Congedo Matrimoniale

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

- a. Al lavoratore in prova detto permesso sarà considerato retribuito per i primi sette giorni e non retribuito per i successivi otto giorni; durante il permesso, il periodo di prova rimane sospeso.
- b. Dal trattamento economico di cui ai precedenti commi è dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'Inps.
- c. Il periodo di congedo matrimoniale non è computabile nel periodo di ferie annuali.

Art. 41 - Diritto allo studio – Congedi non retribuiti per la formazione – Formazione continua

1 - La promozione di corsi aziendali e/o interaziendali per la qualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori, sarà oggetto delle relazioni sindacali previste dal livello regionale.

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

3 - L'Azienda richiederà la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al comma precedente.

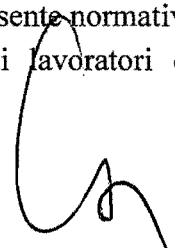
4 - In attuazione del comma 2° dell'art. 10, legge 20 maggio 1970, n° 300, i lavoratori che documentino la frequenza ai corsi di scuole statali o parificate, in occasione degli esami, otterranno permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- giorni tre per esami di licenza elementare;
- giorni sei per esami di licenza media inferiore;
- giorni dodici per esami di licenza media superiore;
- due giorni per ciascun esame universitario sostenuto.

I permessi per gli esami universitari di cui sopra sono attribuiti per un massimo di tre volte per il medesimo esame.

5 Inoltre, l'Azienda metterà a disposizione dei lavoratori effettivi che frequenteranno corsi scolastici, professionali attinenti ai servizi erogati ed all'attività aziendale, un totale di ore lavorative, da calcolarsi nella misura di 7,5 (sette e mezzo) ore annuali per ciascun lavoratore a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

In ogni caso, ciascun lavoratore che frequenta i corsi di cui sopra non può avere diritto a più di 150 ore lavorative per anno scolastico.

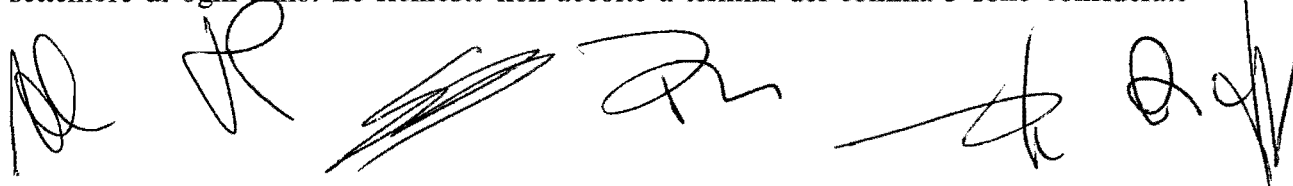
- 6 I permessi di cui al precedente comma possono essere usufruiti dai lavoratori per un massimo di 2 ore giornaliere.
 - 7 Il diritto a fruire delle agevolazioni scolastiche di cui al presente articolo può essere esercitato dai lavoratori iscritti a corsi per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore o diploma di laurea, per la durata legale prevista, aumentati di 2 anni.
 - 8 Per i nuovi assunti, che continuino lo studio intrapreso per conseguire i suddetti diplomi, le agevolazioni scolastiche possono essere esercitate, analogamente ai nuovi iscritti, togliendo il numero degli anni di corso già superati; per il diploma di laurea, gli anni da togliere sono relativi agli anni di iscrizione in corso.
 - 9 I lavoratori, che hanno già conseguito il diploma di scuola secondaria superiore o diploma di laurea, possono ottenere permessi limitatamente ai giorni d'esame, purché siano iscritti a corsi di specializzazione attinenti al diploma conseguito.
 - 10 Agli effetti della retribuzione, dette ore saranno calcolate come ore feriali diurne della retribuzione individuale del lavoratore.
 - 11 Tutti gli accordi aziendali esistenti dovranno uniformarsi alla presente normativa.
 - 12 Analoghi permessi, previsti al punto 4, saranno concessi ai lavoratori che si presenteranno a sostenere esami di fine anno come privatisti.
- 

B) Congedi non retribuiti per la formazione

1. A decorrere dall'1.1.2010, fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della legge n. 300/1970, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53 i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato, che abbiano almeno cinque anni di effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle imprese applicanti il presente CCNL, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione, per un periodo continuativo o frazionato complessivamente non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa.

I congedi formativi non retribuiti di cui al presente comma sono esclusivamente quelli finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento di un titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea nonché alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

2. Avuto riguardo all'inizio dell'anno scolastico, nei centri di servizio cui siano addetti oltre 35 dipendenti, i lavoratori che intendano fruire dei congedi formativi di cui al comma 1 sono tenuti a farne richiesta scritta dal 1° gennaio al 30 luglio di ogni anno, con ciò ottemperando all'obbligo del preavviso di almeno trenta giorni calendariali. La richiesta deve contenere l'indicazione dell'ordine e grado di scuola che si intende seguire.
3. Ferma restando la salvaguardia del normale svolgimento del servizio, le richieste di cui al comma 2 sono accolte entro il limite del tre per cento dei dipendenti in forza al 31 agosto di ogni anno e secondo il seguente ordine prioritario: scuola dell'obbligo, scuola media superiore, università. A parità di condizioni, prevale la data di presentazione della richiesta. La frazione superiore allo 0,5 per cento è arrotondata all'unità.
4. Delle richieste accolte e non accolte l'azienda dà comunicazione ai lavoratori interessati entro il 10 settembre di ogni anno. Le richieste non accolte a termini del comma 3 sono considerate



valide per il successivo anno scolastico sempreché confermate per iscritto dai lavoratori interessati entro il 31 dicembre di ogni anno.

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

C) Formazione continua

1. A decorrere dall'1.1.2010, in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 53/2000 in materia di formazione continua, anche tenuto conto delle offerte formative programmate dallo Stato, dalle regioni e degli enti locali con l'utilizzo di risorse pubbliche nel finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali, al fine di accrescere le conoscenze e le competenze professionali dei lavoratori si conviene quanto segue.
2. Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia, le offerte formative delle aziende sono finalizzate a rispondere in modo efficace alle esigenze di tutela della sicurezza del lavoro, miglioramento della qualità del servizio, di incremento della produttività del lavoro, nonché di sviluppo dei percorsi professionali.

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

- a) alla generalità del personale in materia di salute e sicurezza del lavoro, al fine di promuoverla e consolidarla nello svolgimento delle diverse tipologie, modalità e condizioni della prestazione lavorativa, fermi restando gli obblighi formativi di cui al D.Lgs. n. 81/2008;
 - b) al personale neoassunto, compreso quello con contratto di inserimento e di apprendistato professionalizzante, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
 - c) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente e un costante aggiornamento;
 - d) a singoli profili o categorie - compresi i quadri - e gruppi professionali, al fine di creare o potenziare figure professionali ritenute strategiche;
 - e) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportano sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare una riqualificazione delle competenze/professionalità per un proficuo reimpiego.
3. Tenuto anche conto degli avvicendamenti nella gestione dei servizi in appalto e del turn over nonché dell'attivazione di nuovi servizi, nell'ultimo trimestre di ogni anno, l'azienda - ferme restando le esigenze tecnico-organizzative del servizio - potrà programmare gli interventi formativi per l'anno seguente, con riguardo ai profili professionali selezionati e al numero delle

ore specificamente dedicate, alle modalità e finalità di espletamento: tale programmazione è oggetto di esame congiunto alle competenti rappresentanze sindacali aziendali.

4. Ai fini di cui al comma 3, la partecipazione contemporanea dei dipendenti interessati ai corsi formativi non dovrà pregiudicare la regolarità del servizio.
5. Le iniziative formative di cui al comma 2, lettere a), b), e) sono collocate all'interno dell'orario di lavoro; quelle di cui alle lettere c), d) possono essere collocate anche al di fuori dell'orario di lavoro. In entrambi i casi con decorrenza dell'ordinaria retribuzione globale; fermo restando che la formazione espletata fuori dall'orario di lavoro non dà diritto alla maggiorazione per lavoro straordinario.
6. Nel primo trimestre di ogni anno, l'azienda promuove un incontro con le competenti rappresentanze sindacali aziendali per un esame congiunto dei risultati dell'attività formativa dell'anno precedente.
7. L'attività formativa di cui alla presente lettera C) è registrata nel Libretto formativo del cittadino del dipendente interessato.

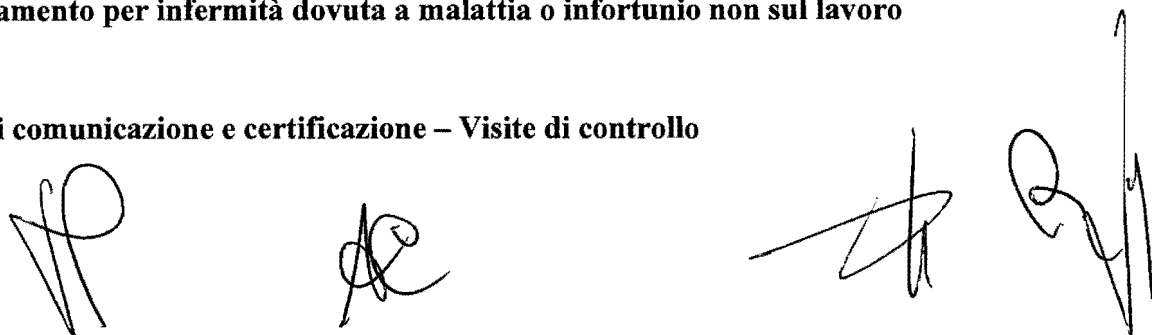
NOTA A VERBALE

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



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

A) Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo



1. In caso di inizio di evento morboso, l'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.
In caso di prosecuzione del periodo di assenza per infermità oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.
2. Sia in caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità il lavoratore comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio.
In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.
3. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.
4. L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne altresì la rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, le RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti il CCNL.
5. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentabili necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio o dalla dimora per visite mediche, prestazioni sanitarie ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo effettuate dalle strutture competenti a norma di legge; fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.
6. Ai fini del comma 3, ogni mutamento anche temporaneo, durante l'assenza per infermità, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti all'azienda deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.

B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro: comportamento breve e comportamento prolungato

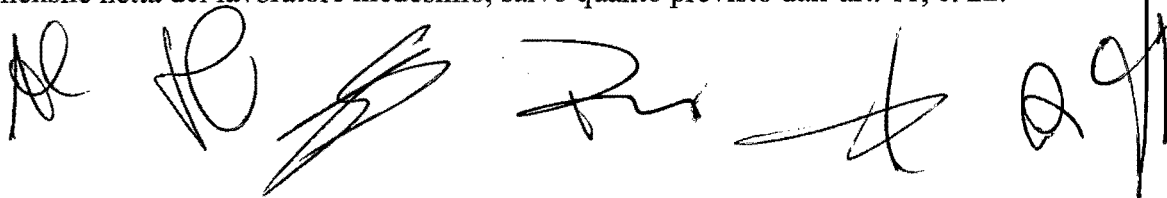
1. Nei casi di interruzione del servizio dovuta a infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comportamento breve, di 365 giorni calendariali.

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

2. Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 sia determinato da un unico evento morboso continuativo, debitamente certificato, comportante un'assenza ininterrotta, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di 180 giorni calendariali.
Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, sarà di giorni calendariali 545, sempre riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
3. Nell'ambito dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, i periodi di conservazione del posto di cui ai predetti commi 1 e 2 sono rispettivamente aumentati di un periodo di durata massima di 120 giorni calendariali in caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital, debitamente certificate. Tale periodo è fruibile anche in maniera frazionata.
4. Il periodo di comporto prolungato di cui al comma 2 si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 90 giorni calendariali.
5. Il periodo di comporto prolungato di cui al comma 2 viene altresì riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporto breve, di cui al comma 1, sia assente continuativamente per un unico evento morboso ininterrotto di durata pari o superiore a 90 giorni calendariali
6. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da T.B.C.
7. Per quanto concerne i lavoratori in prova, in caso di sopravvenuta malattia il periodo di prova rimarrà sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato tale limite di tempo il rapporto di lavoro è risolto da ogni effetto.
8. Entro il mese di gennaio di ogni anno solare, l'azienda fornisce informazioni sulla situazione relativa alla conservazione del posto di lavoro, con riguardo ai lavoratori che hanno accumulato assenze per infermità pari o superiori a 250 giorni calendariali nei 1.095 giorni calendariali precedenti la data della comunicazione aziendale.

C) Trattamento economico

1. Nell'ambito dei distinti periodi di comporto di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'azienda corrisponderà una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta del lavoratore medesimo, salvo quanto previsto dall'art. 11, c. 22.



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

D) Periodo di aspettativa per infermità

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

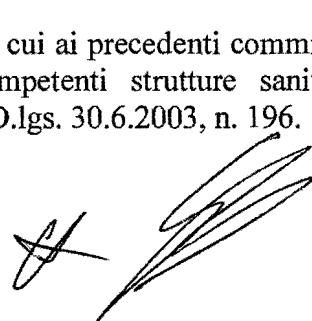
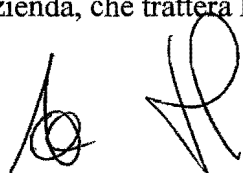
2. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5 e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo di aspettativa della durata massima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

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

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

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

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



NOTA A VERBALE

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

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

1. Superati i distinti termini di conservazione del posto rispettivamente di cui ai commi 1 e 2 della lettera B (periodo di comporta breve e periodo di comporta prolungato) e di cui ai commi 1 e 2 della lettera D, e perdurando l'assenza per infermità, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso; analogamente, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso ovvero del pagamento all'azienda della relativa indennità sostitutiva.
2. Qualora, il rapporto di lavoro non venga risolto da nessuna delle parti, lo stesso resterà sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

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

1. Salvo il caso di comprovato impedimento, la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1 della lettera A nonché il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della lettera A – che costituisce assenza ingiustificata – sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari; fermo restando che il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
2. Nei casi in cui il lavoratore:
 - a) durante le fasce orarie di cui alla lettera A, comma 3, non si trovi a disposizione nel domicilio o nella dimora comunicati al datore di lavoro;
 - b) non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di doversi assentare per i motivi di cui alla lettera A, comma 5;
 - c) non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lettera A, comma 6;

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

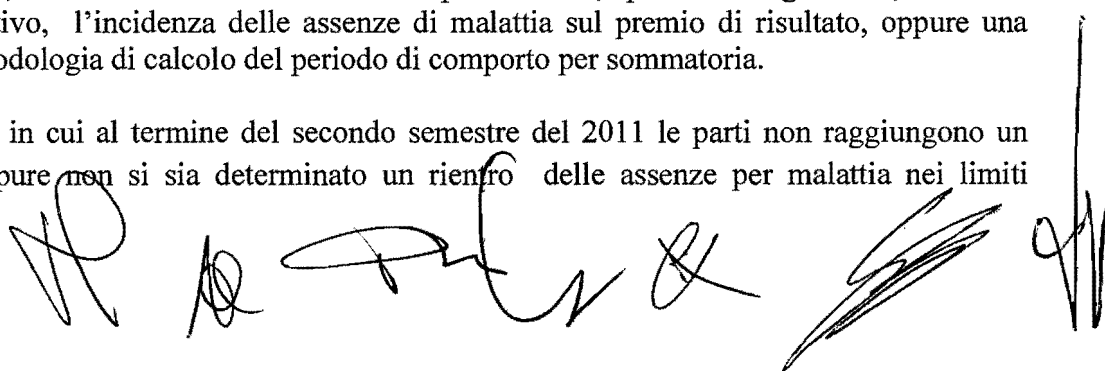
3. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità sarà considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari, salvo il caso di comprovato impedimento.
4. Il trattamento economico a carico dell'azienda di cui alla lettera C) cesserà di essere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

G) Regolamentazione per malattia di breve durata.

1. La presente regolamentazione è volta a contenere e ridurre le assenze per malattie di breve durata, nell'ottica di una maggiore efficienza operativa nelle aziende, e non trova applicazione in tutti i casi di ricovero ospedaliero e di gravi patologie, comprese quelle di genere, che richiedano terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa, oltre quelle che saranno individuate nell'ambito di specifici accordi aziendali. Sarà cura del lavoratore fornire al medico competente idonea documentazione, al fine di consentire all'azienda di applicare le disposizioni del presente comma.
2. A far tempo dal mese di luglio 2011, nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la RSU, o, in mancanza, le r.s.a., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, verrà monitorato l'andamento del fenomeno di assenteismo per malattie di breve durata.

Qualora dalla verifica effettuata emerga che il dato medio di assenteismo per malattie non professionali sia superiore al 4,7%, verranno concordate le misure ritenute necessarie ed idonee a riportare l'indice di assenteismo aziendale per malattie non professionali alla percentuale suindicata.

Tali misure, oltre alle idonee azioni di prevenzione, potranno riguardare, a titolo esemplificativo, l'incidenza delle assenze di malattia sul premio di risultato, oppure una diversa metodologia di calcolo del periodo di comportamento per sommatoria.
3. Nell'ipotesi in cui al termine del secondo semestre del 2011 le parti non raggiungono un accordo oppure non si sia determinato un rientro delle assenze per malattia nei limiti



percentuali indicati al precedente p. 2, a far data dal 1° gennaio 2012 ai dipendenti che si assentino dal servizio per malattie di durata non superiore a 5 giorni verrà trattenuta una somma pari a € 15.00 in cifra fissa per evento sugli importi corrisposti a titolo di premio di risultato o di compenso retributivo aziendale.

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

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

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

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

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

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

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

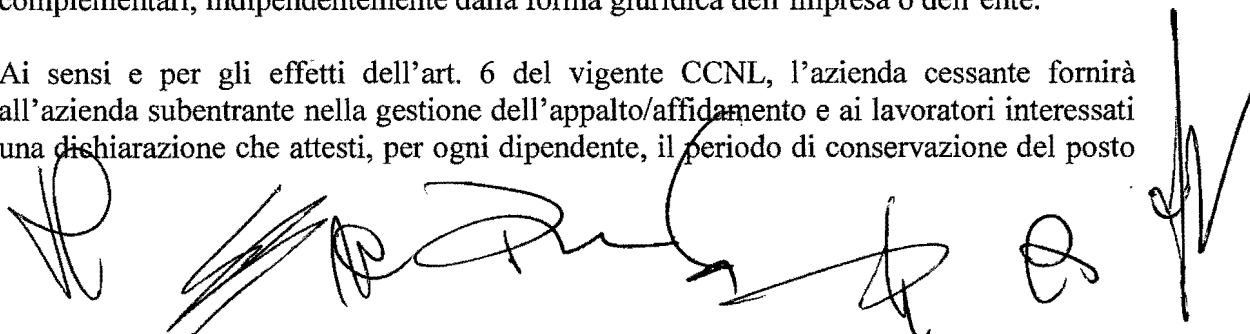
7. Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti che regolano la materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE PARTI STIPULANTI

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

H. Passaggio diretto da una ad altra azienda

1. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente – a seguito di passaggio diretto – alle dipendenze di più aziende che gestiscono servizi di igiene ambientale e attività accessorie e/o complementari, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente.
2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del vigente CCNL, l'azienda cessante fornirà all'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento e ai lavoratori interessati una dichiarazione che attesti, per ogni dipendente, il periodo di conservazione del posto



di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

Art. 43 - Trattamento per infermità dovuta a infortunio sul lavoro

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda.
2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, al lavoratore non in prova l'azienda conserva il posto fino alla guarigione clinica. Per tutta la durata dell'assenza, l'azienda assicura al lavoratore una integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento della sua retribuzione globale mensile netta, salvo quanto previsto dall'art.11, c. 22 e fatto salvo il trattamento economico per i primi tre giorni a carico dell'azienda stessa, pari al 100% della retribuzione globale mensile netta del lavoratore.
3. Il lavoratore ha pertanto l'obbligo di versare all'azienda l'assegno relativo all'indennità giornaliera erogata dall'istituto assicuratore, eleggendo a tal fine domicilio presso l'azienda stessa e rilasciando specifica delega di riscossione.
4. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 3, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.
5. Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residua al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.
6. Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, l'azienda ha facoltà di ripetere dal lavoratore, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.
7. Il trattamento economico di cui al comma 2 cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità, dal giorno dell'accertato inadempimento, nei casi in cui il lavoratore durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale:
 - a) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
 - b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza;
 - c) senza giustificato motivo, ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.

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

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

Art. 44 - Inidoneità sopravvenuta

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

2. L'accertamento relativo deve essere compiuto dal medico competente, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto delle norme di legge vigenti, e si conclude con un giudizio circa l'idoneità alla mansione.

Nel caso di personale invalido di cui alla L. 68/1999 il medico competente qualora ritenga che la natura o il grado dell'invalidità possano riuscire di pregiudizio alla salute ed all'incolumità dei compagni di lavoro ed alla sicurezza degli impianti, può sospendere il giudizio circa l'idoneità del lavoratore in attesa di acquisire l'esito dell'accertamento di cui all'art. 10, della L. 68/1999 che egli stesso promuoverà.

3. Contro l'eventuale giudizio di inidoneità sia l'Azienda che il lavoratore possono esperire un solo ricorso, secondo la vigente normativa, rivolgendosi all'organo di vigilanza territorialmente competente (art. 41, punto 9, d.lgs. 81/2008).

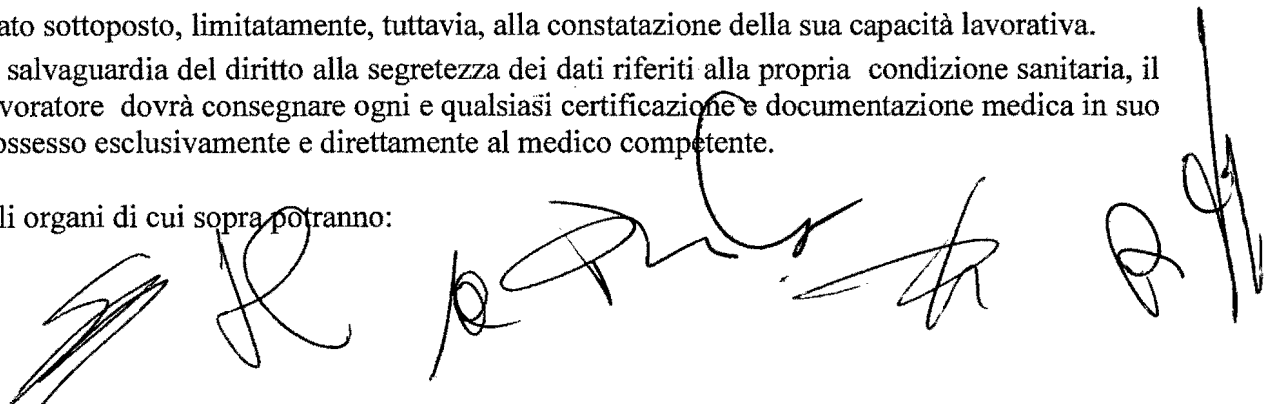
Nel caso di lavoratori invalidi appartenenti alle categorie protette di cui alla L. 68/1999, il ricorso, in via alternativa e su iniziativa del lavoratore, potrà essere promosso per accertare la compatibilità dello stato fisico del ricorrente con le mansioni a lui affidate all'atto dell'assunzione o successivamente (art. 10, L. 68/1999).

4. Nelle more dell'esperimento del ricorso di cui al precedente punto e fino all'acquisizione del relativo esito, il lavoratore sarà provvisoriamente inserito in mansioni confacenti con il suo stato, come indicate dal medico competente, compatibilmente con le esigenze funzionali aziendali, in considerazione della temporaneità dello stato di inabilità. Qualora, invece, le esigenze funzionali non lo consentano, previo incontro con l'organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia dato mandato, il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio per il periodo necessario al ricorso, senza corresponsione né di retribuzione né di contributi, salva sua richiesta di ferie o di permessi retribuiti, o anticipazione del T.F.R. a titolo di miglior favore nella misura massima di tre mensilità di retribuzione globale.

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

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

6. Gli organi di cui sopra potranno:



- a) dichiarare il lavoratore idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito;
 - b) dichiarare il lavoratore totalmente inidoneo a svolgere qualsiasi attività lavorativa;
 - c) dichiarare il lavoratore inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa;
 - d) dichiarare il lavoratore temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa.
7. Nei casi previsti dal precedente punto 6, lettere c) e d), l'Azienda verifica la possibilità di mantenere il lavoratore in servizio con mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte ovvero, in mancanza, con mansioni inferiori.
8. Fermo restando il rispetto di quanto stabilito all'art.42 del D.Lgs.81/08, come modificato dal D.Lgs.106/09, l'accertamento relativo alla possibilità di mantenere, o meno, il lavoratore in servizio con mansioni diverse, deve avvenire in una riunione congiunta tra la Direzione Aziendale, il lavoratore interessato e un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisca mandato.
9. Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente punto 8, risulti che il lavoratore può essere mantenuto in servizio, ancorché in mansioni non equivalenti od anche inferiori a quelle di assunzione od a quelle alle quali è stato successivamente adibito, deve essere redatto apposito verbale d'incontro, sottoscritto per accettazione dalla direzione aziendale, dal lavoratore interessato e dal rappresentante sindacale presente alla riunione congiunta, nel quale il lavoratore dovrà espressamente dichiarare di accettare, o non accettare, le mansioni che gli sono state assegnate secondo quanto previsto al precedente comma 7.
10. Nel caso in cui il lavoratore accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà ai sensi del successivo comma 12 del presente articolo. Nel caso in cui il lavoratore non accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà al suo licenziamento senza l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità e con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
11. Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente comma 8, risulti che il lavoratore non può essere mantenuto in servizio in mansioni confacenti con il suo stato di idoneità, l'azienda procederà al suo licenziamento nel rispetto delle previsioni di legge vigenti e con l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità.
- Il predetto verbale d'incontro di cui al comma 9, deve essere sottoscritto per accettazione dalla Direzione aziendale, dal lavoratore interessato e dal rappresentante sindacale presente alla riunione congiunta.
- Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, l'azienda procederà, preventivamente al licenziamento, ad esperire la procedura prevista dall'art. 7, legge 15 luglio 1966, n. 604.

12. Nel caso in cui il lavoratore accetti le mansioni assegnate, lo stesso sarà mantenuto in servizio e dovrà essere inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli.

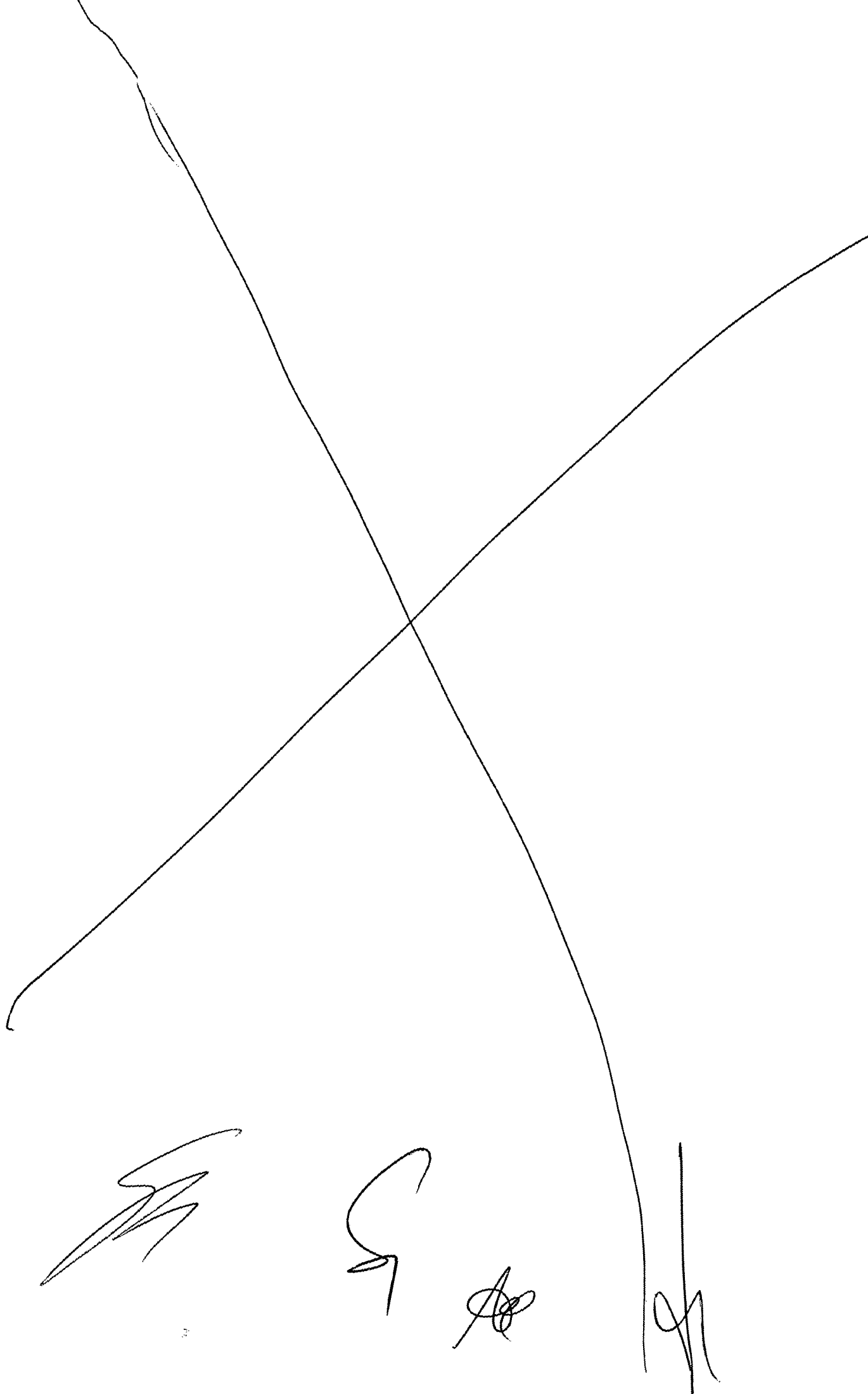
Qualora il nuovo inquadramento risultasse inferiore al precedente, verrà conservata "ad personam" la differenza in cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento dell'assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione.

Tale differenza ("ad personam") è parte della retribuzione globale.

ESONERO AGEVOLATO PER INIDONEITÀ

- a) Nei confronti dei lavoratori riconosciuti, con le procedure di cui ai commi precedenti, inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, l'Azienda, nel caso previsto al precedente comma 11, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento, oltre delle spettanze legali e contrattuali, di una somma complessiva "una tantum" definita nella sotto indicata tabella, in rapporto agli anni di servizio aziendali compiuti.
- b) Il riconoscimento della somma "una tantum", di cui alla precedente lett. a), implica la verifica, compiuta dall'azienda e dal lavoratore, dell'esistenza di eventuali motivi di contestazione relativi al pregresso svolgimento del rapporto di lavoro ed alla composizione di ogni possibile fonte di controversia; conseguentemente, la liquidazione di detta somma avverrà, nella misura intera prevista dalla sotto indicata tabella, soltanto all'esito della sottoscrizione di un verbale di conciliazione che avrà ad oggetto una transazione generale ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma cod. civ.
- c) Nell'ipotesi in cui le parti non addivengano alla sottoscrizione del suddetto verbale entro 10 giorni dall'intimazione del recesso al prestatore di lavoro, quest'ultimo manterrà il diritto a percepire il solo 50% della somma "una tantum" come quantificata in base alla tabella sotto riportata.

Anni di servizio Aziendale	Mensilità globali dell'ultima retribuzione "una tantum"
fino a 5 anni compiuti	2
da 6 a 10 " "	5
da 11 a 25 " "	10
da 26 anni in poi	5



NO

[Handwritten signature]

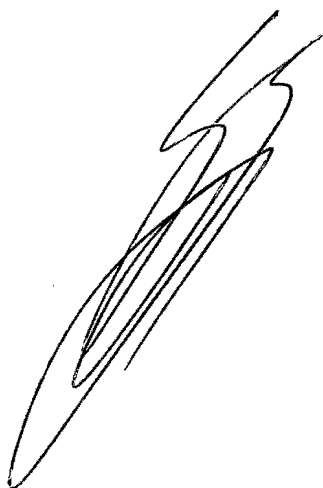
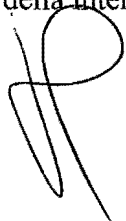
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

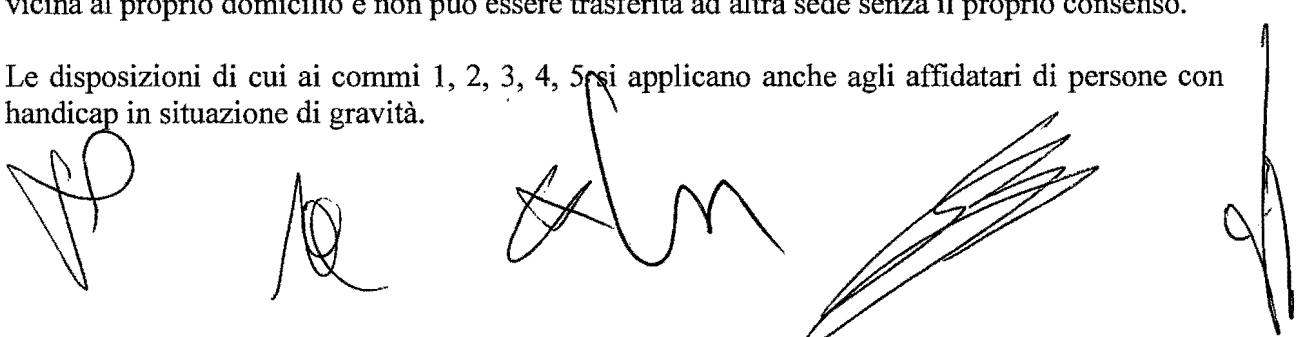
1. La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono disciplinati dalle norme del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, e successive modificazioni e integrazioni. Per i relativi permessi retribuiti si fa riferimento alla retribuzione globale.
2. A decorrere dall'1.1.2010, durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, l'azienda corrisponde alla dipendente una integrazione di quanto la stessa percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale mensile netta di sua spettanza.



Art. 46 – Tutela delle persone portatrici di handicap

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, di cui all'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito, di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5.2.1992, n. 104 e successive modificazioni, è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. A condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito anche in maniera continuativa.
Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.
Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

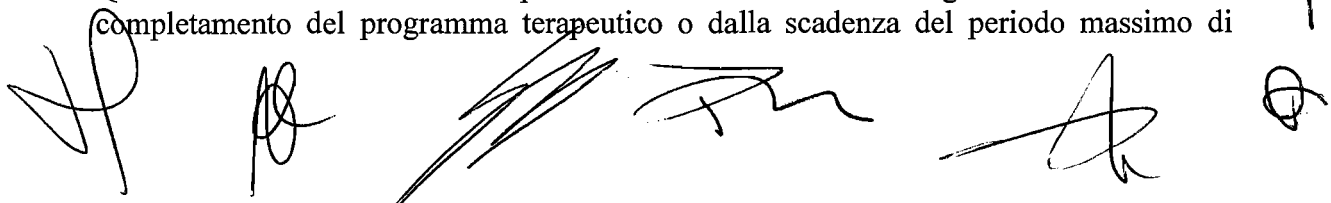
Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazioni di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado, o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
4. Ai permessi di cui ai commi 1,2,3, che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7 nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8 della legge 9.12.1977, n. 903.
5. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.
Detto lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.
6. La persona con handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 1 e 3, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.
7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5 si applicano anche agli affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.



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

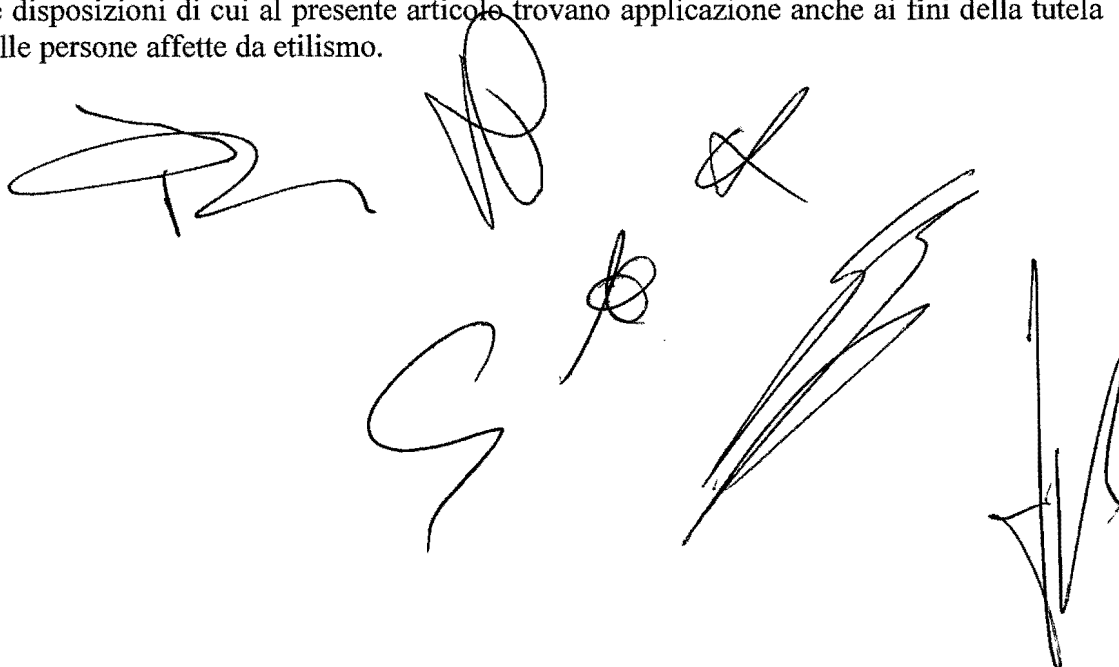
Art. 47 - Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo

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



aspettativa ovvero dalla data dell'eventuale, volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico, il rapporto di lavoro si intenderà risolto.

6. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.
7. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.
8. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento di mansioni che comportino rischi per la sicurezza, la incolumità e salute di terzi, e il lavoratore va adibito a mansioni che non comportino i rischi predetti.
9. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
10. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 4 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.
11. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.
12. La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR 9 ottobre 1990, n. 309 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
13. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche ai fini della tutela delle persone affette da etilismo.

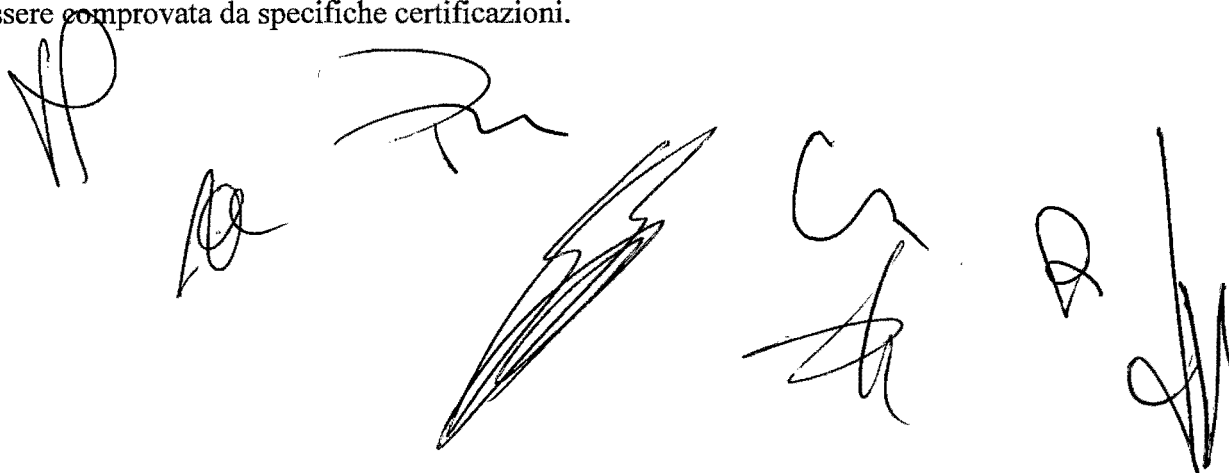
The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'S' or 'Z' shape, a circular scribble, a cross-like mark, and several other fluid, cursive signatures. These appear to be official endorsements or approvals.

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

1. In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e comunque nel rispetto della legge 5 giugno 1990, n. 135 (Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS), ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'urgenza di assistere il coniuge o un parente entro il secondo grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, concederà in alternativa:
 - aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a tre anni;
 - permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di otto mesi.
2. La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione da parte del dipendente di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante le esigenze terapeutiche e di assistenza del congiunto.
3. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
4. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

Art. 49 - Permessi per donazione di midollo osseo

1. Al dipendente donatore di midollo osseo l'azienda riconosce permessi retribuiti, con decorrenza della retribuzione globale in misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti e delle analisi finalizzati a verificare l'idoneità alla donazione.
2. Ai fini della concessione dei permessi di cui al primo comma, l'effettuazione predetta deve essere comprovata da specifiche certificazioni.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right, there is a stylized 'H' or 'P' signature, a circular mark, a signature that looks like 'R', a large, bold, diagonal signature, a signature that looks like 'C', and a signature that looks like 'A'.

Art. 50 - Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata

Fermo restando quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n.104, e dalla legge 8 marzo 2000, n.53, con le integrazioni di cui alla sentenza di Corte Costituzionale n. 19 del 26.1.09, ai lavoratori che abbiano la necessità di assistere il coniuge, il convivente o un parente entro il 3° grado, anche non convivente, non ricoverati a tempo pieno, bisognosi di assistenza in quanto colpiti da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, permetterà di praticare orari flessibili individuali e/o di turnazione agevolata utili all'assistenza del congiunto e concederà permessi non retribuiti anche per periodi plurisettimanali, previa presentazione di idonea documentazione.

Art. 51 – Permessi per eventi familiari gravi

A) Permessi per eventi e cause particolari

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi
2. Per fruire del permesso, il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
3. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.
4. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
5. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

6. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati al comma 1, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
7. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno, alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
8. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
9. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.
10. Qualora, nello stesso anno, si verificano lutti per decesso di genitori, coniuge, figli, fratelli o altro familiare convivente, il lavoratore ha diritto a corrispondenti periodi di tre giorni di permesso retribuito, sempreché tali lutti non intervengano in periodi di ferie o di malattia del lavoratore stesso.

B) Congedi per gravi motivi familiari

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

6. Sia l'eventuale non accoglimento, sia la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, sia la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.
7. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
8. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.
9. Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1 del citato Decreto n. 278/2000, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta, del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.
10. Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.
11. Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

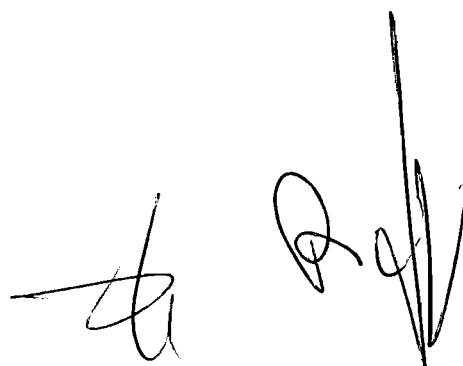
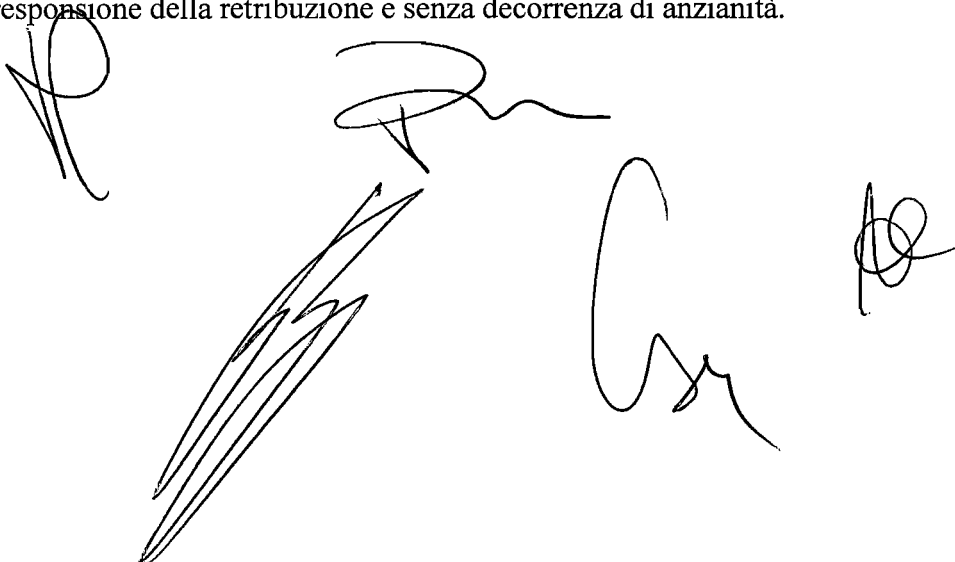
Le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A e B del presente articolo assorbono fino a concorrenza i trattamenti eventualmente già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

Art. 52 – Aspettativa per adozione e affidamento

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

Art. 53 – Aspettativa per volontariato

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato che fanno parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte negli appositi registri regionali, di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro anche individuale e di turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge sopra citata.
2. Valutate le esigenze di servizio, l'azienda potrà inoltre concedere un periodo di aspettativa non retribuita, di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla legge n. 266/1991.
3. In considerazione della natura di servizio pubblico essenziale gestito dalle aziende e dal loro dovere di collaborazione in caso di calamità, si precisa che – allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi – il personale delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse a detti interventi.
4. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.



Art. 54 - Richiamo alle armi

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



CAPITOLO VIII

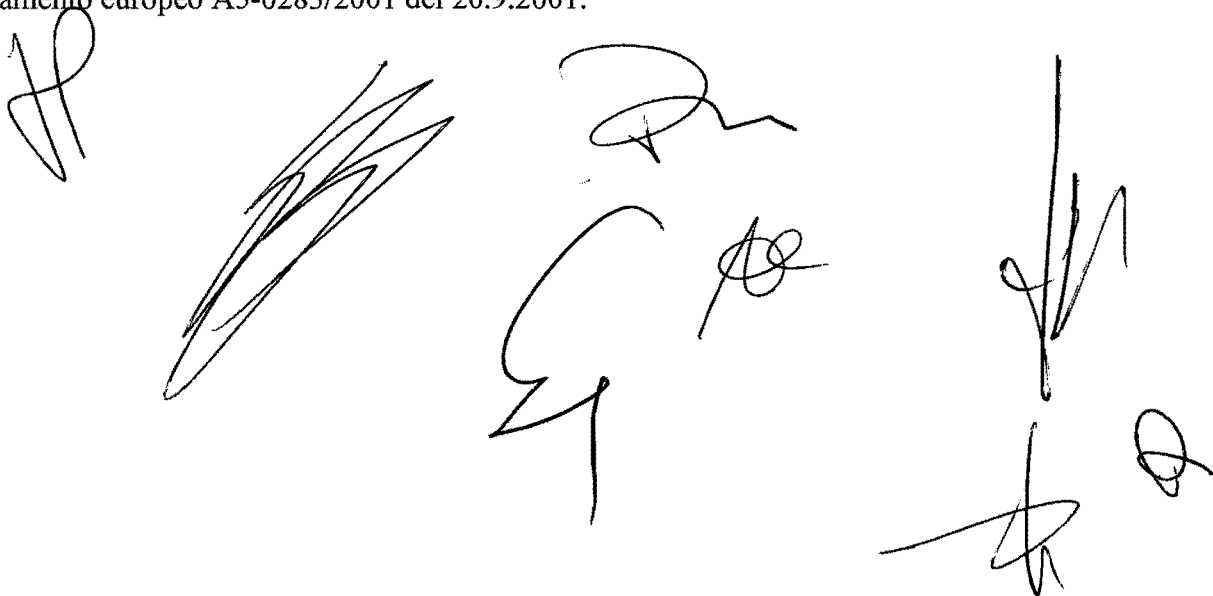
TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Art. 55 – Parità di trattamento tra uomini e donne – Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali

1. Le parti stipulanti richiamano l'attenzione delle imprese e dei lavoratori su quanto previsto, in particolare, dalle leggi 20.5.1970 n. 300; 9.12.1977, n. 903; dal D.P.R. 25.11.1976, n. 1026; dai decreti legislativi 13.8.2003, n. 216; 30.5.2005, n. 145; 11.4.2006, n. 198 in materia di:
 - parità di trattamento tra uomini e donne per quanto concerne accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e promozione professionale;
 - prevenzione e repressione di discriminazioni a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, dell'orientamento sessuale;
 - prevenzione e repressione dei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale;
 - ai fini del rispetto della dignità della persona nell'ambiente di lavoro.
2. In tale premessa, le parti costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi otto componenti, per attività di studio mirata alla promozione di azioni positive con particolare riguardo all'occupazione e alla valorizzazione professionale femminile.

Art. 56 - Prevenzione e repressione del mobbing

1. Le parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psico-fisica dei dipendenti è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro. A tal fine, le Parti impegnano le imprese ed i lavoratori affinché, nell'ambiente lavorativo, siano prevenute e comunque contrastate ripetute e sistematiche vessazioni atte a produrre nei dipendenti uno stato di abituale sofferenza fisica e morale. A questo riguardo, si richiama quanto proclamato, a livello comunitario con la Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 del 20.9.2001.



CAPITOLO IX

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 57 – PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

A) RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (R.S.U.)

1. In attuazione di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia e secondo quanto disciplinato dalla presente lettera A) e dall'allegato Regolamento al presente CCNL (Allegato n.5), la rappresentanza dei lavoratori in tutte le aziende che applicano il presente CCNL, aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, è esercitata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), con mandato elettivo di durata triennale.
2. Le votazioni per l'elezione della R.S.U. si svolgono a suffragio universale per liste concorrenti, ogni tre anni, in tutte le aziende (o unità produttive nel caso in cui le aziende siano dislocate in comuni diversi) che applicano il presente CCNL in un'unica data stabilita dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti. La conseguente attivazione degli adempimenti procedurali per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento allegato. Lo svolgimento degli adempimenti elettorali è stabilito dal Regolamento allegato.
3. In ottemperanza ai vigenti accordi interconfederali, le Organizzazioni sindacali stipulanti, quelle firmatarie del CCNL nonché quelle comunque riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 :
 - a) con l'elezione della R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970, in tutte le aziende nelle quali si applica il presente CCNL;
 - b) convengono che l'elezione della R.S.U. determina l'automatica decadenza delle R.S.A. in carica.
4. Nelle aziende che applicano il presente CCNL:
 - a) la R.S.U. subentra alle R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto delle disposizioni legislative, contrattuali nazionali e interconfederali, ivi compresa la titolarità delle relazioni sindacali e della contrattazione aziendale di secondo livello, secondo i criteri e le modalità stabiliti dal vigente CCNL. Il subentro della R.S.U. alle R.S.A. avviene a parità di trattamento legislativo e contrattuale nonché a parità di costi per l'azienda, con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e legali; fermo restando quanto stabilito dalla successiva lettera B);
 - b) i componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di libertà, tutele e diritti sindacali già loro spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali, quali, ad esempio, il diritto: ai permessi retribuiti contrattuali che assorbono quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970; a indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, ex art. 20 della legge n. 300/1970; ai permessi non retribuiti ex art. 24 della legge n. 300/1970; ai locali per l'esercizio delle funzioni di competenza, nelle aziende con almeno 100 dipendenti; e a quello di affissione ex art. 25 della legge n. 300/1970.

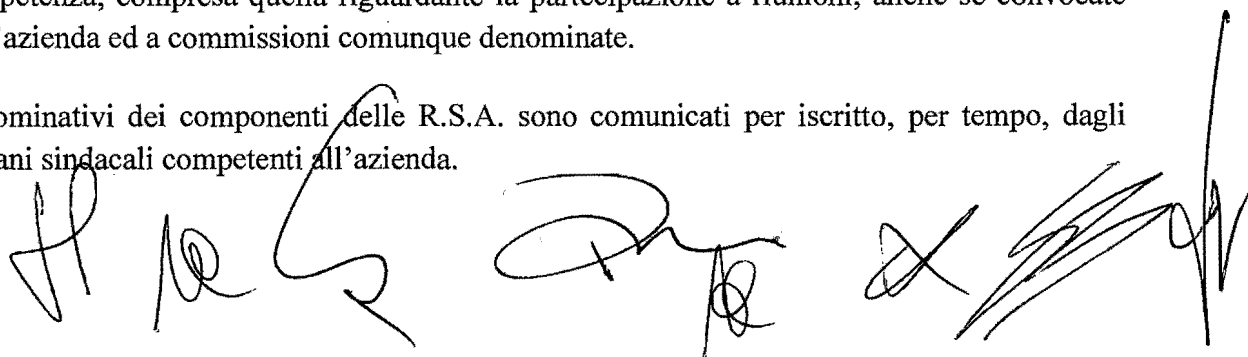
5. In relazione al numero dei lavoratori dipendenti in forza, il numero dei componenti della R.S.U. si determina, in ogni azienda che applica Il presente CCNL, come segue:
- a. aziende da 16 a 60 dipendenti: 3 componenti;
 - b. aziende da 61 a 175 dipendenti: al numero minimo di 3 componenti si aggiunge 1 componente ogni 35 dipendenti nell'intervallo tra 61 e 175 (max 7 componenti);
 - c. aziende da 176 a 360 dipendenti: al numero minimo di 7 componenti si aggiunge 1 componente ogni 70 dipendenti nell'Intervallo tra 176 e 360 (max 9 componenti);
 - d. aziende da 361 a 1000 dipendenti: al numero minimo di 9 componenti si aggiunge un componente ogni 80 dipendenti nell'intervallo tra 361 e 1000 (max 17 componenti);
 - e. aziende da 1001 a 5000 dipendenti: al numero minimo di 17 componenti si aggiunge un componente ogni 90 dipendenti, nell'intervallo tra 1001 e 5000;
 - f. aziende con dipendenti superiori a 5000: il numero dei componenti è pari a 71.
6. Il numero dei componenti della R.S.U. deve essere sempre dispari. Qualora l'applicazione del criterio di cui al comma 5 determini un numero pari di componenti, tale numero sarà arrotondato al numero dispari immediatamente superiore. Per contro, qualora l'applicazione del predetto criterio determini un numero dispari di componenti, seguito o meno da un decimale, resterà confermato il numero dispari.
7. I nominativi dei componenti eletti nella R.S.U. devono essere tempestivamente comunicati per iscritto all'azienda.
8. I componenti della R.S.U. restano in carica tre anni, anche in caso di avvicendamento di imprese nella gestione del servizio ai sensi dell'art.6, al termine dei quali decadono automaticamente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento allegato.

NOTA A VERBALE

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

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

1. Le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti indicano l'elezione per la costituzione della R.S.U per le giornate del 22 e 23 ottobre 2013, in tutte le aziende che applicano Il presente CCNL, aventi almeno 16 dipendenti. Gli adempimenti elettorali, espletati in attuazione del Regolamento allegato, dovranno essere completati entro il 7 novembre 2013.
2. La R.S.U. costituita a termini delle presenti Disposizioni transitorie entrerà in carica a partire dall'8 novembre 2013 e scadrà il 7 novembre 2016. Il conseguente rinnovo triennale verrà promosso in attuazione di quanto previsto dalla presente lettera A) e dall'allegato Regolamento.
Nelle stesse giornate si svolgeranno le elezioni per i RLSSA secondo le modalità stabilite dall'art. 63 del presente CCNL.
3. Le R.S.U. già costituite alla data di stipulazione del presente CCNL e che scadono tra la data predetta e il 21 ottobre 2013, fermo restando per la sola durata del periodo l'eventuale maggior numero di componenti alla data di stipulazione del presente CCNL, restano in carica, in regime di proroga, fino al completamento della procedura per l'elezione della R.S.U. secondo quanto stabilito dal comma 1 delle presenti disposizioni.
Anche le predette R.S.U. saranno pertanto tenute a rinnovare le procedure elettorali secondo quanto previsto dalle presenti Disposizioni transitorie.
4. Fino al completamento degli adempimenti di cui al precedente comma 1, le R.S.A. già costituite alla data di stipulazione del presente CCNL, fermo restando il numero dei componenti a tale data, continuano a svolgere le loro funzioni, esercitando le prerogative e i diritti di competenza in applicazione delle disposizioni della legge n. 300/1970. Resta ferma la loro automatica decadenza a partire dall' 8 novembre 2013.
5. Nelle more dell'elezione della R.S.U., ai componenti delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti sono riconosciuti permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio 2013.
6. La quota parte dei permessi retribuiti spettanti a ognuna delle R.S.A di cui al precedente comma 5 è determinata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività aziendale sul monte ore annuo complessivo aziendale di cui al precedente comma.
Tale indice è espresso dal rapporto percentuale tra il totale degli iscritti a ognuna delle R.S.A. di cui al citato comma 5 e il totale degli iscritti a tutte le medesime R.S.A. nell'ambito di ogni azienda, entrambi accertati dall'azienda alla data del 1° gennaio 2013.
7. Ai componenti delle R.S.A. aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n.300/1970, spettano esclusivamente i permessi, con decorrenza delle retribuzione globale, di cui all'art. 23 della legge sopra richiamata.
8. I permessi di cui al comma 5 e di cui al comma 7 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
9. I nominativi dei componenti delle R.S.A. sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.



10. I permessi di cui al comma 5 e di cui al comma 7 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
11. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
12. I permessi di cui al comma 5 assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970.

B) PERMESSI RETRIBUITI PER I COMPONENTI DELLA R.S.U.

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti della R.S.U. spettano, per ogni anno solare, permessi, con decorrenza delle retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.
2. I permessi di cui al comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
3. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
4. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
5. La ripartizione dei permessi in parola da parte dei componenti della R.S.U. è oggetto di specifica autoregolamentazione scritta trasmessa all'azienda ai fini della concessione dei permessi stessi.
6. I permessi di cui alla presente lettera assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970, tenuto conto di quanto previsto dalla lettera A), commi 3 e 4.

C) PERMESSI RETRIBUITI PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI/STRUTTURE TERRITORIALI E NAZIONALI DELLE OO.SS. STIPULANTI FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti degli Organi/Strutture territoriali e nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti spettano permessi, con decorrenza delle retribuzione globale,

esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 6 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.

2. La quota parte nella misura di 4 ore dei permessi retribuiti di cui al precedente comma 1, spettanti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante, è determinata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività aziendale sul monte ore annuo complessivo di cui al comma 1. La quota parte delle residue 2 ore verrà ripartita in modo paritetico tra le medesime organizzazioni sindacali stipulanti.
Il suddetto indice è espresso dal rapporto percentuale tra il totale degli iscritti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante e il totale degli iscritti a tutte le Associazioni sindacali stipulanti nell'ambito di ogni azienda, entrambi accertati dall'azienda alla data del 1° gennaio e comunicati dall'azienda stessa, entro il 15 gennaio seguente, agli Organi/Strutture territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti.
3. I permessi di cui al precedente comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
4. I nominativi dei componenti degli Organi/Strutture di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.
5. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
6. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
7. I permessi di cui alla presente lettera C) assorbono integralmente quelli di cui all'art. 30 della legge n.300/1970.

D) DISCIPLINA DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 30 DELLA LEGGE N. 300/1970

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, ai lavoratori dipendenti componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali di ciascuna delle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 spettano permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per la partecipazione alle riunioni degli Organi direttivi di propria competenza, qualora l'orario delle predette riunioni coincida anche parzialmente con l'orario di lavoro giornaliero.
La partecipazione viene autorizzata dall'azienda a seguito del ricevimento della relativa lettera di convocazione a firma del competente Segretario responsabile.
2. Il monte ore annuo complessivo aziendale di permessi retribuiti riconosciuti ai fini di cui al precedente comma è pari a:
 - 72 ore nelle aziende da 16 a 200 dipendenti;

- 132 ore nelle aziende da 201 1000 dipendenti;
 - 165 ore nelle aziende da 1001 dipendenti fino a 3000;
 - 198 ore nelle aziende da 3001 dipendenti in poi.
3. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi/Strutture sindacali competenti all'azienda.
 4. I permessi retribuiti di cui sopra sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatti salvi eventuali motivati impedimenti.
 5. Ai lavoratori di cui al comma 1 spettano esclusivamente i permessi retribuiti di cui alla presente lettera D), le cui disposizioni costituiscono attuazione del rinvio previsto in materia dall'art. 30 della legge n.300/1970.

E) ASPETTATIVA RETRIBUITA PER MOTIVI SINDACALI ALLE OO.SS. STIPULANTI IL CCNL FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

1. Le aziende associate a Federambiente che applicano il presente CCNL mettono a disposizione di tutte le Associazioni sindacali nazionali stipulanti un periodo di aspettativa retribuita, per motivi sindacali, nella misura complessiva di 332 mesi per ogni anno solare, da suddividersi fra di esse secondo il criterio di seguito specificato.
2. L'onere del predetto periodo complessivo di aspettativa retribuita è di pertinenza delle aziende associate che applicano il presente CCNL ed è ripartito tra le stesse secondo i criteri e le modalità stabiliti da Federambiente.
3. Fermo restando quanto previsto ai successivi commi 5 e 6, l'entità del periodo di mesi di aspettativa retribuita riconosciuto, per ogni anno solare, a ognuna delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti è individuata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività nazionale sul monte totale annuo di 332 mesi.

Ai fini in parola, l'indice di rappresentatività nazionale della singola Organizzazione sindacale nazionale stipulante è espresso dal rapporto percentuale tra il totale nazionale degli iscritti alla singola Organizzazione e il totale degli iscritti a tutte le OO.SS. nazionali stipulanti, entrambi accertati da federambiente nell'ambito di tutte le aziende ad essa associate alla data del 1° novembre di ogni anno e comunicati alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro il successivo 15 dicembre.

Il predetto indice vale per l'anno solare seguente.

4. L'aspettativa retribuita per motivi sindacali è attribuita e fruita per periodi di durata continuativa mensile o plurimensile, anche non calendariale, con corresponsione della retribuzione globale.

Non sono ammesse l'attribuzione o la fruizione della predetta aspettativa per periodi di durata inferiore al mese, ovvero per periodi continuativi superiori a 11 mesi nell'anno solare riferiti al medesimo dipendente.

5. I periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali sono utili ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità supplementari, del T.F.R., del Compenso Retributivo Aziendale (ex art. 2 CCNL), degli aumenti periodici di anzianità e del periodo necessario per il passaggio alla posizione parametricale A.
Ai dipendenti beneficiari che usufruiscono nell'anno dei periodi di aspettativa pari a 11 (undici) mesi non competono gli indumenti di lavoro.
6. I nominativi dei lavoratori dipendenti beneficiari dei periodi di aspettativa retribuita sono preventivamente e tempestivamente comunicati o confermati per iscritto dalle rispettive Segreterie sindacali nazionali stipulanti a Federambiente, per la conseguente comunicazione all'azienda interessata.

CHIARIMENTO A VERBALE

- 1) Ai diversi fini di cui al presente articolo 57, con l'espressione "lavoratori dipendenti" si deve intendere l'insieme dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto a termine di durata superiore a 9 mesi.

DICHIARAZIONI FINALI DELLE PARTI NAZIONALI STIPULANTI FEDERAMBIENTE - FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

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

ENTRATA IN VIGORE

Le disposizioni di cui alle lettere:

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

Art. 58 - Diritti sindacali

1 - Diritto d'affissione

Le Rappresentanze Sindacali e le strutture esterne delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che la Direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'Azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

2 - Trattenute dei contributi sindacali

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

Le Aziende non possono accettare deleghe in cui il valore del contributo sia inferiore all'1% e, pertanto, le deleghe in corso devono essere allineate alla percentuale sopraindicata, salvo revoca da parte del lavoratore.

Allo scopo di facilitare ai lavoratori il versamento dei propri contributi alle Organizzazioni Sindacali stipulanti alle quali sono iscritti, le Aziende effettueranno le relative trattenute sulle retribuzioni mensili inserendole nei ruoli paga, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega, nella quale dovranno essere specificate le generalità del lavoratore, il numero di matricola, il Sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, la periodicità e l'importo della trattenuta stessa.

La trattenuta sarà sospesa a richiesta scritta del lavoratore interessato con decorrenza nel mese successivo alla data della revoca stessa; si intende invece che nello stesso mese sarà trattenuto in un'unica soluzione il corrispettivo del tesseramento, non ancora trattenuto, che ha scadenza annuale indivisibile, anche se la relativa esazione viene rateizzata in 14 mensilità per comodità dei lavoratori iscritti; ciò in quanto la clausola stessa viene esplicitamente accettata e sottoscritta dal lavoratore al momento del rilascio della delega.

Effettuata la trattenuta, l'Azienda rimetterà ad ogni Sindacato la somma di competenza.

3 - Assemblee sindacali del personale

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, in Azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue pro capite; in quest'ultimo caso verrà corrisposta la normale retribuzione.

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

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

Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi di interesse pubblico, le Assemblee saranno tenute di massima nelle ultime ore di lavoro, salvo casi del tutto eccezionali, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette singolarmente, o congiuntamente, dalle Rappresentanze Sindacali e/o dalle strutture esterne delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale di lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate alla Direzione dell'Azienda con un preavviso di almeno 24 ore.

Alle riunioni possono partecipare dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la Rappresentanza Sindacale.

4 - Sedi sindacali

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

Nelle Aziende con un numero inferiore di dipendenti, le Rappresentanze Sindacali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art. 59 – Istituti di patronato

1. Gli istituti di patronato delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge 20.5.1970, n. 300, i compiti di cui al D.L. del C.P.S. del 29.7.1947, n. 304.
2. L'azienda mette a disposizione dei suddetti patronati:
 - a) albo murale per le affissioni di materiale di informazione ai lavoratori;
 - b) Idonei locali per consentire ai rappresentanti dei patronati di poter ricevere ed assistere i lavoratori.
3. Per l'attuazione pratica dei suddetti punti 1) e 2) si addiverrà a specifici accordi stipulati tra le parti.

Art. 60 - Attività culturali e ricreative

1. Le attività culturali e ricreative promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

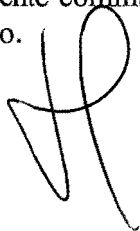
La regolamentazione di tali organismi è demandata alla contrattazione aziendale.

2. Per lo svolgimento delle suddette attività, l'azienda concorre con un contributo annuale pari a 21,00 euro, commisurato al numero di lavoratori a tempo indeterminato in servizio all'inizio di ogni anno.

Il contributo versato da ciascun lavoratore che partecipi a dette attività come associato agli organismi di cui al precedente comma 1 non potrà essere inferiore ad un importo annuale pari a 10,50 euro.

3. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, fermo restando che, qualora il contributo aziendale versato per le suddette attività sia superiore a quello sopra indicato, quest'ultimo concorre e non aumenta quello percepito a titolo di miglior favore.

4. I lavoratori che siano impegnati nello svolgimento e/o nell'organizzazione dell'attività di cui al precedente comma 1) possono fruire di permessi non retribuiti compatibilmente con le esigenze di servizio.



CAPITOLO X

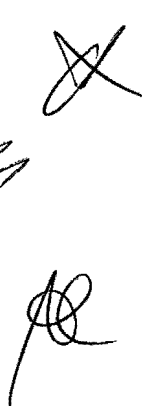
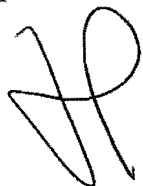
PROCEDURA PER LE CONTROVERSIE INDIVIDUALI

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE ED ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

VERTENZE INTERPRETATIVE

Art. 61 – Procedura per le controversie individuali

1. Qualora il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal presente CCNL, può chiedere che la questione venga esaminata con la Direzione aziendale, anche facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. La richiesta di esame della questione è inoltrata, per iscritto, dal lavoratore all'azienda con apposita domanda contenente l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo e i motivi del reclamo stesso.
3. La Direzione aziendale, entro 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento della domanda, fissa un incontro con il lavoratore per l'esame della controversia. Al termine di tale fase viene sottoscritto da tutte le parti interessate uno specifico verbale.
4. In caso di mancato accordo, la questione è oggetto di successivo esame in un incontro a livello territoriale tra la Direzione aziendale, assistita dall'Associazione imprenditoriale, e il lavoratore, assistito dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente CCNL. Tale incontro è svolto entro i 10 giorni lavorativi successivi alla formalizzazione della richiesta di incontro a livello territoriale. Al termine di tale fase viene sottoscritto da tutte le parti interessate uno specifico verbale.
5. Fino al completo esaurimento della procedura sopra individuata, il lavoratore interessato non può adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.



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

1. Le controversie collettive – con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari – sono soggette a una procedura finalizzata alla prevenzione e alla composizione dei conflitti.
2. In attuazione dell'art. 2, comma 2, della legge 12.6.1990, n. 146 e successive modifiche e integrazioni, il raffreddamento e la conciliazione delle controversie collettive sono disciplinati dalla procedura allegata all'Accordo nazionale 1.3.2001, che regola l'esercizio del diritto di sciopero, valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia con delibera n. 01/31 del 19.4.2001 (Allegato n. 10).
3. L'Accordo nazionale 1.3.2001 e la procedura allegata trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori addetti ai servizi ambientali, fatto salvo quanto specificamente previsto dall'art. 8 del citato Accordo in materia di prestazioni indispensabili.

VERTENZE INTERPRETATIVE – DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

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



CAPITOLO XI

AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 63 – Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

A. Obiettivi

1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo eco-sostenibile delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia.
2. Le Parti stipulanti concordano che lo sviluppo eco-sostenibile tiene conto della accettabilità sociale e della salvaguardia dell'occupazione, opera in maniera equilibrata con le esigenze finanziarie, economiche e produttive delle aziende.

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

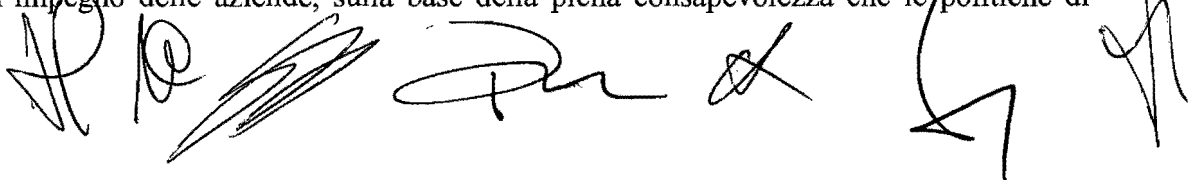
In particolare, l'esigenza essenziale è quella di mettere in campo iniziative destinate a elevare i livelli culturali e la capacità di percepire il rischio in ambienti di lavoro, di diffondere il capillare e naturale utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione e contemporaneamente di contrastare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

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

Tale miglioramento si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione e della programmazione, intese come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa e del monitoraggio delle azioni intraprese, per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal documento aziendale di valutazione dei rischi, DVR, nonché dal DUVRI (Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze) con riferimento a tutti i lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008.

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

Inoltre, le parti convengono sulla necessità che siano adottati sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL-R) che devono costituire il nucleo centrale dell'impegno delle aziende, sulla base della piena consapevolezza che le politiche di



prevenzione, oltre a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, riducono sensibilmente i costi economici e sociali derivanti dalla carenza di sicurezza nei luoghi di lavoro.

NOTA A VERBALE

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

B. Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

B/1 I principali soggetti nell'ambito del rapporto di lavoro:

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

Il datore di lavoro

1. Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'azienda in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
5. In particolare, il datore di lavoro provvede alla valutazione di tutti i rischi e alla redazione nonché all'aggiornamento ove necessario del relativo documento, DVR e del DUVRI, designa il responsabile del servizio prevenzione/protezione dai rischi, nomina il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta, adempie agli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vigenti e gli consegna il documento predetto, fornisce ai lavoratori i DPI e i mezzi di protezione collettivi, adotta e aggiorna ove necessario le misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati, vigila sull'osservanza delle disposizioni in materia da parte dei lavoratori, consente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza. **Il datore di lavoro deve richiedere ai lavoratori l'osservanza delle disposizioni di cui all'art.18 comma 1 lettera f), prevedendo anche un regolamento disciplinare.**

Esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dal D. Lgs. N. 81/2008.

3. In materia di salute e sicurezza del lavoro la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, gli obblighi non delegabili e gli obblighi di sua pertinenza sono fissati rispettivamente dagli artt. 16, 17, 18 del D.Lgs. n. 81/2008.

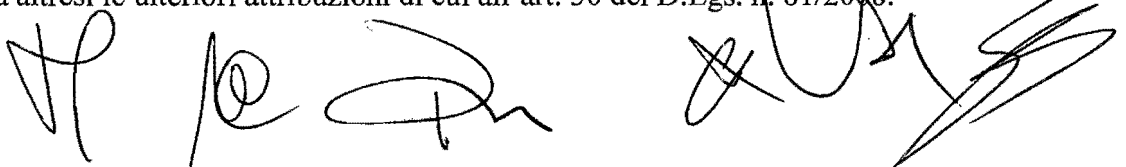
4. Le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione, a termini dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, idoneo ad ottenere l'esenzione della responsabilità amministrativa, di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Il lavoratore

1. Il lavoratore è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, con o senza retribuzione, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto).
2. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
3. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione, formazione ed addestramento in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi specifici connessi all'attività svolta, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, in caso di cambiamento di mansioni e di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. Il lavoratore ha diritto altresì a eleggere, secondo le modalità previste dalle norme legislative e contrattuali, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
4. In particolare, il lavoratore ha l'obbligo di osservare le disposizioni e le istruzioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente, utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, partecipare ai programmi di formazione/addestramento, segnalare immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il lavoratore non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata di almeno 36 mesi, eletto dai lavoratori stessi per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto a una adeguata informazione e formazione in materia, a essere consultato in merito all'organizzazione della formazione, ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, a essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione, a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi, a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi, a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di lavoro, a essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione nonché del medico competente ove nominato, a fare proposte in merito all'attività di prevenzione.
Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività.
Esercita altresì le ulteriori attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.



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

Il medico competente

1. Il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessaria, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza; programma ed effettua la sorveglianza sanitaria, ove necessaria, istituisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno, comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica, informa ogni lavoratore interessato della sorveglianza sanitaria.

Esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dall'art. 25 del D.Lgs n.81/2008.

B/2 La riunione periodica

1. La riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. n.81/2008 è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata qualità-sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi di cui all'art. 2, lett. v) del D.Lgs. n. 81/2008.
2. Alla riunione periodica, convocata almeno con frequenza trimestrale, partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio prevenzione/protezione dei rischi, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Della riunione viene redatto il verbale messo a disposizione di tutti i partecipanti.
3. Nel corso della riunione, verranno esaminati e discussi i temi ed i documenti di cui all'art. 35, comma 2, lettere a), b), c), d), del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:
 - a) l'esame del DVR e la valutazione del programma di miglioramento;
 - b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, rilevati nel periodo di riferimento che deve prevedere, tra l'altro, una comparazione con i dati di settore forniti dall'Inail, la relazione sull'andamento della sorveglianza sanitaria a cura del medico competente;
 - c) la valutazione e i criteri di scelta dei nuovi dispositivi di protezione individuale, nonché l'adeguamento e l'efficacia degli stessi in adozione;
 - d) l'aggiornamento e l'adeguamento del piano formativo/informativo annuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro condiviso dall'organismo paritetico Fondazione nazionale sicurezza Rubes Triva
4. La riunione, attraverso il confronto tra i soggetti partecipanti, è finalizzata a definire le responsabilità, i criteri e le modalità di gestione atti a stabilire le azioni preventive e correttive in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, il corretto trattamento di non conformità rilevato in sede di sopralluoghi e segnalazioni da parte dei lavoratori e dei soggetti preposti alla sicurezza. Tali segnalazioni sono conseguenti ad attività di monitoraggio o di sorveglianza



pianificata e/o ad eventi incidentali (o mancati incidenti segnalati) e/o ad infortuni riscontrati (o mancati infortuni segnalati).

5. Le risultanze della riunione periodica devono dar luogo ad iniziative di informazione, formazione ed addestramento mirate in modo che, insieme alle misure organizzative, incidano significativamente sul miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.

B/3 Informazione e formazione dei lavoratori

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

B/4 Appalti: rischi da interferenze

1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.
2. In caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 ad altra impresa o a lavoratori autonomi, l'impresa appaltatrice verificherà, in particolare, la loro idoneità tecnico professionale, analogamente a quanto di competenza del datore di lavoro committente.

3. Il datore di lavoro committente, anche nel caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8, redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) che viene sottoposto alla consultazione del RLS, promuove la cooperazione tra le imprese ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione ai fini dell'efficacia del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente, così da eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.
4. Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, l'impresa committente nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate a termini dell'art. 8 sono tenute a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione, acquisendone copia dal datore di lavoro committente.

C. Nuovo assetto organizzativo del servizio di raccolta

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

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

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

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

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

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

2. Numero dei RLSSA

Il numero dei RLSSA è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o unità produttive ne caso in cui le aziende siano dislocate in comuni diversi.

Vale a dire:

- fino a 200 lavoratori: 1 RLSSA
- da 201 a 1000 lavoratori: 3 RLSSA
- oltre 1000 lavoratori: 6 RLSSA.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Next to it is a signature that looks like 'R'. To the right of that is another signature, followed by a signature that appears to be 'A'. Further right is a signature that looks like 'R'. On the far right, there is a tall, thin signature that extends upwards. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around these main signatures.

3. Computo dei lavoratori

Ai fini del computo dei lavoratori di cui al comma 2, si considera utile il numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente, fatta eccezione per quelli individuati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

4. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata di almeno 36 mesi.

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

5. Durata del mandato

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

6. Dimissioni

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

7. Elezione del RLSSA

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

a) Procedura di elezione

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

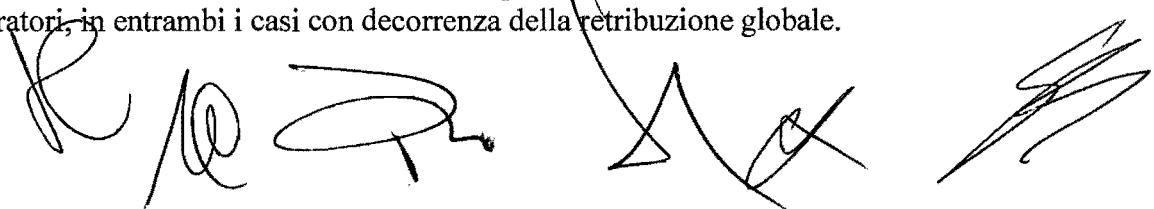
Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro.

Ricevuto il verbale dell'elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.

b) Permessi per l'espletamento del mandato

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al RLSSA sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle aziende che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale.



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

Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del RLSSA

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

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

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

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

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

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

Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo D.Lgs. al RLSSA sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dal precedente comma 7.

9. Preavviso

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

10. Accesso ai luoghi di lavoro

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

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

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

11. Modalità di consultazione

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

12. Informazioni e documentazione aziendale

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

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

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

13. Riunione periodica

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

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

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

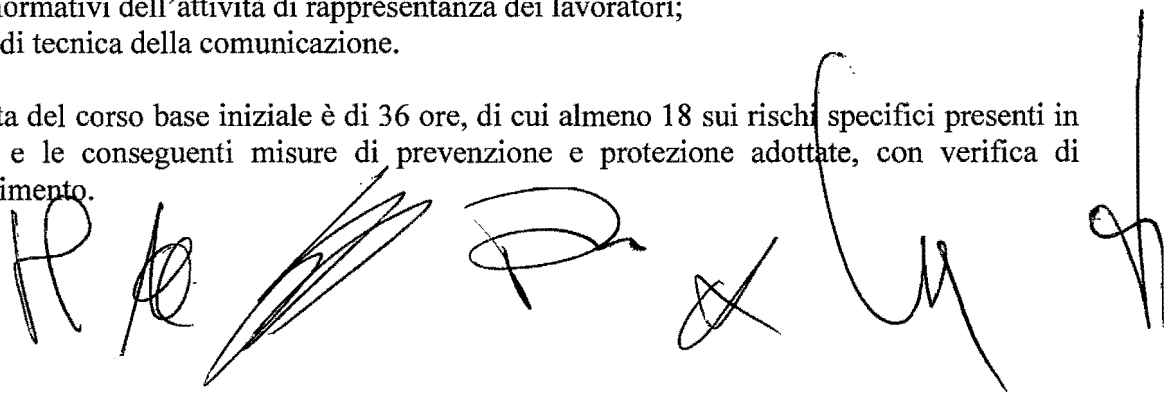
14. Formazione del RLSSA

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

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

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

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



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

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

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

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



DICHIARAZIONI A VERBALE

1. Le Parti stipulanti, nel darsi reciprocamente atto che il presente articolo dà attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel D.Lgs. n. 81/2008 e s. m. e i., dichiarano che lo stesso assorbe e sostituisce integralmente tutte le disposizioni contemplate dalla previgente normativa contrattuale, anche di livello confederale, realizzando una disciplina organica e completa della materia.

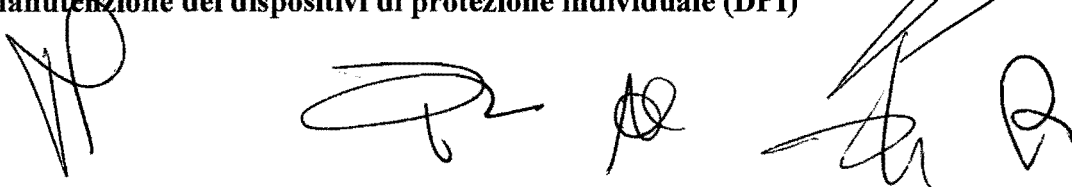
Al fine di contribuire alla conoscenza e all'applicazione della normativa relativa alla salute e sicurezza del lavoro, le Parti convengono di includere i testi degli articoli del D.Lgs. n. 81/2008 e s. m. e i.. richiamati nell'edizione a stampa del CCNL.

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

Art. 64 A)

Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro

Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

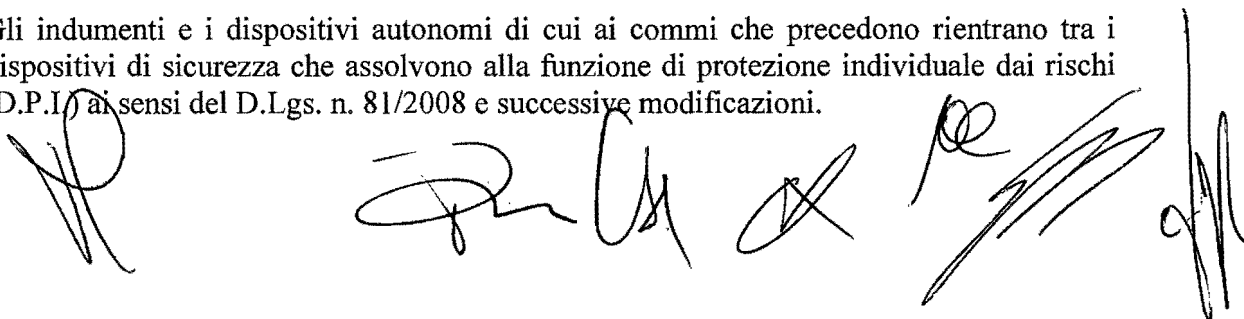


1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.
2. Fermo restando quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:
 - a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, in quanto previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):
 - 1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;
 - 2) assicura una formazione adeguata per l'uso corretto dei DPI;
 - b) il lavoratore:
 - 1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;
 - 2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;
 - 3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

ART. 64 B)

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

1. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada in condizioni di scarsa visibilità l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza.
2. I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della loro attività lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.
3. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3.6.1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).
4. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.



5. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

c) Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

1. Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa – che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. – sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.
2. La dotazione degli indumenti di lavoro viene stabilita dall'azienda, previa contrattazione con la R.S.U. o, in mancanza, con le R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il CCNL.
3. La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.
4. Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, etc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura ed alla organizzazione del lavoro.
5. Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.
6. Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

ART. 64 C)

FONDAZIONE NAZIONALE SICUREZZA "RUBES TRIVA"

1. In applicazione di quanto previsto dalla "Dichiarazione" in premessa al CCNL 30.06.2008, e dall'Accordo nazionale 15.09.2010, è istituita la Fondazione Nazionale sicurezza Rubes Triva.
2. La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle leggi vigenti, promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione della cultura della prevenzione.
3. Le imprese che applicano il presente CCNL versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari ad € 1,00 al mese, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno.

A tal fine Federambiente fornirà alla Fondazione Rubes Triva i dati relativi al numero dei dipendenti.

4. Il versamento dell'importo suindicato alla Fondazione deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.
5. Qualunque controversia che dovesse sorgere in relazione alle disposizioni del presente articolo o che comunque fosse connessa ad esse sarà devoluta in via esclusiva al Foro di Roma, dove ha sede la Fondazione Rubes Triva.

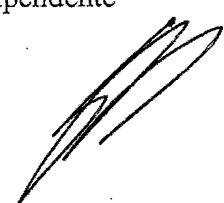
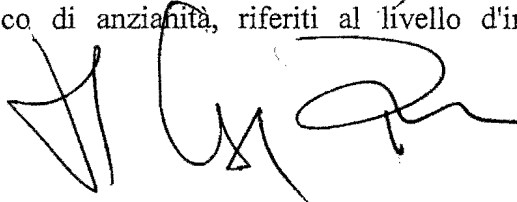
CAPITOLO XII

PREVIDENZA INTEGRATIVA E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 65 A)

Fondo Previambiente

1. La previdenza complementare è disciplinata dall'Accordo Nazionale 12 gennaio 1998 che istituisce il "Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori dell'igiene ambientale e settore affini", denominato Previambiente.
2. A tutti i dipendenti non in prova assunti con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro prevista dal presente CCNL sono consegnate dall'Azienda la nota informativa e la domanda di adesione al Fondo Previambiente, i cui moduli sono reperibili sul sito internet del Fondo stesso.
3. L'azienda in coerenza con le disposizioni previste dall'art.8 del D. Lgs.n. 252/2005, all'atto dell'assunzione attiva la procedura per consentire al lavoratore l'opzione per il conferimento del TFR.
4. L'adesione del dipendente al Fondo Previambiente, che è volontaria, determina l'adesione automatica dell'azienda al Fondo stesso e comporta, sia da parte del dipendente che dell'azienda, il versamento paritetico della quota di iscrizione pari a € 5,16 pro capite. La scheda di adesione è consegnata dal lavoratore al datore di lavoro che provvede tempestivamente a trasmetterla al Fondo pensione con immediato riscontro al lavoratore stesso.
5. Le contribuzioni al Fondo per la parte determinata percentualmente, ai sensi del successivo comma 7, lettere a), b), sono calcolate sulla base retributiva convenzionale costituita dalla retribuzione base parametrica in atto al 1° gennaio 1997, dall'indennità di contingenza, da un aumento periodico di anzianità, riferiti al livello d'inquadramento del dipendente interessato.



6 Le contribuzioni al Fondo sono dovute per 12 mesi.

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

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

A decorrere dall'1.10.2013, il datore di lavoro versa a favore del Fondo Previambiente un contributo di € 5,00 al mese per dodici mensilità per ogni lavoratore iscritto.

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

9. I contributi di cui al comma 7 decorrono dal mese successivo all'iscrizione.

10. In caso di assenza non retribuita per il mese, non sussiste l'obbligo del versamento dei contributi di cui al comma 7; mentre, in caso di assenza retribuita, il contributo è commisurato al livello della retribuzione.

11. Il dipendente può optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, superiore a quella di cui al comma 7, lett. b).

In tal caso, la retribuzione assunta come base di riferimento è uguale a quella utilizzata per il calcolo del TFR

NOTA A VERBALE

Per effetto dell'istituzione, a decorrere dall'1.5.2008, del livello Q nel quale sono inquadrati i dipendenti con categoria di Quadro, ai fini del presente articolo la base retributiva mensile convenzionale di detto livello sulla quale applicare la contribuzione dovuta al Fondo Previambiente è pari a € 2.077,84.

ART. 65 B)

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Ferme rimanendo la validità e la centralità delle forme di assistenza pubblica previste dalla legislazione vigente, le parti concordano di realizzare, per l'intero comparto dei servizi ambientali un unico sistema di prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale - in conformità

alle norme di cui all'art. 51, comma 2, lett. A) del T.U.I.R. e succ. modifiche e integrazioni – assicurato attraverso una Cassa o Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

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

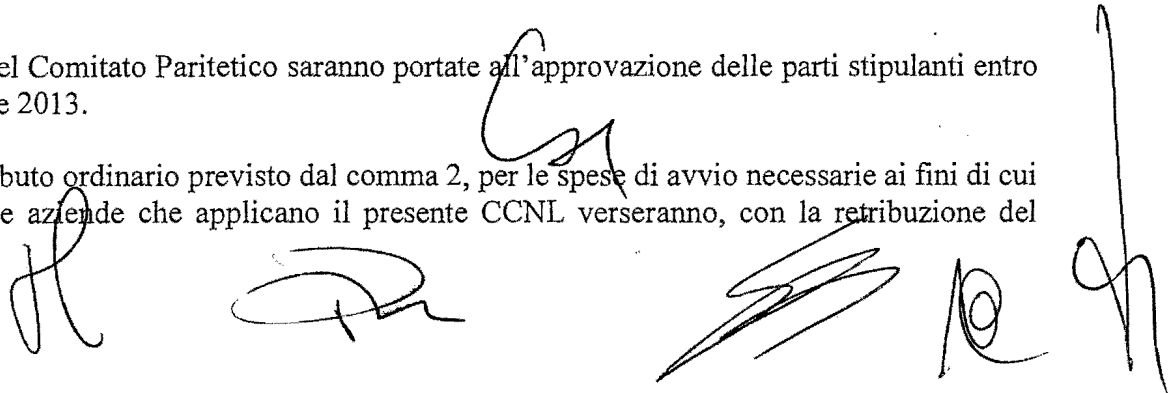
1. L'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative, da stabilirsi, sarà assicurata attraverso una Cassa o un Fondo di assistenza sanitaria individuata/o dalle Parti stipulanti, secondo quanto stabilito a termini del successivo comma 6.
2. Per il finanziamento di tali prestazioni, viene stabilito a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale indeterminato, non in prova, ivi compresi i lavoratori con contratto di apprendistato, un contributo ordinario trimestrale pari a € 42,50 (quarantadue/50), al netto del vigente contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del sistema in premessa, da versare secondo i tempi e le modalità indicati ai successivi commi 9 e 10.
Ai fini di cui al presente comma, nessun altro costo, diretto o indiretto, può essere a carico del datore di lavoro, fatta eccezione per il contributo straordinario di avvio "una tantum", di cui al successivo comma 7.
3. In caso di mancato versamento del contributo ordinario di cui al comma 2 nonché di quello straordinario di cui al comma 7, è in capo all'azienda inadempiente, che applica il presente CCNL, la piena responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie. E' fatta salva la facoltà del lavoratore di chiedere all'azienda il risarcimento del danno subito.
4. I lavoratori dipendenti individuati dal comma 2 potranno chiedere, con oneri a proprio carico, l'iscrizione alla Cassa o al Fondo dei componenti il proprio nucleo familiare.
5. Qualora convenzioni e/o contratti collettivi di assistenza sanitaria integrativa in atto aziendali garantiscano ai lavoratori condizioni diverse rispetto a quelle assicurate dalla Cassa o dal Fondo di cui sopra, le parti aziendali, unitamente alle parti nazionali stipulanti, concorderanno condizioni, modalità e tempi ai fini dell'adesione alla Cassa o al Fondo.
6. Al fine di realizzare la piena operatività del sistema di assistenza sanitaria integrativa, le parti stipulanti si impegnano a incontrarsi tempestivamente per l'insediamento di un Comitato Paritetico entro il 15 giugno 2013, costituito da quattro componenti di parte sindacale e quattro di parte datoriale.

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

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

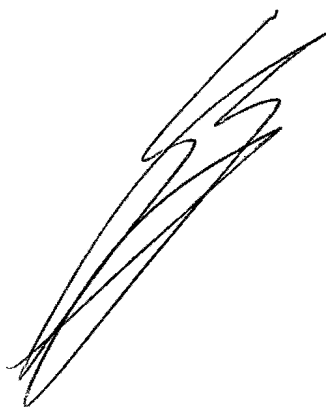
Le proposte del Comitato Paritetico saranno portate all'approvazione delle parti stipulanti entro il 30 settembre 2013.

7. Oltre al contributo ordinario previsto dal comma 2, per le spese di avvio necessarie ai fini di cui al comma 6 le aziende che applicano il presente CCNL verseranno, con la retribuzione del



mele di luglio 2013, un contributo straordinario "una tantum" di quattro (4,00) euro per ogni lavoratore, individuato a termini del comma 2, in forza a tale data, sul conto corrente bancario prescelto a termini del precedente comma.

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



CAPITOLO XIII

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 66 - Doveri e divieti

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo deve:

- a) rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;
- b) svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;
- c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa;
- d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
- e) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda;
- f) aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, eccetera).
- g) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda;
- h) mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti;
- i) osservare e far osservare le disposizioni sulla sicurezza, nonché tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
- l) comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione.

2. Il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dall'Azienda.

Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore.

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

4. Il lavoratore non deve svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa.

5. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 67 - Doveri e responsabilità dei conducenti

1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente articolo 66, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in perfetto stato di funzionamento: in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.

2. Il conducente deve altresì assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.

3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputate per negligenza ed incuria.

4. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada – di cui al D.Lgs. 15.1.2002, n. 9, modificato dal D.L. 27.6.2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1.8.2003, n. 214 – in caso di decurtazione di punti della patente di guida – attestata da specifico Verbale di contestazione e/o accertamento – per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda.

5. Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia ritirata la patente dall'Autorità competente, per fatto non imputabile alle sue responsabilità, avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni e la sua retribuzione globale verrà determinata in base all'art. 16, comma 1.

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

7. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo al ritiro della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente, con riconoscimento delle eventuali differenze di retribuzione non percepite nel periodo nel quale non ha potuto svolgere le proprie mansioni.

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures, each appearing to be a stylized representation of a name or set of initials. They are arranged horizontally across the lower right portion of the page.

Art. 68 – Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
 - a. richiamo verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31 dicembre 1991;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e. licenziamento con preavviso e T.F.R.;
 - f. licenziamento senza preavviso e con T.F.R.
2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66.
3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti.
4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
5. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d) e seguenti del primo comma del presente articolo.
6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.
7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Nelle aziende ove non sia eletta la RSU ovvero non sia costituita la RSA dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce, oppure nelle aziende che distino più di 40 Km dalla sede più vicina dell'Organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large 'H' or 'A' shaped mark, a signature that appears to be 'R...', a signature that looks like 'P...', a signature that looks like 'X...', and a final signature that looks like 'G...'. There are also some smaller, less distinct marks and scribbles.

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

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

9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8, l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f).

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

Decorsi tali termini, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

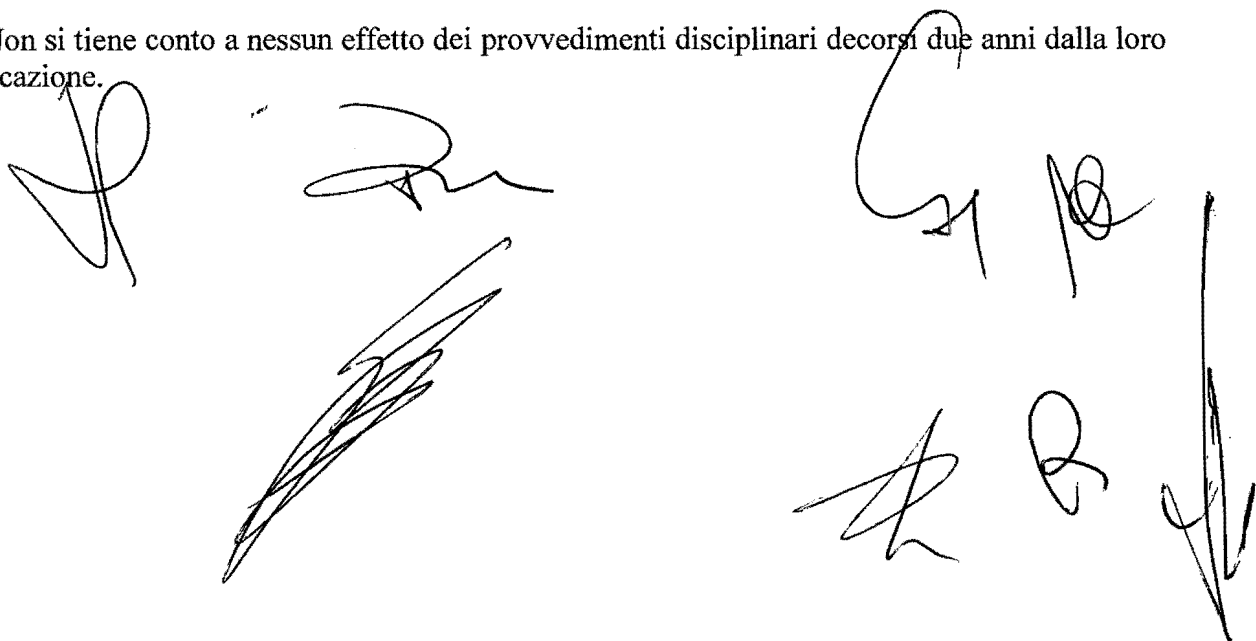
10. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla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

11. Per effetto di quanto previsto al comma 6, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

12. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivolto dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

13. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

14. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a smaller, more fluid signature. On the right, there are several sets of initials and signatures, including a large 'G' followed by '21', and a signature that looks like 'P'. At the bottom right, there are more initials and a signature.

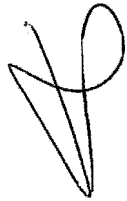
CAPITOLO XIV

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 69 - Estinzione del rapporto di lavoro

1 - Il rapporto di lavoro si estingue per i seguenti motivi:

- a) collocamento a riposo del lavoratore per raggiunti limiti di età secondo le vigenti disposizioni di legge;
- b) morte del lavoratore;
- c) dimissioni del lavoratore;
- d) esonero o recesso del lavoratore per superamento dei limiti massimi di malattia ed aspettativa ai sensi dell'art. 42;
- e) esonero per comprovata incapacità lavorativa del lavoratore;
- f) esonero per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 68;
- g) esonero per giusta causa o giustificati motivi ai sensi delle leggi n. 604/1966, n.300/1970 e n. 108/90.



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

1 - In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi elencati nell'art. 69, escluso quello di cui alle lettere f) ed g), ai lavoratori compete il preavviso nella seguente misura:

- a) per coloro i quali hanno superato il periodo di prova e non i 2 anni di servizio: 30 giorni;
- b) per coloro i quali hanno superato i 2 anni di servizio e non i 5: 60 giorni;
- c) per coloro i quali hanno superato i 5 anni di servizio e non i 15: 90 giorni;
- d) per coloro i quali hanno superato i 15 anni di servizio: 120 giorni.

2 - Il lavoratore avrà diritto all'eventuale maggiore termine di preavviso stabilito da disposizioni di legge.

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

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

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

6 - Il periodo di preavviso, anche se sostituito dall'indennità di cui all'articolo seguente, sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine lavoro, laddove previsto.

7 - E' facoltà dell'Azienda esonerare dal servizio il lavoratore collocato a riposo o licenziato, dietro pagamento di un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

8 - In ogni caso l'Azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso qualora l'estinzione del rapporto di lavoro avvenga per motivi di cui alle lettere b), d), e) dell'art. 69.

9 - L'indennità sostitutiva del preavviso, in caso di morte del lavoratore, verrà corrisposta alle persone e con le modalità previste dall'art. 2122 del Codice Civile.

10 - L'Azienda ha facoltà di ritenere a titolo di indennità sostitutiva del preavviso su quanto da essa dovuto al lavoratore dimissionario, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso che questi non abbia dato.

11 - L'Azienda, nel caso di dimissioni del lavoratore, previa definizione con accordo sindacale dei relativi tempi e modalità, potrà risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, dietro pagamento di una indennità minima equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

Art. 71 - Trattamento fine rapporto di lavoro

1. - Al lavoratore il cui rapporto di lavoro si estingua per motivi previsti dal presente contratto sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto di lavoro previsto dalla legge n. 297 del 29 maggio 1982.

2. Per il personale assunto dal 1° maggio 2008 la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto comprende le seguenti voci:

1. Retribuzione base parametrica;
2. aumenti periodici di anzianità, con esclusione dell'importo maturato fino a concorrenza del valore dei primi 3,5 aumenti periodici di anzianità, per ogni livello d'inquadramento;
3. eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;
4. eventuale assegno ad personam;
5. 14^a mensilità;
6. indennità di funzione per i quadri ;
7. compenso per il lavoro notturno qualora la relativa prestazione sia stata resa per almeno il 50% dei giorni effettivamente lavorati nel singolo mese.
8. Indennità sgombero neve

3. - Per il personale in servizio al 30 aprile 2008 la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto comprende le seguenti voci:

- 1) retribuzione base parametrica;
- 2) aumenti periodici di anzianità,
- 3) 14^a mensilità;
- 4) eventuale assegno "ad personam";
- 5) eventuale aumento di merito o superminimo a carattere individuale;
- 6) indennità mezzo di trasporto;
- 7) compenso per il lavoro notturno qualora la relativa prestazione sia stata resa per almeno il 50% dei giorni effettivamente lavorati nel singolo mese.
- 8) indennità sgombero neve;
- 9) E.D.R. individuale produttività;
- 10) compenso relativo alla giornata di Pasqua;
- 11) indennità di reperibilità;
- 12) differenza sui minimi tabellari per mutamento temporaneo di mansioni;
- 13) compenso giornaliero per festività coincidenti con la domenica o con giornate di riposo;
- 14) indennità sostitutiva del preavviso;
- 15) indennità di funzione corrisposta ai lavoratori cui è stata attribuita la qualifica di quadro;
- 16) indennità speciale aziendale;
- 17) aumenti di anzianità convenzionale;
- 18) compenso giornaliero per ex festività non godute;

- 19) indennità turni continui avvicendati;
- 20) compenso per lavoro festivo;
- 21) indennità lavoro normale domenicale;
- 22) compenso per lavoro compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni festivi infrasettimanali;

4.- L'elencazione di cui ai precedenti commi 2 e 3 è tassativa e, di conseguenza, restano esclusi dalla predetta base di calcolo tutti gli altri elementi economico-retributivi previsti nella normativa del CCNL che non sono compresi nell'elencazione stessa.

Eventuali modifiche all'elencazione possono intervenire solo se concordate in sede nazionale.

5.- In caso di morte del lavoratore, il TFR è corrisposto secondo le disposizioni di cui all'art. 2122 del Codice Civile.

NOTA A VERBALE

- 1) Per quanto riguarda il computo dell'indennità di anzianità maturata al 31.05.1982, si fa rinvio a quanto stabilito dall'art. 46, par. A), punto 1, del CCNL 31.10.1995.
- 2) Secondo quanto disposto dal Verbale di accordo 25.06.1997, punto 1, lett. B) - con il quale le parti stipulanti hanno convenuto di costituire il Fondo Previambiente - la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del TFR, a far data dall' 1-01-1998.



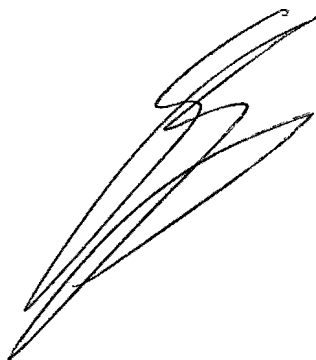
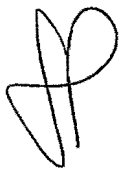
CAPITOLO XV
NORME FINALI

Art. 72 - Decorrenza e durata

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

Art. 73 - Disdetta

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



Art. 74 – Abrogazione-inscindibilità

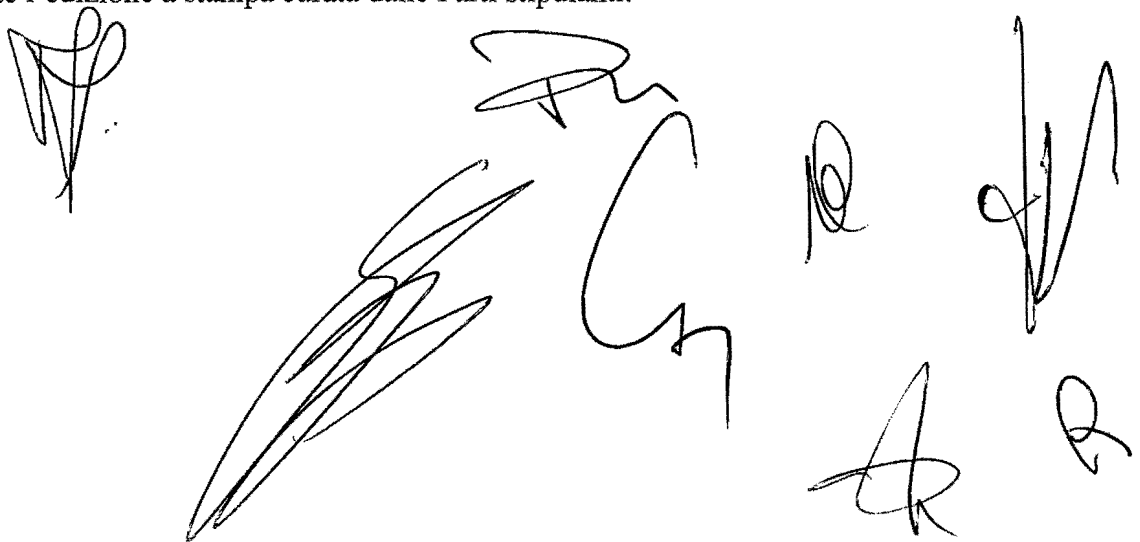
1. Il presente CCNL annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti CCNL nazionali, nonché degli Accordi nazionali interfederali, fatti salvi gli espliciti richiami.
2. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito dei singoli istituti e nel loro insieme, sono correlative e inscindibili e, pertanto i soggetti che osservino, anche in termini parziali, tali previsioni sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

Art. 75 - Dichiarazione finale

Le parti sono reciprocamente impegnate a intervenire nelle sedi aziendali affinché la vertenzialità, anche legale, eventualmente insorta per quanto disciplinato dal presente CCNL sia risolta nei termini convenuti contrattualmente.

Art. 76 - Esclusiva di stampa - Distribuzione del CCNL

1. L'edizione a stampa del presente CCNL è di competenza delle Parti stipulanti FEDERAMBIENTE, FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, che ne hanno unitamente l'esclusiva a tutti gli effetti. Sono vietati la riproduzione, la memorizzazione, l'adattamento, totali o parziali, con qualsiasi mezzo del presente CCNL, senza la congiunta autorizzazione delle Parti stipulanti.
2. Le aziende distribuiscono gratuitamente una copia del presente CCNL ai lavoratori in forza, assunti a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 c. 5. A tal fine vale esclusivamente l'edizione a stampa curata dalle Parti stipulanti.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures of varying lengths and styles, some appearing as simple loops and others as more complex, elongated strokes. They are arranged in a loose, horizontal cluster across the lower half of the page.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

PROFILI PROFESSIONALI

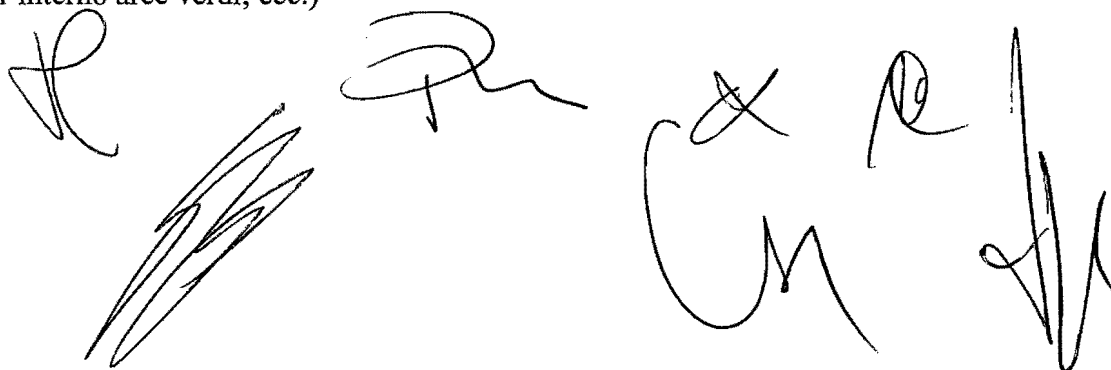
DISPOSIZIONI GENERALI

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

N.B.: I profili professionali descritti costituiscono l'Allegato ... all'art. 14 del CCNL Federambiente Servizi Ambientali..., che disciplina il contratto di apprendistato professionalizzante.

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

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



ATTIVITA' PRINCIPALI DEL RUOLO

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

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

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

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

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

COMPETENZE TRASVERSALI

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

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

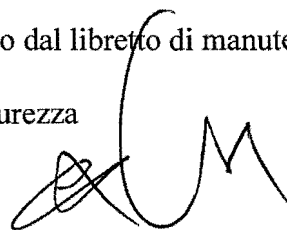
-
- LIVELLO 2 Addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'ausilio di veicoli (patente B).
-
- ATTIVITA' PRINCIPALI DEL RUOLO
- Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio
- Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari, la sostituzione delle ruote (piccola manutenzione)
- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo
- Provvedere alle attività di spazzamento e/o raccolta secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

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

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

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



COMPETENZE TRASVERSALI

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

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

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

ATTIVITA' PRINCIPALI DEL RUOLO

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

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

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

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

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

COMPETENZE TRASVERSALI

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

AREA CONDUZIONE

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

ATTIVITA' PRINCIPALI DEL RUOLO

Presa in carico del veicolo di competenza e dei relativi documenti di viaggio

Accertare giornalmente il regolare funzionamento del veicolo, compresi il rifornimento del carburante, i rabbocchi necessari (piccola manutenzione)

Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo

Provvedere alle attività di raccolta, carico/scarico e accessorie secondo le modalità, i percorsi, gli orari del servizio

Coordinare l'attività degli addetti al servizio

Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro

Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza

Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

CCNL di settore

- Organismi di rappresentanza dei lavoratori

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

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

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

COMPETENZE TRASVERSALI

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

AREA CONDUZIONE

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

ATTIVITA' PRINCIPALI DEL RUOLO:

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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

- Segnalare tempestivamente le necessità di riparazione, sostituzione delle componenti del veicolo
- Provvedere alle attività di carico/scarico, rimozione/movimentazione dei rifiuti
- Coordinare l'attività degli addetti al servizio
- Operare in attuazione delle misure aziendali di sicurezza del lavoro
- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

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

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

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

COMPETENZE TRASVERSALI

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

AREA CONDUZIONE

Handwritten signatures and marks are present in the bottom right area of the page, including a large signature on the right and several smaller marks or initials on the left and center.

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

ATTIVITA' PRINCIPALI DEL RUOLO:

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

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

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

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

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

COMPETENZE TRASVERSALI

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

AREA CONDUZIONE

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

ATTIVITA' PRINCIPALI DEL RUOLO

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

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and marks. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a smaller signature. To the right of the center, there is a large, bold, stylized mark that resembles a 'G' or a checkmark. Further right, there is another signature. On the far right, there is a vertical signature. These marks are likely signatures of the individuals responsible for the document's content.

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

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

COMPETENZE TRASVERSALI

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

AREA IMPIANTI E LABORATORI

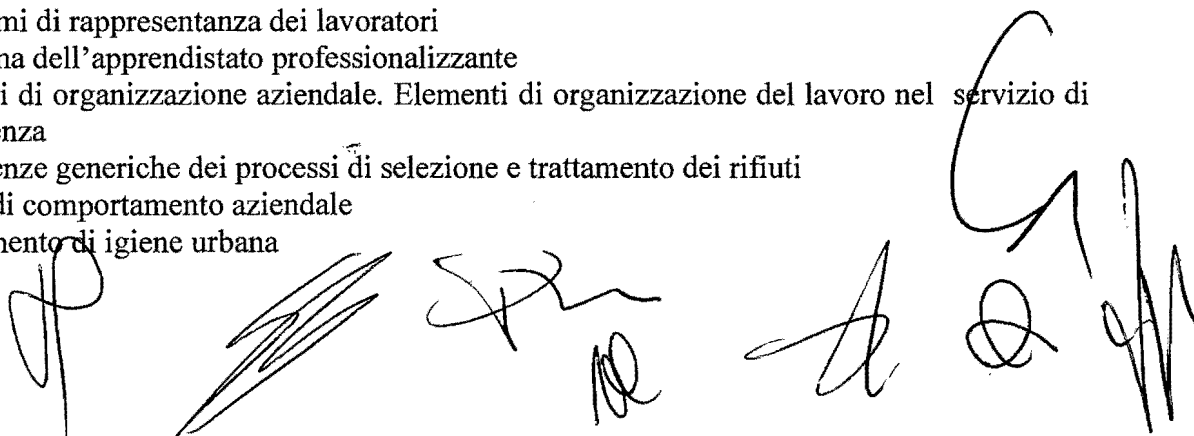
LIVELLO 2 Operaio comune addetto agli impianti

ATTIVITA' PRINCIPALI DEL RUOLO:

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

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Conoscenze generiche dei processi di selezione e trattamento dei rifiuti
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a series of diagonal strokes, a signature that appears to be 'S. Z.', a signature that looks like 'R.', a signature that looks like 'A.', a signature that looks like 'G.', and a final signature that looks like 'M.'.

- Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, con particolare riguardo alle attività di competenza e alle connesse condizioni di lavoro
- Elementi base della tecnologia applicata alle macchine
- Conoscenza del ciclo di lavorazione e in generale dei processi di selezione e trattamento dei rifiuti;
- Protocolli aziendali
- Modulistica aziendale
- Procedure aziendali sulla qualità

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

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

COMPETENZE TRASVERSALI

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

AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 3 Operaio qualificato addetto agli impianti

CAPACITA' TECNICO PROFESSIONALI:

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

CONOSCENZE

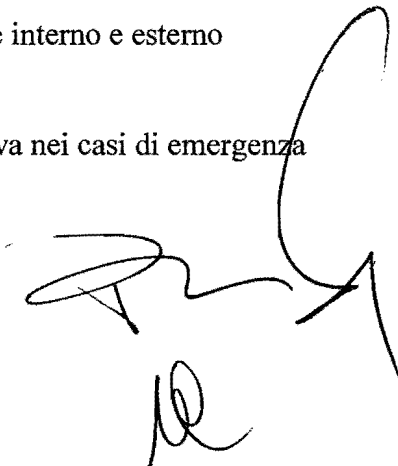
- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Normativa sulla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

ABILITA'

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

COMPETENZE TRASVERSALI

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



AREA IMPIANTI E LABORATORI

LIVELLO 3 Carropontista/gruista

ATTIVITA' PRINCIPALI DEL RUOLO

- Provvedere alla cernita dei materiali valorizzabili e alla successiva disposizione dei medesimi nelle aree di stoccaggio dedicate
- Registrare i dati tecnici e i risultati del processo lavorativo, con aggiornamento della relativa modulistica
- Eseguire un controllo regolare del corretto funzionamento dell'apparecchiatura sotto la sua responsabilità
- Segnalare tempestivamente al Capo impianto/Capoturno le anomalie che richiedono interventi specialistici

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

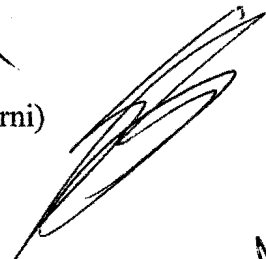
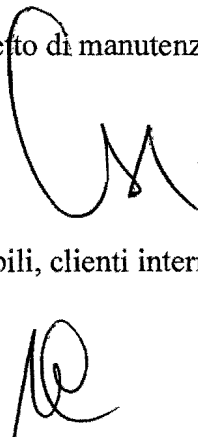
- CCNL di settore
- Organismi di rappresentanza dei lavoratori
- Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
- Elementi di organizzazione aziendale. Elementi di organizzazione del lavoro nel servizio di competenza
- Norme di comportamento aziendale
- Regolamento di igiene urbana
- Normativa sulla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

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

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

COMPETENZE TRASVERSALI

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



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

AREA IMPIANTI E LABORATORI

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

ATTIVITA' PRINCIPALI DEL RUOLO

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

CONOSCENZE/COMPETENZE DI BASE

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

COMPETENZE TECNICO/PROFESSIONALI

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