



UTILITALIA

imprese acqua ambiente energia

Area Lavoro e Relazioni Industriali

CCNL dei servizi ambientali

**Accordo di rinnovo 10 luglio 2016
e successivi accordi**

NOTE ILLUSTRATIVE

Seminario “Gestire il personale
con il nuovo CCNL dei servizi ambientali “

Firenze
21-22 settembre 2017

INDICE

Premessa

Art. 4 – Assunzione del personale

Art. 5 – Periodo di prova

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

Art. 8 – Esternalizzazioni / Internalizzazioni / Integrazione sociale

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 12 – Telelavoro / Lavoro Agile (Smart Working)

Art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro

Art. 14 – Contratto di apprendistato professionalizzante

Art. 15 – Sistema di classificazione unica del personale

Art. 17 – Orario di lavoro

Art. 18 – A) Orario di lavoro multiperiodale e regimi flessibili

Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo

Art. 20 – Giorni festivi

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

Art. 24 – Riposo giornaliero

Art. 25 – Riposo settimanale

Art. 32 – Indennità e provvidenze varie

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

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

Art. 57 – Prerogative e diritti sindacali/ Regolamento per l'elezione della rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) e dei rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA)

Art. 65 – A) Fondo Previambiente

Allegati

Accordo sulla costituzione del Fondo Bilaterale di Solidarietà per il personale cui si applica il CCNL dei servizi ambientali 10 luglio e successive modificazioni e integrazioni

Note Illustrative del CCNL dei Servizi Ambientali

Premessa

Con l'accordo di rinnovo del CCNL dei servizi ambientali 17 giugno 2011, sottoscritto lo scorso 10 luglio 2016, le Parti firmatarie, Utilitalia e le OO.SS. FP-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti-UIL e FIADEL, nel disporre la modifica di alcuni istituti del CCNL e la definizione della sua parte economica, hanno anche assunto l'impegno di negoziare il completamento e/o l'innovazione di ulteriori materie contrattuali.

Il confronto negoziale, in atto fin dal mese di settembre 2016 e tuttora in corso, ha portato sinora alla revisione sostanziale e formale di numerosi articoli contrattuali, tutti definiti con l'obiettivo della modernizzazione della disciplina contrattuale e del suo adeguamento alla sopravvenuta legislazione ed allo sviluppo tecnologico e organizzativo del settore.

In particolare sono stati sottoscritti i seguenti accordi:

- 28 novembre 2016: disciplina transitoria R.S.U. e R.L.S.S .A.
- 22 febbraio 2017: modifica art. 57, punto C) CCNL (ripartizione permessi sindacali);
- 13 marzo 2017: nuovo testo articoli 17 (orario di lavoro), 18 (orario di lavoro multiperiodale e regimi flessibili), 19 (lavoro straordinario, notturno, festivo), 20 (giorni festivi), 24 (riposo giornaliero) e 32, lett. G) (indennità di reperibilità);
- 3 maggio 2017: nuovo testo articoli 21 (trattamento per i giorni festivi e le festività soppresse), 22 (lavoro domenicale), 25 (riposo settimanale), 42 (trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro) e 43 (trattamento per infortunio e malattia professionale);
- 3 maggio 2017: verbale su decadenza RSU. ed indizione delle elezioni nei giorni 25 e 26 ottobre p.v. e proroga RLSSA;
- 7 giugno 2017: nuovo regolamento per le elezioni delle RSU e calendario adempimenti;
- 7 giugno 2017: modifiche dell'art. 15 (Sistema di classificazione unica del personale) e dell'art. 32, lett. F (rimborso spese per rinnovo patente e Certificato Qualificazione Conducente);
- 25 luglio 2017: nuovo testo articoli 4 (assunzione del personale), 5 (periodo di prova), 10 (tempo parziale), 11 (contratto a tempo determinato), 12 (telelavoro e lavoro agile), 13 (contratto di somministrazione e lavoro), 14 (contratto di apprendistato professionalizzante); integrazione dell'art. 15 (classificazione del personale); nuovo testo art. 57;
- 25 luglio 2017: avvio versamenti a Previambiente per i lavoratori con adesione contrattuale;
- 25 luglio 2017: accordo sulla costituzione del Fondo bilaterale di Solidarietà per il personale cui si applica il CCNL dei servizi ambientali 10 luglio 2016 e successive modificazioni ed integrazioni.

Alla data odierna è stata pertanto rinnovata tutta la disciplina contrattuale relativa alla costituzione del rapporto di lavoro, alle forme del rapporto di lavoro, al sistema degli inquadramenti e degli orari (inclusa reperibilità), ai trattamenti per malattia ed infortunio, ai permessi sindacali; sono stati inoltre fortemente rafforzati i sistemi di welfare contrattuale, attraverso l'ulteriore finanziamento della Fondazione Rubes Triva e del Fondo Fasda, l'estensione a tutti i dipendenti della previdenza complementare presso Previambiente e soprattutto l'istituzione presso l'INPS del Fondo bilaterale di solidarietà di cui all'art. 26 del D. Lgs. n. 148/2015 (che ci auguriamo sia autorizzata e realizzata in tempi brevi dal Ministero del Lavoro, cui è già stata indirizzata la specifica istanza).

Le Presenti Note Illustrative sono state redatte per il commento dei singoli articoli contrattuali modificati dall'accordo di rinnovo 10 luglio 2016 e dai successivi accordi attuativi sopra citati, come documento di

supporto per il seminario sul rinnovo del CCNL dei servizi ambientali e successivi accordi organizzato da Utilitalia a Firenze, nei giorni 21 e 22 settembre 2017 e come guida orientativa per le associate nell'applicazione del CCNL; l'ordine della trattazione segue l'indice del CCNL.

Capitolo II – Costituzione del Rapporto di Lavoro

Art. 4 – Assunzione del personale

Il comma 4 è stato oggetto di una mera revisione formale: poiché la legislazione vigente in materia già regola compiutamente gli elementi essenziali del contratto e le informazioni da rendere al lavoratore nella lettera di assunzione, si è fatto riferimento in via principale alla normativa legale (art.1, comma 1 del D.lgs. n. 152/1997), esemplificando poi tali indicazioni; l'elenco delle informazioni non modifica il contenuto della previgente norma contrattuale, salvo la nuova citazione di "ogni altra condizione particolare eventualmente concordata".

Lievemente modificato, peraltro senza stravolgimenti di contenuto, è anche il comma 5, per semplificarne il testo ed adeguarlo alle disposizioni di legge vigenti, che consentono all'azienda di richiedere al lavoratore il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti secondo il contesto della prestazione lavorativa e la natura dell'attività esercitata, facoltà al cui legittimo esercizio corrisponde un obbligo del lavoratore.

Nel comma 6 è stato inserito l'obbligo del lavoratore di comunicare all'azienda, oltre a residenza, domicilio e dimora, anche il recapito telefonico, aggiornando l'azienda delle eventuali variazioni.

Le modifiche decorrono dal 1° settembre 2017.

Art. 5 – Periodo di prova

Il comma 1 è stato semplicemente adeguato all'introduzione nel sistema di classificazione del nuovo livello J, per il quale vale la misura di 90 giorni per il periodo di prova.

Nel comma 5 sono stati inseriti, tra i documenti da consegnare al lavoratore assunto a tempo indeterminato e agli apprendisti che abbiano superato il periodo di prova, lo Statuto del Fondo FASDA, il relativo regolamento, il Nomenclatore delle prestazioni sanitarie e l'informativa Privacy del Fondo stesso: ciò in quanto l'art. 65, lett. B) del CCNL collega al superamento del periodo di prova l'avvio del finanziamento a carico dell'azienda e pertanto l'iscrizione del lavoratore al Fondo FASDA.

Le modifiche decorrono dal 1° settembre 2017.

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

Nella dichiarazione a verbale introdotta con l'accordo di rinnovo 10 luglio 2016 è previsto che, nei casi di subentro nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi del ciclo integrato dei rifiuti, le aziende che applicano il presente CCNL (o in condizioni di reciprocità altro CCNL specifico di settore – riferimento non esplicito ma ovvio al CCNL FISE-ASSOAMBIENTE), nel procedere all'assunzione del personale a tempo indeterminato dell'impresa cessante individuato dal comma 2 del medesimo art. 6, riconoscono al solo personale già in servizio alla data del 6 marzo 2015 il regime sanzionatorio di cui all'art. 18 della L. n. 300/1970, come modificato dalla legge n. 92/2012, nell'ipotesi di licenziamento individuale.

Infatti, com'è noto, il 7 marzo 2015 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 23/2015 sul c.d. contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, che ha modificato il precedente regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo, non riconoscendo più, in caso di accertamento dell'inesistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, il diritto alla reintegrazione del lavoratore nel rapporto di lavoro (c.d. tutela reale) ma l'estinzione del rapporto, con la condanna del datore di lavoro a una misura esclusivamente risarcitoria; il nuovo sistema sanzionatorio si applica ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato costituiti a decorrere dalla sua data di entrata in vigore.

Di conseguenza, la disposizione contrattuale impone all'azienda subentrante l'obbligo di riconoscere, in via convenzionale, ai dipendenti dell'impresa cessante che ha l'obbligo di assumere in ottemperanza all'art. 6 del CCNL (ai quali ai termini di legge è applicabile il nuovo regime delle tutele crescenti in quanto neo-assunti) il regime di tutela reale avverso il licenziamento previsto dall'art. 18 della legge n. 300/1970 come modificato dalla legge n. 92/2012. Per quanto ovvio, precisiamo che riferendosi al solo personale in servizio alla data del 6 marzo 2015, il riconoscimento del regime sanzionatorio non può in nessun caso estendersi ai lavoratori assunti successivamente, per i quali già presso l'azienda cedente era già in atto il nuovo regime delle tutele crescenti.

Il riconoscimento convenzionale in oggetto ha natura transitoria ed eccezionale ed avrà efficacia fino alla data di vigenza del presente CCNL, cioè fino al 30 giugno 2019.

In ogni caso sono fatte salve le normative di legge vigenti in materia di avvicendamento di imprese nella gestione del servizio (il riferimento implicito è all'ipotesi regolata dall'art. 202, comma 6, del D. Lgs 152/2006 c.d. Codice dell'Ambiente, che prevede anche l'applicazione l'art. 2112 c.c. sul trasferimento d'azienda) e le future disposizioni legislative sulla medesima materia: in questo caso il riferimento era all'emanando TU sui servizi pubblici locali, previsto dalla Legge c.d. Madia n. 124/2015, che avrebbe dovuto prevedere norme specifiche sui passaggi di gestione, ma che allo stato non è più emanabile per decorso dei termini di delega.

La Dichiarazione a verbale in commento è entrata in vigore il giorno successivo allo scioglimento delle riserve sull'accordo 10 luglio 2016, ovvero il 21 ottobre 2016.

Art. 8 – Esternalizzazioni / Internalizzazioni / Integrazione sociale

Le Parti, con il verbale di accordo del 10 luglio 2016, hanno concordato di sostituire al comma 1, lettera D) la locuzione "il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL del settore dei servizi ambientali" con "l'applicazione di uno dei due CCNL dei servizi ambientali specifici del settore stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative" ovvero i CCNL Utilitalia e FISE-Assambiente: pertanto, in caso di esternalizzazione delle attività aziendali attraverso l'appalto, le imprese appaltatrici potranno applicare uno dei due CCNL di settore.

Con l'occasione le Parti ribadiscono peraltro anche l'eccezione all'applicazione di tali CCNL individuata nell'art. 8, lett B), con riferimento alle imprese della cooperazione sociale, che possono pertanto applicare CCNL diversi comunque stipulati con le OOSS comparativamente più rappresentative, entro una quota massima del 5% (elevabile fino al 15% in sede aziendale) del volume economico delle attività interessate.

La norma è entrata in vigore il giorno successivo allo scioglimento delle riserve sull'accordo 10 luglio 2016, ovvero il 21 ottobre 2016.

Capitolo III – Forme del Mercato del Lavoro

Con il Verbale di Accordo del 25 luglio 2017 è stata convenuta la nuova disciplina delle forme del mercato del lavoro, in attuazione della regolamentazione legale dei relativi istituti prevista dal c.d. Jobs Act (D.lgs. n. 81/2015), che ha interessato tutti gli istituti contrattuali contenuti nel Capitolo III – Forme del Mercato del Lavoro, oltre che l'art. 16 (Capitolo IV), relativo al mutamento di mansioni.

Tale ridefinizione appariva ormai indifferibile, in conseguenza degli effetti di parziale caducazione che l'entrata in vigore del citato D. Lgs. n. 81/2015 aveva prodotto sulla normativa contenuta nel CCNL 17.6.2001, sostituendo o annullando tutte le clausole che avevano trovato una nuova regolamentazione nella legge o risultavano con essa incompatibili, anche con riguardo a contenuti e modalità dei diversi "demandi" e deleghe normative alla contrattazione collettiva.

Gli obiettivi perseguiti da Utilitalia, nella negoziazione degli istituti in discorso, sono stati quelli di: 1) aggiornare la disciplina contrattuale alle novità nel frattempo intervenute nella disciplina legale delle diverse materie; 2) dare attuazione ai nuovi "demandi" che le norme di legge rivolgono alla contrattazione collettiva sui diversi temi, esprimendo le soluzioni più adeguate alle modalità operative ed al contesto aziendale ed in particolare cercando di utilizzare i margini di maggiore flessibilità organizzativa e gestionale; 3) semplificare il testo contrattuale, in particolare eliminando le clausole meramente ripetitive delle disposizioni legislative.

Tutte le modifiche decorrono dal 1° settembre 2017.

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

L'articolo sul rapporto di lavoro a tempo parziale è stato integralmente revisionato, alla luce degli artt. 4-12 del D. Lgs. n. 81/2015, che ha diversamente regolato alcuni istituti nonché parzialmente modificato il sistema dei demandi alla contrattazione collettiva.

E' stata anzitutto eliminata dal testo la tradizionale tripartizione del part-time tra *orizzontale*, *verticale* e *misto*, in quanto la nuova previsione legale ha superato tale modalità di classificazione e le diverse discipline che ad essa si collegavano, in particolare in materia di lavoro supplementare e straordinario e di clausole elastiche e flessibili. La nuova dizione contrattuale rende ulteriormente flessibile l'organizzazione dei tempi di lavoro nel contratto a tempo parziale, che continua pertanto a potersi realizzare con orari giornalieri ridotti (già part-time orizzontale), con periodi di lavoro a tempo pieno alternati con periodi di assenza di prestazione (già part-time verticale) ovvero con periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di orario ridotto o di non lavoro (già part-time misto); resta salva la facoltà di impiegare il dipendente con contratto di lavoro part-time secondo articolazioni diverse rispetto a quelle fissate per il personale a tempo pieno.

Quanto alla durata minima della prestazione di lavoro, il nuovo comma 4 conferma la precedente disposizione, secondo la quale, in caso di assunzione, tale durata non può essere inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, con durata della prestazione minima giornaliera continuativa pari a 3 ore: mentre il precedente testo stabiliva come unica eccezione il caso in cui il lavoratore fosse già impiegato in altro rapporto di lavoro in misura superiore al 50% dell'orario normale di lavoro previsto dal CCNL, la nuova regolamentazione delega alle parti in sede aziendale la possibilità di individuare con apposito accordo sindacale limiti percentuali diversi, ovviamente inferiori.

Tenuto conto della disposizione di cui dell'art.6, comma 4 del D.lgs. n. 81/2015, il quale non prevede più la distinzione tra le c.d. clausole elastiche e flessibili, avendone unificato la disciplina, il nuovo comma 6 dell'art. 10 rimette alle parti la possibilità di pattuire "clausole elastiche" relative sia alla modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa sia alla variazione in aumento della sua durata, clausole che possono oggi pattuirsi in presenza di qualsiasi tipologia di organizzazione dell'orario del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il limite massimo complessivo di ore *pro capite* che le prestazioni di lavoro aggiuntive, rese in attuazione delle clausole elastiche, non possono superare è pari al 25% rispetto alla prestazione già concordata: tale soglia è stata abbassata rispetto alla precedente indicazione contrattuale per allinearla con quanto previsto dalla legge.

L'esercizio da parte dell'azienda della facoltà di variare la durata o la collocazione della prestazione deve avvenire con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi (erano 6 nella precedente dizione contrattuale, sono fissate in un minimo di 2 dalla legge).

Non vi sono modifiche sostanziali relative alla modalità di adozione delle clausole elastiche salvo il riferimento ai "soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL": questa è una nuova formulazione, che ricorre in tutto il contratto, che è stata utilizzata per uniformare le titolarità negoziali e di interlocuzione con l'azienda per tutti gli istituti contrattuali, salvo sia esplicitamente indicata una diversa titolarità nel singolo articolo contrattuale per particolari motivazioni.

Nessuna variazione sul piano economico: rimane confermata la corresponsione della retribuzione globale maggiorata del 20% omnicomprendente per le ore aggiuntive, maggiorazione superiore a quella di legge (15%).

Il comma 12 riconosce al lavoratore, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle sue esigenze ai sensi dell'art. 10 comma 1 della legge 300/1970 (lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali) o dell'art 8 commi 3, 4 e 5 della legge 81/2015 (lavoratori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che causino ridotta capacità lavorativa del lavoratore o del coniuge, figlio o genitori; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità; figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap) o per lo svolgimento da parte del lavoratore di altra attività lavorativa subordinata o autonoma, la facoltà di revocare il consenso prestato a tali clausole. L'istituto, già presente nel previgente CCNL dei servizi ambientali, è stato legalizzato dal D. Lgs. n. 81/2015, art. 6 commi 7 e 8.

Nel fare riferimento oggi alla novella legislativa, il comma 12 appare più rigoroso del precedente testo con riguardo alle fattispecie che danno titolo per disdettare la clausola elastica.

Quanto alla procedura, che la legge non prevede, è stata di fatto mantenuta quella prevista dal previgente CCNL, ma il termine minimo di efficacia della clausola è passato a 90 giorni di calendario decorrenti dalla data di stipulazione dell'accordo, trascorsi i quali il lavoratore può inoltrare richiesta scritta e documentata di revoca del patto; non si prevedono termini minimi nei casi di cui all'art. 8 commi 3, 4 e 5 del D. lgs. n. 81/2015, quali sopra esemplificati: tale previsione rende meramente residuale la previsione del penultimo capoverso del comma 12, laddove l'azienda è facoltizzata a non tener conto del termine ove la documentazione evidenzia situazioni di particolare gravità ed urgenza.

L'efficacia della disdetta, positivamente verificata e comunicata dall'azienda al lavoratore, decorre dal 30° giorno di calendario successivo al ricevimento della relativa domanda.

Nel ricordare che il rifiuto del lavoratore di convenire clausole elastiche non costituisce giustificato motivo di licenziamento (art. 6, comma 7 D. Lgs. n.81/2015), sottolineiamo come l'ultimo capoverso del comma 12 preveda tuttavia il diritto dell'azienda di richiedere ai lavoratori che hanno revocato il consenso alla clausola elastica un nuovo patto di clausola elastica, coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative.

La semplificazione e la maggiore flessibilità della disciplina contrattuale ha interessato anche il lavoro supplementare, in particolare con riferimento alle causali che lo giustificano (specifiche esigenze di organizzazione del servizio, non più declinate neppure esemplificativamente dal CCNL) ed al limite massimo di ore di prestazione aggiuntiva (dal precedente tetto del 40% della prestazione concordata si è passati al limite dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL, da intendersi in tutte le sue declinazioni); sul piano retributivo, in presenza da un lato di una previsione legale sussidiaria che fissa la maggiorazione del 15% sulla retribuzione globale oraria di fatto, comprensiva degli effetti retributivi indiretti e differiti, e di una norma contrattuale (art. 19) che fissa nel 13% la percentuale di maggiorazione riconosciuta per le prime 75 ore annue di lavoro straordinario (diurno feriale), la percentuale di maggiorazione riconosciuta è stata portata al 12% della retribuzione globale oraria di fatto onnicomprensiva per le prestazioni di lavoro supplementare rese entro il limite complessivo annuale di ore *pro capite* pari al 40% della prestazione concordata, mentre restano remunerate con la retribuzione globale maggiorata del 30% le ore effettuate oltre tale limite.

Tutte le previgenti clausole relative a diritti, obblighi o priorità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale e viceversa sono state allineate alle previsioni di legge (art. 8 D. Lgs. n. 81/2015), che, come sopra indicato, sono per certi aspetti più rigide e limitate, ma d'altro canto conferiscono in alcuni casi un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto.

E' stata integralmente confermata la previgente disciplina del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per i lavoratori a tempo indeterminato che abbiano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, oggi riferita peraltro alle medesime mansioni o a mansioni di pari livello e categoria legale: tale specifica modifica deriva dalla mutata disciplina di legge dello *ius variandi* delle mansioni del lavoratore (art. 2103 cc.)

Da ultimo, la determinazione del limite massimo di personale occupato con contratto a tempo parziale ed indeterminato (quindi comprensivo di nuovi assunti con contratto a tempo parziale e lavoratori che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale) rispetto al personale a tempo pieno ed indeterminato, passa da un sistema regolato da una duplice percentuale, 18% e 12% a seconda che l'azienda occupasse più o meno di 500 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, ad uno più semplice e lineare, con un'unica percentuale pari al 18% del personale occupato.

At. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

L'articolo contrattuale fa espresso riferimento alla normativa vigente di cui all'art. 19 e ss. del D.lgs. n. 81/2015: è stata pertanto superata la precedente impostazione contrattuale sorretta dalle causali per il ricorso a contratti a tempo determinato. Con la nuova disciplina contrattuale, le causali che determinano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro rilevano solo ai fini dell'applicazione delle deroghe ad alcune prescrizioni, come in appresso si vedrà.

Il comma 4 è stato riformulato e modificato per consentire una gestione organizzativa semplificata. La precedente disciplina, che individuava una duplice percentuale massima di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (12% del totale del personale inquadrato dal livello 1 al livello 5 e 8% del totale del personale inquadrato dal livello 6 al livello 8) è stata abrogata in favore di un dettato contrattuale più in linea con le esigenze organizzative aziendali in termini di flessibilità.

La nuova percentuale, individuata dal contratto nel 18% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato, riguarda complessivamente le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato ed i contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui al successivo art.13 del CCNL: ciò consente maggiore flessibilità nel saturare la quota complessiva ammessa con le tipologie di contratto funzionali alle diverse esigenze contingenti. In ogni caso, alle parti in sede di contrattazione aziendale viene rimessa la possibilità di stabilire limiti percentuali differenti rispetto a quanto individuato dal CCNL, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.

La quota va calcolata come media annua all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore delle frazioni pari o superiori allo 0,5% e fatto salvo il numero minimo di 5 lavoratori (in precedenza era individuata una franchigia di 1 solo lavoratore): anche la modalità di calcolo "mobile" (rispetto al calcolo sulla forza in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, prevista dal previgente contratto o al 1 gennaio dell'anno di assunzione di cui all'art. 23 del D. Lsg. n. 81/2015) consente un utilizzo maggiormente flessibile dell'istituto.

Pur in assenza di indicazioni nel testo, ricordiamo che il personale a tempo parziale va computato in misura proporzionale alla quantità della prestazione, secondo quanto previsto anche nel relativo articolo contrattuale oltre che nell'art. 9 del D. Lgs. n. 81/2015.

Ricordiamo che non sono soggette a limitazioni quantitative le assunzioni per attività stagionali, quelle per la sostituzione di lavoratori assenti, quelle con lavoratori di oltre 50 anni di età e nelle fattispecie di cui all'art. 23, comma 2, lett. a) ovvero per la fase di start up di nuove attività, per il periodo di 18 mesi indicato dall'ultimo capoverso del comma 5 dell'art. 11; è questa una fattispecie in cui l'indicazione della causale di assunzione assume una sua rilevanza.

I seguenti commi dell'articolato aggiornano le previsioni del previgente contratto alla nuova disciplina di legge in materia di termine di durata (36 mesi, anche con successivi contratti ed inclusi i periodi con contratto di somministrazione, per mansioni di pari livello e categoria), divieti di stipulazione del contratto a termine, proroghe e rinnovi, continuazione del rapporto oltre i termini fissati dal contratto, diritti di precedenza. In tale ambito si segnala, in tema di riassunzione a tempo determinato, la previsione del comma 11, secondo la quale i contratti stipulati per la sostituzione dei lavoratori assenti ovvero per altre eventuali ipotesi da concordarsi a livello aziendale fanno eccezione alla regola dell'obbligatorio intervallo di 10 o 20 giorni tra le successive assunzioni a termine: di conseguenza, come per i lavoratori impiegati in attività stagionali, le successive assunzioni senza soluzione di continuità non comportano la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Non figurano nel contratto eccezioni alla regola della durata massima dei 36 mesi, non essendo stata esercitata la facoltà di cui all'art. 19, comma 2 del CCNL: di conseguenza, il superamento dei 36 mesi complessivi, salvo comunque l'ulteriore contratto stipulabile avanti all'ITL competente per territorio, può avvenire solo con riferimento alle attività stagionali, in base al dettato di legge. Nel precedente contratto figurava (comma 20) una deroga espressa a tale principio per il caso della sostituzione di lavoratori in ferie, che si tenterà di reintrodurre in fase di collazione.

Sul diritto di precedenza, segnaliamo l'innalzamento a 9 mesi del periodo minimo di prestazione di attività lavorativa con contratto a termine per l'esercizio del diritto; nel successivo capoverso figura un refuso laddove il riferimento è rimasto testualmente ai 6 mesi di prestazione. Sono stati mantenuti i criteri previgenti sulle priorità di assunzione nel caso di concorso di più lavoratori titolari del diritto di precedenza: tali indicazioni riempiono un vuoto legislativo offrendo criteri oggettivi tutto sommato tutelanti per l'azienda.

Per le rimanenti clausole la disciplina è stata mantenuta, in quanto coerente o non contrastante con le previsioni di legge.

Art. 12 – Telelavoro / Lavoro Agile (Smart Working)

Il nuovo articolo su Telelavoro e Lavoro agile sostituisce il precedente articolo sul contratto di inserimento/reinserimento, abrogato dalla L. n. 92/2012.

Trattasi di due istituti diversi tra di loro, anche se presentano alcune affinità; il primo nel settore privato è di origine esclusivamente contrattuale: ci riferiamo all'accordo interconfederale 9 giugno 2004, che ha recepito l'accordo quadro europeo del 16.7.2002, lasciando ai contratti collettivi di settore l'indicazione delle norme di dettaglio; il secondo è invece da ultimo stato regolato per legge, la recentissima legge 22 maggio 2017, n. 81, praticamente contemporanea all'accordo sindacale Utilitalia: la normativa del CCNL ha una chiara valenza di promozione e rafforzamento dell'effettività degli istituti in discorso.

Entrambi i contratti sono finalizzati ad accrescere la produttività dei lavoratori e la partecipazione al risultato, attraverso la conciliazione dell'attività lavorativa con la vita sociale e familiare ed il miglioramento delle condizioni ambientali ed offrendo ai lavoratori maggiori margini di autonomia.

I due istituti sono peraltro tra di loro differenziati: il telelavoro è un rapporto di lavoro subordinato nel quale si verifica una mutazione del luogo di lavoro rispetto alla sede ordinaria dell'azienda; dal diverso luogo di adempimento della prestazione lavorativa convenuto tra le parti deriva la classificazione del telelavoro nelle tipologie domiciliare, da centro o postazione-satellite, da postazione individuale, ecc.

La dislocazione della prestazione in luogo diverso e distante dalla sede aziendale è supportata dall'impiego non occasionale di strumenti informatici e telematici.

Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro complessivamente previsto per gli altri lavoratori dell'azienda con le stesse mansioni, possono convenirsi modalità diverse di collocazione e di durata della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, purché il lavoratore si renda reperibile nell'arco di una fascia oraria da concordare.

Più arditamente, nel lavoro agile non sono invece affatto determinati né luogo né tempo di lavoro, con una considerevole espansione della flessibilità organizzativa concessa al lavoratore, che equivale ad un investimento nella sua responsabilizzazione nell'esecuzione della prestazione affidata, che viene svolta, con il supporto di strumenti telematici, senza vincoli di tempo e di luogo, in parte nei locali aziendali ed in parte al di fuori e viene organizzata autonomamente dal lavoratore, che non è più soggetto al potere organizzativo del datore di lavoro.

L'assenza del vincolo di tempo non significa peraltro esclusione di ogni limite orario: la legge fa riferimento ai limiti di durata minima e massima previsti dalla legge stessa e dalla contrattazione collettiva; l'art. 12 individua come limiti anche quelli di durata normale dell'orario giornaliero e settimanale. La collocazione di tale quantità di prestazione è peraltro rimessa alla discrezionalità del lavoratore e non c'è obbligo di darne conto al datore di lavoro né in fase di definizione del contratto né in fase di esecuzione.

Resta invece l'assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, che per legge andrà peraltro declinato nel contratto di lavoro, in particolare con la precisazione delle condotte disciplinarmente rilevanti e delle modalità di controllo all'esterno dei locali aziendali.

La legge garantisce un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato agli altri lavoratori che svolgono le stesse mansioni, indicazione abbastanza ambigua: il CCNL

appare più chiaro nell'indicare che il lavoro agile non ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale previste dal CCNL e riconosce espressamente tutti i diritti sindacali.

Le norme contrattuali vanno integrate con quelle di legge; per quanto non regolato si può fare anche riferimento alla normativa contrattuale del telelavoro, ove compatibile.

Sul piano sindacale, l'adozione del modello del lavoro agile (non il singolo contratto concreto) è oggetto di esame congiunto con la RSU a livello aziendale. Si provvederà in fase di collazione all'inserimento della formulazione generale sulla titolarità sindacale.

Art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro

Anche per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stati eliminati i riferimenti alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, in quanto il requisito della necessaria giustificazione causale del contratto di somministrazione non è più sussistente sin dal Decreto cd Poletti n. 34 del 2014 convertito in Legge n. 78; sono stati pertanto semplicemente indicati gli artt. 30 e seguenti del D.lgs. n. 81/2015.

La novità di maggior rilievo è, come per il contratto a tempo determinato, l'individuazione di un'unica percentuale massima del 18%, rispetto al personale assunto a tempo indeterminato, da calcolarsi complessivamente con i lavoratori assunti a tempo determinato, con la possibilità di fissare limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato, con apposita intesa in sede aziendale; rinviamo a quanto espresso in proposito nell'esame del precedente art. 11.

Ricordiamo che mentre i periodi di missione presso l'azienda utilizzatrice con contratto di somministrazione vanno sommati ai periodi di lavoro con contratto a tempo determinato ai fini della verifica del rispetto del limite complessivo di durata di 36 mesi, tale limite non è vigente con riguardo al solo contratto commerciale di somministrazione.

Nel resto della disciplina contrattuale, risultato del mero aggiornamento della previgente disciplina, segnaliamo la riduzione della periodicità, da annuale a semestrale, della comunicazione dell'utilizzatore ai soggetti sindacali di cui all'art. 1 del CCNL, contenente il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati, mentre scompare l'onere della comunicazione in relazione al singolo contratto di lavoro stipulato.

Art. 14 – Contratto di apprendistato professionalizzante

L'art. 14 è stato oggetto di un'importante rivisitazione. La disposizione contrattuale, oltre l'aggiornamento alla mutata disciplina legislativa (artt. 41; 44 e ss D. Lgs. n. 81/2015), prevede le seguenti novità principali:

- Inquadramento e trattamento retributivo dell'apprendista

Il precedente modello del sotto-inquadramento per un livello è stato sostituito da quello alternativo – consentito dall'art. 42, comma 5, lett. b) del D. Lgs. n. 81/2015 – che stabilisce la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio: il lavoratore, alla data di assunzione, viene pertanto inquadrato nel livello classificativo corrispondente alla qualificazione che si intende far conseguire al termine dell'apprendistato, percependo peraltro una retribuzione ridotta in

proporzione all'anzianità di servizio. E' un modello economicamente più vantaggioso per l'azienda, che dovrebbe maggiormente incentivare l'utilizzo di questa tipologia di lavoro.

A tal proposito segnaliamo che per un mero errore materiale nel nuovo testo dell'articolo 14, comma 2 è presente la seguente frase : *"Il lavoratore, al momento dell'assunzione con contratto di apprendistato, viene inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica professionale da conseguire"* ; tale assunto va ovviamente espunto in quanto in evidente contrasto con il nuovo modello di apprendistato professionalizzante adottato dalle parti stipulanti nel CCNL.

Il rapporto di apprendistato ha la durata complessiva di 36 mesi; la tabella annessa al comma 5 dell'art. 14 organizza il percorso di progressivo aumento della retribuzione del lavoratore apprendista in 3 periodi per tutti i livelli di inquadramento in cui si colloca la qualifica finale superiori al 2B, ciascuno della durata di 12 mesi, nel quale la retribuzione passa dal 75% all'85% fino al 95% dell'ultimo periodo.

Per il conseguimento delle qualifiche inquadrate nel livello 2B, che è il livello minimo che può essere riconosciuto all'apprendista¹, i periodi sono solamente due, della durata di 18 mesi ciascuno, con retribuzione ridotta rispettivamente dell'85% e del 95%.

Segnaliamo che nel comma 4, lett. d) si fa erroneamente riferimento a due soli periodi di formazione: correggeremo l'errore, peraltro ininfluenza, in fase di collazione.

Al termine del periodo di apprendistato, ove non venga esercitato il recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, col medesimo livello di inquadramento, ma con il riconoscimento della retribuzione piena corrispondente.

Sono state eliminate le clausole contrattuali relative al cumulo dei periodi di apprendistato tra più datori di lavoro, non più coerenti col quadro legislativo.

- **Trattamento economico/normativo**

E' stato corretto l'errore di cui al comma 8 (il riferimento inconferente all'art. 32 del CCNL) relativo alle indennità spettanti, è stato diminuito a 15 giorni di calendario il preavviso che le parti devono rispettare in caso decidano di recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., al termine del periodo di apprendistato.

Qualora al termine del periodo di apprendistato il contratto prosegua come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal CCNL. In particolare, detto periodo è utile: ai fini del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A; in caso di passaggio di gestione, viene computato nell'anzianità di servizio, se opportunamente documentato.

- **Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro**

E' stato rivisto il meccanismo di calcolo del periodo di comporta per episodi di malattia e infortunio non sul lavoro: il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro è pari a 240 giorni di calendario; la "franchigia" per i ricoveri ospedalieri e/o *day hospital* è stabilita rispettivamente in 80 e 200 giorni per le fattispecie di cui all'art. 42, lett. B), commi 3 e 4.

- **Disposizioni finali**

Il divieto di assunzione di nuovi apprendisti viene oggi riferito solo alle aziende che occupano più di 50 dipendenti, qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato terminato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Sono escluse dal computo le ipotesi di cessazione del rapporto durante il periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta

¹ Il nuovo sistema di classificazione (vedi infra) già prevede il passaggio automatico dal livello J al livello 1B dopo 26 mesi di prestazione effettiva

causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento ai sensi dell'art. 6 del CCNL, per superamento del periodo di comporto per malattia, per rifiuto del dipendente a restare in servizio al termine del contratto (ovvero per recesso al termine del periodo di apprendistato, oggettivamente non diverso dall'ipotesi delle dimissioni se non per la tempistica).

Capitolo IV – Inquadramento del personale

Art. 15 – Sistema di classificazione unica del personale

Il Verbale di accordo 10 luglio 2016 prevedeva, al punto c), alcuni interventi innovativi nel sistema contrattuale di inquadramento del personale e segnatamente: 1) l'introduzione di un nuovo livello professionale di ingresso "S" con retribuzione base inferiore al livello 1° a parametro 90; 2) l'ampliamento della declaratoria del livello 1° dell'Area Spazzamento e Raccolta ai lavoratori che utilizzano veicoli richiedenti il possesso della patente di categoria B (che il CCNL 17 giugno 2011 inquadra nel 2° livello); 3) le conseguenti armonizzazioni e adeguamenti dell'impianto classificatorio, anche alla luce delle nuove tecnologie e metodologie di lavoro.

Le Parti erano impegnate alla definizione della materia entro il 31 dicembre 2016, con la scrittura del testo contrattuale completo (vedi Premessa dell'Accordo 10 luglio 2016): le disposizioni contrattuali in parola rientravano pertanto tra quelle la cui completa efficacia era rinviata ad ulteriore negoziazione tra le Parti nazionali. Tanto è evidente con riferimento alle armonizzazioni di cui al punto 3, ma anche le clausole che disponevano l'ampliamento della declaratoria del livello 1° e l'introduzione del livello "S", pur essendo formalmente in vigore dal giorno successivo allo scioglimento delle riserve (21 ottobre 2016) a norma del punto a) dell'accordo, non erano complete nella prescrizione, non essendo stata compiutamente individuata la declaratoria di riferimento e la relativa applicazione non andava esente da qualche rischio.

Nei fatti poi il sistema di classificazione del personale è stato modificato ed integrato, con gli accordi del 7 giugno e del 25 luglio 2017, in termini parzialmente diversi rispetto alle intese intervenute in sede di rinnovo del CCNL. Le modifiche decorrono dal 7 giugno 2017.

Gli interventi realizzati nel sistema, finalizzati da un lato al rallentamento ed al miglior governo della dinamica retributiva legata al sistema degli inquadramenti, dall'altro all'adattamento delle figure professionali alle mutate esigenze del servizio, riguardano:

- 1) l'inserimento del nuovo livello "J" con parametro 80;
- 2) l'introduzione della posizione parametrica B anche nel 1° livello professionale, con parametro 90, mentre il parametro 100 viene assegnato alla posizione A;
- 3) l'ampliamento della declaratoria del livello 1° dell'Area Spazzamento e Raccolta ai lavoratori che utilizzano i veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B, limitato tuttavia agli spostamenti sul percorso di lavoro;
- 4) modifiche ed integrazioni della declaratoria e/o profili esemplificativi delle Aree Conduzione, Impianti e Laboratori, Officine e Servizi generali.

Sono state poi ovviamente espunte dall'articolato tutte le clausole e disposizioni relative alla fase di applicazione dei precedenti CCNL ormai realizzate.

Venendo ad un maggior dettaglio delle novità introdotte, il nuovo sistema di classificazione unica, a valere dal 7 giugno 2017, è oggi articolato in 10 livelli professionali e 17 posizioni parametriche; ai nuovi livelli "J" e

“1B”, corrispondono rispettivamente i parametri 80 e 90 mentre alla posizione “1A” corrisponde il parametro 100.

Il nuovo livello J è stato declinato solo per le “Aree Spazzamento e Raccolta”, “Impianti e Laboratori” e “Officine e Servizi Generali” e si atteggia come un livello di ingresso per le posizioni da inquadrare nel 1° livello: infatti il personale assunto al livello J, dopo 26 mesi di effettiva prestazione, deve essere inquadrato nel livello 1B (passaggio automatico).

Mentre per i livelli professionali 1,2,3,4,5,6,7 viene stabilita una duplice posizione parametrica (“A” e “B”), per i livelli professionali “J”, “8” e “Q” è presente una sola posizione parametrica.

Resta confermata la previgente disciplina della posizione parametrica iniziale B, che viene attribuita al personale neo-assunto per svolgere mansioni previste nei livelli inferiori di appartenenza nonché in ogni caso di passaggio al livello superiore; il dipendente inquadrato in una qualsiasi posizione B, trascorsi 5 anni di effettiva prestazione accede alle corrispondenti posizioni parametriche di tipo A del medesimo livello professionale (passaggio automatico).

In una prima stesura dell’accordo era stata omessa la clausola di cui al comma 9 della Premessa del testo previgente, che individuava i periodi di assenza comunque considerati utili ai fini del computo del periodo necessario all’acquisizione del diritto al passaggio di livello (assenze retribuite a norma di legge o di contratto, malattia ed infortunio indennizzati dai competenti istituti e periodi di aspettativa per cariche pubbliche e sindacali); la clausola è stata ripristinata con l’accordo del 25 luglio 2017. Ogni altra causale di assenza non retribuita dall’azienda evidentemente non va computata. Il meccanismo in parola va applicato anche nel caso del passaggio automatico dal livello J al livello 1B.

Area Spazzamento, raccolta, Tutela e decoro del territorio

L’area prevede oggi cinque livelli professionali e nove posizioni parametriche, essendo stato inserito il livello J e il nuovo parametro 1B.

La declaratoria di area è stata integrata da una formulazione specifica relativa al tema della movimentazione dei carichi da parte dell’operatore in singolo che provvede alla raccolta e/o movimentazione manuale e/o meccanizzata di sacchi, bidoni (contenitori) e contenitori carrellati. Tale tema nel precedente CCNL era declinato solo con riferimento al conducente unico di auto compattatore.

L’operatore può movimentare contenitori di varia capacità fino a 30 litri o comunque con un peso massimo lordo di 16 chili quando il rifiuto raccolto sia ad alto peso specifico (umido, vetro); in caso di raccolta di altre tipologie di frazioni di rifiuto (i c.d. rifiuti leggeri) il contenitore può superare il limite di capacità di volume (i 30 litri), purché il peso resti contenuto nei 16 kg; 360 litri è il volume massimo dei contenitori carrellati.

E’ importante sottolineare che il CCNL prevede espressamente la derogabilità con accordo aziendale dei volumi e/o pesi indicati dal CCNL stesso: la contrattazione aziendale può pertanto disporre il superamento dei limiti sopra indicati, in presenza di modifiche organizzative del sistema di raccolta oppure, più genericamente, laddove sia richiesto dall’organizzazione aziendale (già in atto), dalle caratteristiche tecniche delle attrezzature in dotazione e complessivamente delle esigenze del servizio; l’intesa deve ovviamente rispettare le norme vigenti in materia di salute e sicurezza nonché – precisa il contratto – deve tener conto delle differenze di genere, ovvero delle compatibilità fisiche che possono interessare il personale femminile.

E’ stata poi inserita la declaratoria specifica del livello J e conseguentemente modificata quella del 1° livello.

Dal confronto tra la nuova declaratoria del livello J e quella del 1° livello risulta evidente che il lavoratore di 1° livello, oltre a svolgere tutte le attività svolte anche dal livello J (che ha più o meno le medesime

competenze e mansioni e può condurre veicoli per la cui guida è richiesto il possesso della patente di categoria A), si caratterizza per poter utilizzare anche veicoli per i quali è richiesto il possesso della patente di categoria B; tuttavia tale utilizzo è limitato dalla norma alla finalità di spostamento, anche di altri operatori, lungo il percorso nel quale si svolgono le attività di spazzamento manuale.

Peraltro, la dichiarazione congiunta allegata alla declaratoria del livello precisa che con accordo aziendale è possibile prevedere, ove la misura si colleghi anche ad un percorso di crescita professionale del lavoratore, l'assegnazione di tutte le mansioni di guida necessarie per il livello di appartenenza e correlate al possesso della patente di categoria B: in questo caso si prevede per i lavoratori inquadrati nel livello 1B una riduzione del periodo di tempo per l'accesso alla posizione parametrica A da 5 a 4 anni.

Area Conduzione

Le modifiche hanno interessato la declaratoria del 3° livello, con riferimento all'attività del conducente di autocompattatore addetto al servizio di carico, scarico e attività accessorie in qualità di operatore unico.

E' stato innanzitutto previsto (accordo 7 giugno 2017) che l'operatore deve assicurare anche la pulizia intorno al mezzo; inoltre (accordo 25 luglio 2017) è stata attuata la medesima formulazione già illustrata per l'area Spazzamento con riguardo alla movimentazione dei carichi da parte del conducente in quanto operatore unico che, in conformità alle condizioni operative previste nel programma di sorveglianza sanitaria, provvede alla raccolta e/o movimentazione meccanizzata dei contenitori.

Nel 4° livello classificativo è stato rinominato il profilo del cd *autista di combinata Canal-Jet*, per il quale non si parla più di operatore, con la finalità di limitare il riconoscimento del livello ai soli conducenti con patente C e CQC.

Area Impianti e Laboratori

L'area prevede oggi sei livelli professionali e undici posizioni parametriche, essendo stato inserito il livello J e la posizione parametrica B.

Come per l'area Spazzamento, è stata inserita la declaratoria specifica del livello J e conseguentemente modificata quella del 1° livello.

Il livello J viene riconosciuto alla attività più semplici, di contenuto esclusivamente manuale, che non richiedono conoscenze né professionali né di processo e prevedono l'uso di attrezzature, macchinari o strumenti ma non la guida di veicoli: sono i lavoratori esemplificativamente addetti alle operazioni di carico/scarico, alle pulizie, al lavaggio degli automezzi, mentre i lavoratori inquadrati nel 1° livello sono operai con conoscenza anche se generica del processo operativo che utilizzano attrezzature meno semplici, anche a motore: addetto di magazzino, addetto alla preselezione manuale e/o meccanizzata dei rifiuti destinati alla raccolta differenziata, addetto ad operazioni semplici di sollevamento, trasporto e deposito di materiali, ecc.

La declaratoria del 2° livello non viene modificata, ma, quanto ai profili esemplificativi, mentre l'addetto ad operazioni di sollevamento è oggi un profilo esemplificativo di 1° livello, come sopra visto, viene inserito un nuovo profilo di 2° livello, l'addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta alle attività di identificazione, ammissibilità e rilievo quali-quantitativo dei rifiuti, accettazione dei documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale degli utenti.

Area tecnica ed amministrativa

Si segnala solo la correzione dell'errore materiale relativo al personale inquadrato nel livello Q (Quadri) (comma 7 della Disciplina integrativa per la categoria dei Quadri), precisando che il passaggio alla categoria

a seguito dell'espletamento delle mansioni superiori di Quadro avviene dopo 180 giorni (e non 90) di effettivo svolgimento delle relative mansioni; sul punto vedi anche sub successivo articolo 16.

Area Officine e Servizi Generali

L'area prevede oggi sei livelli professionali e undici posizioni parametrali, essendo stato anche qui inserito il livello J e la posizione parametrica B.

Come per le altre aree sin qui trattate, in conseguenza della nuova declaratoria del livello J, è stata modificata quella del 1° livello; in questo caso la formulazione è di fatto la stessa utilizzata per l'area Impianti e Laboratori.

I profili esemplificativi già esistenti vengono redistribuiti tra livello J, 1° e 2° livello: è oggi ascritta al 1° livello l'attività di piccola manutenzione di attrezzature e macchinari vari, mentre viene svolta dal livello J l'attività di usciere, portiere, custode, commesso e similari, di pulizia, di lavaggio di automezzi, di rifornimento carburanti dei mezzi ecc.

Per garantire i lavoratori addetti alla attività e posizioni oggetto di tutte le elencate modifiche, la Norma di attuazione in calce al nuovo art. 15 prevede che tali modifiche non hanno effetto nei confronti dei lavoratori già in servizio dalla data del 7 giugno 2017, che mantengono convenzionalmente l'inquadramento in atto, ovviamente ove lo stesso risulti superiore a quello spettante in base alle nuove disposizioni contrattuali.

L'accordo 7 giugno 2017 ha anche provveduto al ricalcolo della base contributiva convenzionale per il versamento della contribuzione dovuta al Fondo Previambiente per il nuovo livello J.

ART. 16 - Mutamento di mansioni

La revisione dell'art. 16 del CCNL era imposta dai profondi mutamenti del quadro legislativo in materia: infatti, il D. lgs. n. 81/2015, all'art. 3, ha completamente riscritto l'art. 2103 CC, che disciplina il legittimo esercizio dello *ius variandi* delle mansioni da parte del datore di lavoro.

Innanzitutto il nuovo dettato legislativo supera il concetto di "equivalenza" delle mansioni, su cui si basava la previgente prescrizione di legge e di contratto: secondo l'attuale regola legale, che il 1° comma dell'articolo riproduce, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni di assunzione o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore successivamente acquisito o a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento, indipendentemente dalla verifica dell'equivalenza del contenuto delle mansioni. Il livello è evidentemente quello di inquadramento riconosciuto a norma del CCNL mentre la categoria legale è quella prevista dall'art. 2095, 1° comma c.c., cioè operai, impiegati, quadri e dirigenti.

Il 2° comma dell'art. 16 prevede, come nel previgente testo, che l'assegnazione temporanea delle mansioni superiori sia affidata con mandato scritto: tale formalità non è prevista dalla norma di legge, né può ritenersi che la sua assenza sia ostativa al riconoscimento del diritto al superiore inquadramento definitivo una volta trascorso il periodo prescritto (è il tema del cd mandato di fatto); tuttavia è opportuna sul piano organizzativo in quanto responsabilizza la struttura nella gestione del personale.

Il nuovo testo precisa che il trattamento corrispondente al livello superiore da riconoscersi al lavoratore corrisponde alla posizione parametrica B (ove prevista), come del resto indicato anche nel testo dell'art. 15.

Il CCNL esercita poi (comma 3) il demando alla contrattazione collettiva prevista dal nuovo art. 2103 c.c., comma 7, individuando il periodo di tempo oltre il quale il lavoratore acquisisce il diritto all'inquadramento definitivo nel livello superiore, sempre nella posizione parametrica B, in 4 mesi continuativi di effettivo servizio. Ricordiamo che per i Quadri il periodo è invece di 180 giorni continuativi di effettivo servizio.

E' importante sottolineare che il contratto prevede che il lavoratore, in caso di acquisizione del livello superiore per effetto del decorso del tempo, può continuare a svolgere anche le mansioni del livello precedente: la norma, di indubbia utilità in quanto garantisce ampia flessibilità di utilizzo delle prestazioni del lavoratore rimanendo esigibili anche le mansioni inferiori, appare conforme alla *ratio* del nuovo art. 2103 c.c., che ha introdotto addirittura la possibilità, fermo restando l'inquadramento ed il trattamento retributivo, di far svolgere in via definitiva al lavoratore mansioni corrispondenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, demandando alla contrattazione collettiva (anche aziendale) l'individuazione di fattispecie ulteriori rispetto a quelle previste dal legislatore.

Naturalmente il diritto all'inquadramento superiore non si può acquisire nei casi di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conversazione del posto (comma 4; art. 2103 c.c., comma 7).

Ricordiamo infine che la promozione automatica può essere rifiutata dal lavoratore (art. 2013 c.c., comma 7): anche a tal fine è opportuno che l'esercizio dello *ius variandi* sia formalizzato per scritto.

Con i commi 5-8 si è data attuazione alla più importante innovazione apportata dal Jobs Act all'art. 2103 c.c., cioè il c.d. demansionamento.

La norma contrattuale, nel ribadire anche la precedente prescrizione sull'esigibilità di mansioni inferiori in modo occasionale, saltuario e marginale e senza danno economico o morale del lavoratore, in presenza di esigenze organizzative, tecnico-produttive o sostitutive (del resto autorizzata dalla giurisprudenza prevalente sotto il precedente regime civilistico), "contrattualizza" le previsioni dell'art. 2103 commi 2, 4, 5 e 6): come sopra anticipato, in presenza di modifica strutturale degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello immediatamente inferiore (non è consentito il sotto-inquadramento per più di un livello) e alla stessa categoria legale di inquadramento.

Livello di inquadramento e trattamento retributivo in godimento sono conservati, fatta eccezione solo per gli elementi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (indennità); accordi di modifica delle mansioni che comportino altresì mutamento della categoria legale e riduzione della relativa retribuzione possono essere stipulati solo a livello individuale e nelle sedi assistite di cui all'art. 2113 c.c., 4° comma.

Il riferimento all'art. 44 contenuto nell'*incipit* del comma 5 fa riferimento alle situazioni di inidoneità al lavoro, nelle quali il lavoratore viene mantenuto in servizio con mansioni inferiori come *extrema ratio* per evitare il licenziamento, ammesse dalla giurisprudenza anche nel regime del precedente testo dell'art. 2103 c.c. e infine legittimate con l'art. 42 del D. Lgs. n. 81/2008.

Il comma 6 ha riguardo all'affidamento definitivo delle mansioni superiori o inferiori e conferma la necessità di comunicazione scritta: la comunicazione è imposta per legge solo per il mutamento con mansioni inferiori, ma anche nel caso delle mansioni superiori è opportuno, anche con riguardo al caso del riconoscimento del diritto alla cd promozione automatica, la quale, come abbiamo visto, può essere rifiutata dal lavoratore.

I commi 7 e 8 ripropongono le clausole del precedente CCNL; l'obbligo di comunicare le variazioni di inquadramento intervenute ai soggetti sindacali competenti (sulla formula si è già detto) diventa però annuale.

Ricordiamo infine l'assolvimento dell'obbligo formativo, ove necessario, inserito tra i commi relativi all'assegnazione di mansioni inferiori, peraltro non assistito da sanzione di nullità (art. 2103 c.c., 3° comma); il principio di legge sembrerebbe in verità valido in ogni caso di mutamento mansioni.

Il nuovo articolo 16 è entrato in vigore dal 1° settembre 2017, per espressa previsione dell'accordo 25 luglio 2017; si tenga conto che la previsione di cui al comma 1 del previgente articolo era ovviamente già caducata e sostituita dal precetto di legge in quanto con esso incompatibile, sin dalla data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2015 (25 giugno 2015).

Capitolo V – Orario di lavoro, festività, riposi, ferie

Art. 17 – Orario di lavoro

L'accordo 10 luglio 2016 ha fissato la durata normale dell'orario di lavoro a partire dal 1° gennaio 2017 in 38 ore settimanali nonché la durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale rispettivamente in 9 e 48 ore: tali norme sono state riportate nei commi 1, 3 e 4 dell'art. 17 con l'accordo del 13 marzo 2017.

Ricordiamo che l'aumento dell'orario di lavoro settimanale non comporta la modifica del divisore contrattuale per la determinazione della retribuzione oraria di cui all'art. 28 del CCNL (169), in quanto di natura convenzionale.

E' stata anche riprodotta la precisazione che la quantità massima di ore "esigibile", che può essere (legittimamente) richiesta e deve quindi essere prestata: la disposizione va letta anche alla luce delle previsioni del successivo art. 19 sul lavoro straordinario, in quanto la durata massima di cui all'art. 4, comma 3 del D. Lgs. n. 66/2003 considera sia le ore ordinarie sia le ore straordinarie ed ha quindi anche lo scopo di rafforzare l'esigibilità anche della prestazione di lavoro straordinario.

La riduzione della durata massima settimanale da 50 a 48 ore e di quella giornaliera da 10 a 9 ore è stata effettuata come conseguenza dell'aumento della durata normale dell'orario di lavoro settimanale; ci sono arrivate in proposito segnalazioni sulla difficoltà di rispettare il nuovo limite in alcune situazioni organizzative.

A tale proposito, notiamo che la normativa legale non stabilisce un limite giornaliero dell'orario di lavoro né delega alla contrattazione collettiva l'individuazione di una durata massima giornaliera: il limite giornaliero deriva solo per differenza dalla previsione dell'art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003 che fissa 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore ed è quindi pari a 13 ore.

La durata massima della prestazione oraria settimanale non è fissata dalla legge, pur potendosi individuare in 77 ore, tenendo conto delle disposizioni leggi su orario normale, pause e riposi: tuttavia l'art. 4, comma 1 del D. Lgs. n. 66/2003 dispone la delega espressa alla contrattazione collettiva (anche aziendale) per stabilire la durata massima settimanale.

Inderogabile resta il limite delle 48 ore settimanali medie di lavoro settimanale, comprensive dello straordinario, da calcolarsi su un periodo di 4 mesi (nel nostro CCNL non è stata esercitata la facoltà di elevare tale periodo fino a 6 o 12 mesi).

In questo quadro, si deve quindi osservare che il superamento episodico del limite massimo dell'orario giornaliero e/o settimanale fissato dal CCNL, ove resti comunque rispettato il periodo minimo di 11 ore di

riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003 ed al contempo non risulti violato l'obbligo legale di non superare le 48 ore settimanali medie di lavoro nei 4 mesi di cui all'art. 4, comma 2 dello stesso decreto, non espone l'azienda alle sanzioni di cui all'art. 18bis del D. Lgs. n. 66/2003: infatti la sanzione legale si connette solo alla violazione del precetto legale di cui all'art. 4, comma 2 ed alla violazione dell'art. 7, comma 1 e non al mero superamento della durata massima stabilita dal CCNL.

Un superamento non episodico potrebbe porre peraltro problemi di inadempimento contrattuale con riferimento al limite fissato nel CCNL, che potrebbe legittimare azioni finalizzate a garantire la regolare esecuzione delle previsioni contrattuali inclusa l'ipotesi del rifiuto del lavoratore di svolgere la prestazione richiesta: in queste situazioni l'unica via percorribile è quella dell'accordo aziendale, in forza della legittimazione legislativa concorrente di cui al citato art. 4, comma 1, anche in deroga alle previsioni del CCNL, come previsto dalla legge (art. 8 legge n. 138/2011) e dal TU sulla Rappresentanza sottoscritto tra Confservizi e CGIL, CISL e UIL il 10 febbraio 2014 (parte terza ultimo comma), purché questo avvenga nel rispetto dei limiti (materie disciplinabili, rappresentatività, etc.) e delle procedure ivi previste.

Con riguardo al Testo Unico 2014, si ricorda che gli accordi aziendali in deroga sono tra l'altro abilitati, *“al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa”*, ad introdurre intese modificative *“con riferimento agli istituti del CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro”*.

Nel comma 5 dell'art. 17 viene precisato che l'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda a seguito di esame congiunto con *“i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del CCNL”*; come già sopra indicato, è una formulazione utilizzata in tutti gli articoli del CCNL, salvo i casi in cui si ritenga di voler effettuare una scelta specifica anche eventualmente diversa per un singolo istituto contrattuale.

Molto importante la riformulazione del comma 8 del CCNL.

E' nota la giurisprudenza ormai dominante che reputa che i tempi impiegati dai lavoratori per indossare e dismettere gli abiti di lavoro (c.d. tempo tuta) e per le operazioni accessorie (es. doccia), ove diretti ed organizzati dal datore di lavoro, vadano considerati orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 66/2003.

Nel previgente CCNL si prevedeva che tali operazioni dovessero effettuarsi al di fuori dell'orario di lavoro previsto, valorizzando a titolo compensativo di tali tempi la riduzione dell'orario di lavoro a 36 ore.

La nuova clausola contrattuale, avendo ora a riferimento il nuovo orario contrattuale di 38 ore, riformula e chiarisce la previsione contenuta nell'accordo 10 luglio 2016, par. b) comma 5, che afferma che le 38 ore settimanali di lavoro sono considerate al netto delle operazioni accessorie e pertanto vengono effettuate oltre tale orario senza riconoscimento delle maggiorazioni contrattualmente previste per lavoro straordinario.

Il nuovo testo precisa che le operazioni accessorie e preparatorie della prestazione lavorativa quali vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro (c.d. tempo tuta), doccia, etc., all'inizio ed al termine del turno di lavoro devono essere effettuate fuori dell'orario di lavoro di cui al comma 1 dell'articolo medesimo. I tempi per compiere le operazioni suddette si aggiungono quindi alle 38 ore settimanali di lavoro effettivo, ma non danno luogo a retribuzione aggiuntiva, né a titolo di lavoro ordinario né a titolo di lavoro straordinario, in quanto sono stati già considerati – e perciò remunerati – nell'ambito della retribuzione complessiva riconosciuta dall'art. 27 del CCNL.

L'inciso *“fatte salve particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed aziendali e per l'utilizzo di specifici DPI”* lascia peraltro aperta la possibilità a livello aziendale, ove si riscontrino esigenze contrastanti con la regola sopra esposta, derivanti da situazioni organizzative o logistiche nei quali sia problematica l'effettuazione in tutto o in parte delle operazioni accessorie al di fuori dell'orario di lavoro, di trovare soluzioni anche diverse, sempre riferite ai tempi di lavoro.

Sottolineiamo che tra tali situazioni logistiche ed organizzative il CCNL cita espressamente “l’utilizzo di specifici DPI”, con riferimento in particolare all’utilizzo di particolari indumenti e/o strumenti di lavoro che il lavoratore debba indossare per motivi di sicurezza in alcuni momenti specifici della prestazione lavorativa (es. caschetti, sovrascarpe, guanti, cappelli, mascherine) e che ordinariamente non coincidono con gli indumenti di lavoro che vengono indossati quotidianamente e che pure costituiscono DPI, in quanto intesi alla protezione individuale (es. tute e magliette ad alta visibilità, scarpe antinfortunistiche ecc.), i quali rientrano nella previsione del comma 8 (cioè sono indumenti di lavoro da indossare/togliere al di fuori delle 38 ore settimanali).

L’eliminazione del comma 10 del precedente art. 17 sulla pausa giornaliera non retribuita è dovuto all’incongruità della previsione, che faceva evidentemente riferimento alle sole ipotesi di orario cd spezzato senza però dare di quest’ultimo una definizione.

Non dobbiamo nasconderci che non siamo riusciti a trovare una formulazione condivisa sull’istituto della pausa, che resta quindi integralmente regolato dall’art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003, secondo il quale quando l’orario giornaliero eccede le 6 ore il lavoratore ha diritto ad una pausa non retribuita di almeno 10 minuti, da collocarsi tra l’inizio e la fine della prestazione lavorativa, secondo le esigenze tecniche del processo produttivo.

Ricordiamo che la legge consente la derogabilità della regola declinata nell’art. 8, anche con contratti aziendali, ove manchino, come nel nostro caso, disposizioni del CCNL, purché al lavoratore siano riconosciuti periodi equivalenti di riposo compensativo o altre adeguate forme protezione (art. 17, commi 1 e 4 D. Lgs. n. 66/2003).

Il resto dell’articolo è invariato rispetto al testo previgente.

Segnaliamo, nella seconda parte dell’art. 17, l’estensione delle previsioni dettate per gli impianti a ciclo continuo a tutti i reparti (settori, uffici, stabilimenti) aziendali con attività 24 ore su 24. Questa è una innovazione del testo contrattuale che consentirà, molto opportunamente, di attuare gli orari multiperiodali ivi previsti (turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative di 32 e 40 ore) anche in altri ambiti aziendali (es. servizi di portineria).

In considerazione del nuovo orario di lavoro di 38 ore settimanali è stato eliminato il riferimento ai 4 turni giornalieri di 6 ore lavorative continuative ciascuno.

Le Norme transitorie riguardano *in primis* la procedura sindacale per la fase di prima applicazione del CCNL, da ritenersi ormai realizzata in tutte le associate, in quanto il nuovo orario di lavoro è entrato in vigore lo scorso 1 gennaio 2017.

A tale proposito, nel rinviare alla lettura del testo, preme qui solo sottolineare la “specialità” di tale procedura rispetto alle regole ordinariamente contenute nel CCNL in materia di definizione degli orari aziendali.

Per quanto riguarda le Norme transitorie che interessano i soli lavoratori in servizio alla data del 31 dicembre 2016, i permessi retribuiti previsti dall’accordo di rinnovo 10 luglio 2016 (30 ore dal 1 gennaio 2017; 34 ore - solo per alcune categorie di lavoratori - dal 1 gennaio 2018) non competono ai lavoratori di cui all’art. 17, comma 5 del D. Lgs. n. 66/2003 ovvero ai lavoratori Quadri, ai lavoratori inquadrati nei livelli 7 ed 8 (salvo l’azienda non li vincoli al rispetto di un prestabilito orario di lavoro corrispondendogli le maggiorazioni per lavoro straordinario) ed ad eventuali altri lavoratori cui l’azienda comunque non richieda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro, anche inquadrati in diversi livelli contrattuali.

Competono invece anche ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale che aumentano la durata della prestazione convenuta per mantenere immutata la retribuzione in essere (che, ai sensi dell’art. 10 comma 18 del CCNL deve riproporzionarsi percentualmente sulla riduzione di orario rispetto all’orario contrattuale), in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa. A tal fine le aziende, poiché l’orario di lavoro concordato nel contratto a tempo parziale, in quanto elemento essenziale di tale contratto, non può essere modificato se non per mutuo consenso, hanno assunto l’impegno di proporre tale aumento ai lavoratori part-

time in forza al 31 dicembre 2016. L'attribuzione dei permessi decorrerà dall'avvenuto aumento della prestazione lavorativa, mentre per i lavoratori che vorranno invece mantenere invariata la durata della propria prestazione lavorativa non avverrà alcun riconoscimento di permessi, nonostante la riduzione della retribuzione, in quanto non si realizza aumento di orario .

Come indicato, dal 1° gennaio 2018 il monte ore annuo di permessi passa a 34 ore pro capite. Sono peraltro esclusi dall'aumento: il personale amministrativo (cioè tutti gli impiegati con funzioni amministrative); i lavoratori dei "settori indiretti non operativi", esemplificati nei lavoratori dell'area tecnica ed amministrativa ed i lavoratori addetti ai servizi generali; i lavoratori dichiarati, previa verifica in azienda della ridotta capacità lavorativa a termini di legge e di contratto, inidonei ad ogni mansione operativa sul territorio. In quest'ultimo caso la riduzione si proporziona al periodo di inidoneità.

I permessi compensativi annui si fruiscono, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, con le medesime modalità dei permessi di cui all'art. 21, lett. b), comma 2 (permessi compensativi delle festività soppresse e differite): non possono quindi essere goduti unitamente alle ferie e ove non fruiti entro l'anno solare sono compensati con quote corrispondenti di retribuzione ordinaria globale del mese di dicembre.

Tali permessi non sono frazionabili in misura inferiore ad un'ora intera, salvo occorra coprire una giornata intera di assenza.

Art. 18 – Orario di lavoro multiperiodale e regimi flessibili

Con l'accordo del 13 marzo 2017 sono stati allineati e armonizzati alla nuova disciplina dell'orario di lavoro anche gli istituti dell'orario di lavoro multiperiodale e in regime di flessibilità.

Per quanto riguarda l'orario multiperiodale (lett. A) sono stati semplicemente aggiornati i riferimenti dei commi 4 e 5 al nuovo orario di 38 ore settimanali: di conseguenza l'adozione di un orario multiperiodale permette oggi all'azienda di far superare l'orario normale di lavoro in alcuni periodi dell'anno fino ad un massimo di 44 ore settimanali e ridurlo, per compensazione, in altri periodi, fino ad un minimo non inferiore a 32 ore settimanali senza che gli incrementi siano considerati lavoro straordinario; il tutto realizzando la media settimanale di 38 ore in periodi non superiori a 6 mesi, da intendersi come arco temporale massimo entro cui calcolare la media delle ore di lavoro prestate riferita all'orario normale di 38 ore.

Nel caso in cui, invece, l'azienda voglia programmare una modulazione flessibile dell'orario di lavoro con riferimento a più settimane è stato disposto l'innalzamento del periodo di riferimento fino a 4 mesi e la media di 38 ore settimanali potrà essere realizzata con prestazioni lavorative fino ad un massimo di 48 ore settimanali, (alle quali corrisponderanno, a compensazione, settimane di minore prestazione lavorativa: soluzione più flessibile rispetto a quella previgente).

Quanto alle prestazioni rese oltre l'orario settimanale normale di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile, le stesse hanno il limite delle 48 ore settimanali ed il tetto delle 150 ore in ragione di anno.

Segnaliamo che il divieto di richiedere prestazioni straordinarie al lavoratore nei periodi di attività lavorativa flessibile è stato mitigato, con riferimento a casi eccezionali e comunque entro i limiti dell'art. 17, commi 3 e 4 (cioè delle 9 ore giornaliere e delle 48 ore settimanali di durata massima dell'orario).

Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo

Ricordiamo, innanzitutto, che le nuove maggiorazioni della retribuzione individuale oraria previste dall'Accordo del 10 luglio 2016 per il lavoro straordinario diurno feriale (13% per le prime 75 ore; 20 % dalla 76esima sino alla 150esima; 33% oltre la 150esima) decorrono dal giorno successivo allo scioglimento delle riserve, 21 ottobre 2016.

Non è stato modificato il tetto massimo di prestazioni annue straordinarie *pro capite*, che resta fissato in 200 ore. L'accordo 13 marzo ha semplificato il comma 3 del previgente testo, prevedendo la devoluzione *tout court* alla contrattazione aziendale della possibilità di definire un superiore limite orario annuo.

Sempre l'accordo 13 marzo 2017 ha integrato la casistica dei lavoratori/lavoratrici non obbligati alle prestazioni di lavoro notturno: la lett. d) cita oggi i lavoratori/lavoratrici adottive o affidatarie di minori nei primi tre anni di ingresso in famiglia e non oltre il dodicesimo anno di età, ipotesi peraltro già prevista dalla legge (art. 11, comma 2 D. Lgs. n. 66/2003, per come integrato dal D. Lgs. n. 80/2015).

Art. 20 – Giorni festivi

Con l'accordo 13 marzo 2017 è stato riformulato il punto a) in maggiore aderenza al dettato di legge (art. 9, comma 3, lett. d) D. Lgs. n.66/2003, che consente per i servizi di pubblica utilità di fissare il giorno di riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, a titolo ordinario e non "compensativo").

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

La lettera A) dell'articolo contrattuale è stata modificata con l'accordo 3 maggio 2017, allo scopo di rendere maggiormente lineare la disciplina ivi contenuta, anche in rapporto al successivo art. 25. La sostanza della norma non subisce mutamenti.

Come stabilito dalla legge, il riposo settimanale dei lavoratori cade di norma di domenica, ma per i lavoratori (dei servizi di pubblica utilità) per i quali la legge ammette il lavoro domenicale, il riposo settimanale può essere fissato in altro giorno della settimana. In tal caso, ove tale riposo settimanale venga a cadere in un giorno feriale, agli effetti contrattuali la domenica è considerata giorno feriale lavorativo mentre è considerato festivo quello stabilito per il riposo settimanale.

In regime di settimana corta, il sesto giorno non lavorato è comunque considerato lavorativo a tutti gli effetti contrattuali ("giorno feriale prelaborato retribuito"), anche se, in via eccezionale, la norma (comma 6) prevede il pagamento di 6 ore di retribuzione aggiuntiva nel caso di coincidenza di tale giorno con una festività infrasettimanale/non domenicale. Si noti che il riferimento a 6 ore di retribuzione, che appare incoerente con il nuovo orario di lavoro settimanale di 38 ore, non rappresenta una svista.

Invariati gli altri commi dell'articolo.

Art. 22 – Lavoro domenicale

Gli interventi nel testo dell'art. 22 del CCNL (accordo 3 maggio 2017) sono di carattere correttivo: è stato consolidato il riferimento all'importo giornaliero di 7 euro (punto 1); nel punto 2), lett. c) è stato corretto l'errato riferimento al lavoro straordinario festivo.

Art. 24 – Riposo giornaliero

Nell'articolo in materia di riposo giornaliero è stata inserita (accordo 13 marzo 2017) la deroga al principio di consecutività del riposo giornaliero di 11 ore, con riferimento all'interrompibilità del riposo per le attività prestate durante il servizio di reperibilità del lavoratore, le cui modalità sono poi declinate nell'art. 32, lett. F) del CCNL.

Art. 25 – Riposo settimanale

L'articolo 25 è stato riformulato con l'accordo del 3 maggio 2017, allo scopo di ottenere una formulazione più aderente al dettato legislativo, che consente (art. 9, comma 1 e 2), come noto, margini di derogabilità della prescrizione sull'obbligo del riposo settimanale di 24 ore settimanali, anche attraverso la contrattazione collettiva, nel rispetto delle condizioni di protezione di cui all'art. 17, comma 4 del D. Lgs. n. 66/2003.

Il comma 1 fonde i precedenti commi 1 e 2; ribadisce il principio del riposo di 24 ore consecutive ogni sette giorni di lavoro, ma l'inciso "di norma" rende comunque utilizzabile la flessibilità offerta dalla legge, che consente il calcolo come media in un periodo di tempo non superiore a 14 giorni (art. 9 comma 1, 2° periodo D. Lgs. n. 66/2003).

Inoltre, come indica il successivo comma 2 (esattamente corrispondente al previgente comma 4), il CCNL autorizza, con ampiezza, modalità di fruizione derogatorie della prescrizione contrattuale in funzione delle esigenze del servizio pubblico essenziale assicurato.

Il comma 3 è stato superato, in quanto la norma figura già nel precedente art. 21, comma 3 del CCNL.

Il nuovo comma 3 è stato ovviamente ribadito, depurato dei riferimenti riportati nel precedente art. 21.

Il nuovo comma 4 va interpretato nel senso che in caso di prestazione nel settimo giorno consecutivo il diritto al recupero della giornata ed al pagamento delle maggiorazioni per lavoro straordinario festivo si realizza nelle ipotesi ove non si sia stata attuata la deroga alla cadenza settimanale del riposo con diverse modalità organizzative.

Il comma 5 è identico al precedente comma 7.

Le Parti hanno comunque previsto di riprendere l'esame in sede di collazione di tutti gli articoli contrattuali relativi al tema dei riposi e delle festività per una loro armonizzazione sistematica.

Capitolo VI – Trattamento economico

Art. 32 – Indennità e provvidenze varie

Let. F) Rimborso spese per rinnovo patente e certificato qualificazione conducente

Con accordo 7 giugno 2017 è stato inserito un punto 2), dedicato specificamente al rimborso delle spese per il rinnovo del certificato di qualificazione del conducente - CQC, che integra il requisito della patente C per i conducenti dei veicoli, come richiesto dal D. Lgs. n. 286/2005. Fatte salve eventuali diverse prassi aziendali, il corso per il rinnovo del CQC, i cui costi sono sostenuti dall'azienda, deve essere effettuato al di fuori dell'orario di lavoro e presso agenzie convenzionate con l'azienda.

Let. G) Indennità di reperibilità

Per quanto riguarda l'indennità di reperibilità, l'accordo 13 marzo 2017 ha introdotto poche ma significative innovazioni, con decorrenza 1 aprile 2017.

Comma 4: i turni di reperibilità non possono superare, di norma, gli 8 giorni al mese per ogni lavoratore interessato. Il testo previgente era più rigoroso, limitando l'impegno a soli 7 giorni al mese, di cui non più di un sabato ed una domenica. L'inciso "di norma" rende la disposizione equivalente ad una regola generale che peraltro ammette deroghe in tutte le circostanze in cui sia necessaria una diversa organizzazione del servizio.

Comma 6: la nuova formulazione rende più chiaro che l'indennità di chiamata deve essere corrisposta esclusivamente ai lavoratori reperibili che siano chiamati a rendere un'effettiva prestazione lavorativa.

Comma 10: per quanto concerne la disciplina del riposo giornaliero, come indicato a proposito dell'art. 24, le parti hanno attuato le disposizioni legislative di riferimento di cui agli artt. 7 e 17 comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003. Secondo la nuova clausola contrattuale, per i lavoratori con obbligo di reperibilità che siano chiamati a svolgere prestazioni lavorative, il riposo giornaliero può essere frazionato in più periodi distinti, di cui almeno uno obbligatorio della durata di 6 ore consecutive. Ove non si raggiungano le 11 ore di riposo anche discontinuo nelle 24 ore, il lavoratore ha diritto a vedersi riconosciuti (cioè assegnati dall'azienda) periodi equivalenti di riposo compensativo fino all'integrazione delle 11 ore, da godersi normalmente (cioè salvo casi eccezionali) nella settimana immediatamente successiva a quella in cui si è verificato il "surmenage". Le ore di prestazione effettuate e compensate con tali riposi sono pagate con le sole maggiorazioni previste dall'art. 19.

Capitolo VII – Interruzioni e sospensioni della prestazione di lavoro

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

La normativa contrattuale sul trattamento di malattia è stata completamente revisionata dall'accordo 3 maggio 2017 col fine di determinare una nuova modalità di calcolo per il periodo di comporto per malattia, ridurre le assenze dovute a malattie di breve durata, contenere il tasso medio di assenteismo al di sotto del 4.7%.

Tutte le modifiche di seguito illustrate hanno effetto dal 1 giugno 2017.

Per quanto concerne gli obblighi di comunicazione e certificazione (lett. A), sia in caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità, la comunicazione al datore di lavoro del numero di protocollo identificativo del certificato medico deve essere effettuata solo ove richiesto, entro due giorni dal rilascio e fermo restando che il certificato deve essere in ogni caso redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso.

È stato aggiunto il nuovo comma 4, che specifica, ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro 11 gennaio 2016, l'esclusione dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità per i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita o da stati patologici connessi o sottesi ad una situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa superiore al 67%.

La modalità di determinazione del periodo di comporto per malattia di cui alla lett. B) è completamente innovata e rivisitata in un'ottica di semplificazione del calcolo.

E' stato innanzitutto individuato un unico periodo di comporto: il lavoratore, in caso di assenza dovuta ad infermità per malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo di 365 giorni di calendario. Si tratta di un periodo riferito al cumulo delle assenze (comporto per sommatoria) intervenute nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso (termine esterno).

Dal computo dei 365 giorni sono peraltro esclusi i giorni di ricovero ospedaliero, anche in *day hospital* ovvero in ospedalizzazione domiciliare, debitamente certificati e comunicati, fino ad un massimo di 120 giorni nei 1.095 giorni di calendario precedenti l'ultimo evento morboso.

In caso di gravi patologie (a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, SLA, morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, AIDS, uremia cronica) che richiedono terapie salvavita o cure invasive e prolungate (es. emodialisi, chemioterapia), previa apposita certificazione e documentazione, i ricoveri ospedalieri anche in *day hospital*, di ospedalizzazioni domiciliari o giorni di assenza direttamente correlati alle terapie sono esclusi dal computo dei 365 giorni di computo fino ad un massimo di 300 giorni di calendario nei 1.095 giorni precedenti l'ultimo nuovo evento morboso.

Ne consegue, dal punto di vista pratico, che il periodo di conservazione del posto, comprensivo delle assenze contenute nel periodo di "franchigia", arriva complessivamente a 485 giorni totali di assenza, che diventano 665 giorni totali nei casi di gravi patologie.

Posto che i 300 giorni di assenza non computabili previsti per i casi di grave malattia non sono evidentemente aggiuntivi rispetto ai 120 giorni riconosciuti comunque per tutte le malattie, si pone il problema di come gestire i due "contatori".

Secondo una interpretazione rigorosa, che si ritiene preferibile, non si possono superare i 120 giorni di "franchigia" per ricoveri, *day hospital*, ecc. non connessi alle malattie di particolare gravità perché l'estensione fino a 300 è prevista contrattualmente solo in caso di intervenuta grave patologia: di conseguenza, mentre è possibile utilizzare anche tutto il pacchetto di 300 giorni di franchigia per ricoveri, ecc. connessi alle gravi malattie, nella combinazione delle due casistiche occorre mantenere il vincolo a 120 per i ricoveri non connessi alle gravi malattie.

Una interpretazione molto più favorevole al lavoratore (peraltro più semplice da gestire) fa scattare il diritto al limite superiore dei 300 giorni non appena si realizza un ricovero, *day hospital* ecc., regolarmente documentato, legato alla grave malattia, diventando poi indifferente valutare se le successive (o le precedenti) assenze per ricovero ecc. corrispondano o meno alla grave patologia.

Al raggiungimento dei 250 giorni di calendario di assenza, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al lavoratore in occasione della consegna/trasmisione della prima busta paga utile.

In calce all'articolo è espressa una Norma transitoria intesa a regolare il passaggio senza soluzione di continuità dal previgente al nuovo regime del computo: il principio è quello del mantenimento nei confronti dei lavoratori che alla data del 1° giugno avessero già raggiunto o raggiungano comunque entro il 31 luglio 2017 la scadenza del periodo di computo come regolato dal presente CCNL (cioè i 365 giorni) delle condizioni precedenti ove più favorevoli.

Dal punto di vista tecnico, il CCNL espone direttamente le modalità da seguire: occorre individuare i giorni di assenza che sarebbero stati ancora consentiti secondo la disciplina del computo previgente; tale quantità di giorni vengono sottratti ai 365 giorni previsti dal nuovo regime contrattuale: la differenza ottenuta rappresenta in via convenzionale il numero dei giorni che debbono computarsi ai fini del raggiungimento del computo.

Ovviamente il problema riguarda i soli lavoratori che nel previgente regime avevano diritto al c.d. computo lungo (545 giorni). Per fare un esempio, se un lavoratore alla data del 1° giugno aveva maturato le condizioni per il computo lungo ed ha accumulato già 370 giorni, i 175 giorni (545-370) ai quali avrebbe avuto ancora diritto sono sottratti dai 365 giorni di computo, per ottenere 190 giorni, che sono i giorni che convenzionalmente verranno riconosciuti a quel lavoratore, così che i giorni ancora spendibili prima di raggiungere il periodo massimo di conservazione del posto anche nel nuovo regime restano 175 (365-190).

Per il lavoratore che è ancora assente per infermità debitamente certificata ed è in procinto di raggiungere il limite del periodo di conservazione del posto di lavoro, viene riconosciuto il diritto a fruire di un periodo di aspettativa (lett. D), la cui durata massima è oggi unificata in 270 giorni di calendario, durante i quali non decorre retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto; il lavoratore deve presentare apposita richiesta scritta all'azienda, entro gli ultimi 15 giorni di calendario del comporta.

Il periodo di aspettativa, che può essere fruito anche in misura frazionata in massimo 3 periodi, ciascuno non inferiore a 2 mesi, prolunga il periodo dei 1.095 giorni di calendario del termine esterno del periodo di comporta.

Nel caso di assenze per patologie gravi che richiedono terapie salvavita, di cui alla lett. B), ma consentono lo svolgimento della prestazione lavorativa in modo discontinuo, l'aspettativa può essere fruita in maniera frazionata secondo le esigenze dei singoli piani terapeutici, appositamente certificati.

Nella Nota a verbale è stato chiarito che l'obbligo del versamento degli oneri contributivi relativi ai periodi di aspettativa non retribuita presso la gestione ex-INDPAP deve corrispondere a esplicito obbligo di legge.

Il lavoratore che non rispetta gli obblighi ed adempimenti di comunicazione, documentazione e controllo delle assenze, decade del trattamento economico (lett. F) a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.

Tali inadempimenti costituiscono dei comportamenti valutabili agli effetti di sanzioni disciplinari aggiuntive nei casi di: a) tardiva comunicazione della malattia; b) tardiva o mancata comunicazione del numero di protocollo del certificato medico; c) assenza senza giustificato motivo alla visita di controllo; d) mancata comunicazione della variazione di domicilio e degli spostamenti dal domicilio. Nei casi a), b) e c) il lavoratore è considerato assente ingiustificato agli effetti disciplinari.

Fatti comunque salvi gli effetti disciplinari, il lavoratore decade del trattamento economico a carico del datore di lavoro per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità a suo carico, quando si dedica ad altra attività lavorativa in grado di pregiudicare o ritarda la guarigione, fornisce falso indirizzo, altera la documentazione dell'assenza o comunque compie atti pregiudizievoli al controllo di malattia.

Molto importante la nuova regolamentazione per malattia o infortunio non sul lavoro di breve durata, lett. G), finalizzata al contenimento del tasso di assenteismo per brevi episodi di malattia o infortunio (la cd. micromorbilità) attraverso un sistema di trattenute economiche.

Il sistema delle trattenute economiche trova applicazione per episodi di malattia/assenze pari o inferiori a 5 giorni di calendario a condizione che venga rilevato al 31 dicembre di ciascun anno un tasso medio di assenteismo "uguale" o "superiore" al 4,7%.

Seppure le disposizioni siano state modificate dall'accordo 3 maggio 2017 con decorrenza 1 giugno 2017, non è stata innovata la condizione che costituisce il presupposto per l'applicazione dell'istituto, che resta quindi individuato nel tasso medio aziendale del 4,7%: di conseguenza, per il calcolo di tale tasso, si possono ritenere valide – mutatis mutandis – le modalità in atto nel regime contrattuale previgente, come precisato nella circolare Federambiente 15 dicembre 2011 prot. n. 1388. In particolare, il dato va rilevato al 31 dicembre di ciascun anno; per calcolare il tasso medio si deve tener conto della totalità dei dipendenti e di tutti gli episodi di malattia (non professionale) o infortunio non sul lavoro intervenuti nel corso delle ore lavorabili, ovvero al netto delle festività infrasettimanali, delle ferie e dei permessi per festività soppresse.

Verificata tale condizione da parte dell'azienda, il dato va poi comunicato ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL (*il testo parla di RSU ovvero dei soggetti di cui all'art. 1 solo in sua mancanza, ma la formula è evidentemente scorretta ed andrà sostituita in fase di collazione*): il CCNL non

specifica il termine temporale per tale comunicazione, anche se, in caso di verifica di un tasso superiore al 4,7%, poiché diviene attivo l'istituto della trattenuta per le malattie di breve durata, la correttezza impone una comunicazione tempestiva. In ogni caso tale comunicazione non costituisce una condizione per l'applicazione delle trattenute.

Il sistema delle trattenute economiche si articola nel seguente modo:

- Le assenze che rilevano ai fini della trattenuta sono solo quelle per malattia o infortunio non sul lavoro di durata pari o inferiore ai 5 giorni;
- Dal 6° evento morboso (ovvero dal 5° se le assenze superano complessivamente i 13 giorni di calendario anche non continuativi), va effettuata una trattenuta di 35 euro lordi ad evento (riproporzionati per i lavoratori part-time in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale);
- Dal 9° evento morboso, la trattenuta diventa di 45 euro lordi per ogni singolo evento (sempre riproporzionati per i lavoratori part-time in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale);
- Dal 12° evento morboso, in aggiunta alle misure precedenti, le giornate di assenza verranno computate in via definitiva in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comporto contrattuale.

Tali trattenute economiche devono essere effettuate prioritariamente dall'indennità di cui all'art. 32, lett. L) del CCNL su base mensile, fino a concorrenza del suo importo. Nell'eventualità che al 31 dicembre di ciascun anno permanga a carico del dipendente un debito residuo, la trattenuta sarà effettuata sugli importi mensili dell'indennità integrativa dell'anno solare seguente, entro il primo trimestre. Ove l'importo trimestrale dell'indennità non sia ancora sufficiente, eventuali ulteriori trattenute saranno effettuate dal C.R.A., di cui all'art. 2, lett. C), comma 2, o dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente il C.R.A..

Il 50% delle somme trattenute saranno destinate al finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale di cui agli artt. 26 e ss del D. Lgs. n. 148/2015, a partire dalla data di avvio operativo dello stesso.

Nelle more della costituzione ed avvio del Fondo, l'importo viene destinato ad incrementare l'importo disponibile per il premio di risultato ovvero del C.R.A. di cui all'art. 2, lett. C), comma 2 del CCNL; di tale incremento potranno beneficiare i soli lavoratori che nell'anno non abbiano subito trattenute per assenze di breve durata e che comunque non abbiano superato complessivamente i 15 giorni lavorativi di assenza per malattia ed infortunio non sul lavoro nell'anno solare.

L'importo disponibile dovrà essere attribuito prioritariamente in coerenza con le aree operativo-funzionali di inquadramento, ovvero riconoscendo gli importi trattenuti ai lavoratori di una determinata area ai lavoratori aventi diritto inquadrati nella medesima area; per semplificare l'operazione, viene prevista l'unificazione convenzionale a tale fine delle aree Spazzamento, Conduzione e Servizi Generali.

Come già detto, la nuova disciplina trova applicazione a decorrere dal 1° giugno 2017, mentre per il periodo 1° gennaio – 31 maggio 2017 viene applicato il precedente regime contrattuale. In assenza di una norma esplicita di coordinamento, deve ritenersi che se per l'anno 2016 è stato rilevato un tasso medio di assenteismo – come sopra calcolato – superiore al 4,7% tutti gli eventi morbosi verificatesi dal 1° gennaio 2017 vanno considerati nel calcolo degli eventi che legittimano le trattenute economiche ferma restando l'applicazione delle nuove quote di trattenuta ai soli eventi intervenuti dopo il 1° giugno.

Ricordiamo che con l'entrata in vigore dal 1° giugno 2017 della disciplina in oggetto, quindi a partire dalla retribuzione di giugno 2017, è aumentata da 30 euro a 50 euro al mese l'importo dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lett. L) del CCNL.

Alla lett. H) è stato modificato il titolo in “Avvicendamento di imprese” e razionalizzati i riferimenti normativi e giuridici all’art. 6 del CCNL, confermandosi il computo delle assenze per malattia effettuate presso i datori di lavoro che si avvicendano nella gestione ai fini del periodo di conservazione del posto.

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

Tra gli interventi di razionalizzazione dei riferimenti normativi e delle terminologie giuridiche, si segnala al comma 1 l’inserimento alla collaborazione del lavoratore per la prestazione delle prime cure da parte del datore di lavoro; ed al comma 2 l’individuazione della nozione di guarigione clinica: “stabilizzazione degli effetti dell’infortunio e della malattia”.

Capitolo IX – Prerogative e diritti sindacali

Art. 57 – Prerogative e diritti sindacali/Regolamento per le elezioni delle RSU e dei RLSSA

L’art. 57 del CCNL è stato oggetto di diversi interventi, sia con riguardo alla materia dei permessi sindacali attribuiti ai componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria R.S.U (lett. B) e degli organismi sindacali territoriali e nazionali delle OO.SS. stipulanti il CCNL (lett. C) nonché dei c.d. distacchi sindacali (lett. E) sia in merito all’intera disciplina della R.S.U. (lett. A) ed al Regolamento per la relativa elezione.

Quanto alla disciplina dei permessi sindacali, l’accordo 10 luglio 2016 ha previsto con decorrenza 1° gennaio 2017 la riduzione del monte ore disponibile per i componenti della RSU da 2 ore ad 1 ora per dipendente in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno; con medesima decorrenza i permessi per gli organismi sindacali territoriali e nazionali sono passati da 6 ore a 5,5 per dipendente.

L’accordo 22 febbraio 2017 ha integrato l’art. 57 del CCNL per stabilire la ripartizione dei permessi di cui al punto C) tra quota paritetica per tutte le OO.SS. stipulanti (1,5 ore) e quota attribuita in funzione dell’indice di rappresentatività aziendale di ogni singola O.S. sul monte ore complessivo (4 ore).

Il successivo accordo 25 luglio 2017 ha introdotto altresì il principio della ripartizione paritaria dei permessi tra i singoli componenti della RSU (lett. B), comma 5), fermo restando che la gestione dei permessi singolarmente attribuiti è in capo alla relativa lista di appartenenza: compete alla RSU di definire nel proprio regolamento, da trasmettere all’azienda, il soggetto abilitato a richiedere i permessi.

Più articolato il capitolo relativo alla disciplina delle RSU.

In materia l’accordo di rinnovo 10 luglio 2016 prevedeva (punto o) la “rappresentanza sindacale (RSU) ed adeguamento al TU Confservizi 10.2.2014” tra i temi da definire entro il 31 dicembre 2016, con la riscrittura del completo testo contrattuale.

Dopo gli accordi 28 novembre 2016 e 3 maggio 2017, le RSU risultanti dalle elezioni del 2013 sono ormai definitivamente decadute e la rappresentanza sindacale e negoziale è esercitata in via sussidiaria sino all’entrata in vigore delle nuove RSU (la cui elezione è stata indetta per i prossimi 25 e 26 ottobre), dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

Per la validazione degli accordi stipulati dai suddetti soggetti è prevista una specifica procedura referendaria. Precisiamo che i termini contenuti nella stessa vanno considerati ordinatori.

In data 7 giugno 2017 è stato sottoscritto il nuovo Regolamento per l’elezione delle RSU (e degli RLSSA), che sostituisce il Regolamento del 2013 e sulla base del quale dovranno essere tenute le elezioni di ottobre;

precisiamo peraltro che, essendo stato convenuto anche uno specifico calendario per gli adempimenti connessi a tale tornata elettorale, lo stesso prevale, in via eccezionale solo per questa tornata, in caso di difformità delle scansioni temporali rispetto alla norma del Regolamento.

Nel rinviare alla lettura del Regolamento in oggetto, segnaliamo, per quanto di più immediato interesse delle aziende, la novità secondo la quale le liste elettorali vengono depositate in busta chiusa presso l'azienda, all'atto della designazione dei componenti della Commissione Elettorale; entro 5 giorni dalla comunicazione dei nominativi, l'azienda deve convocare i rappresentanti della Commissione che le sono stati indicati e consegnare formalmente le buste contenenti le liste (ovviamente quelle già presentate, essendo ancora aperti i tempi per la trasmissione di ulteriori liste ex art. 2 del Regolamento) nonché fornire l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto; segnaliamo a tale proposito che, ai termini del TU 2014, sono oggi ammessi al voto anche i lavoratori con contratto a tempo determinato in forza al momento del voto (vedi artt. 1 e 7).

Per l'abilitazione alla presentazione delle proprie liste, le OOSS non stipulanti né firmatarie del CCNL formalmente costituite con proprio Statuto e atto costitutivo pubblico devono aver sottoscritto o accettato espressamente i vigenti accordi interconfederali, in particolare il TU Confservizi 2014, nonché (questa è un'integrazione della clausola generale del Tu Confservizi disposta dal nostro CCNL) anche il vigente CCNL, il Regolamento in oggetto, l'eventuale Regolamento RSU aziendale, l'accordo nazionale 1.3.2001 in materia di esercizio del diritto di sciopero; sempreché corredino poi la lista con le firme di almeno il 5% dei lavoratori aventi diritto al voto.

Anche quanto alla durata e sostituzione nell'incarico di componente della RSU, segnaliamo, quale norma "speciale" del nostro settore, che le dimissioni dei componenti della RSU in misura superiore al 50% del totale determinano la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, ma solo una volta che sia esaurita la possibilità di una sostituzione.

In ogni caso di scadenza della RSU o di sua decadenza e di mancato o tardivo rinnovo, mentre i RLSSA continuano ad operare in regime di proroga, la rappresentanza sindacale e negoziale è esercitata momentaneamente in via esclusiva sino all'entrata in vigore delle nuove RSU dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL (art. 21, comma 4): la regola introdotta con l'accordo del 3 maggio 2017 è pertanto divenuta strutturale.

Al termine di tutto il processo negoziale di revisione delle regole di elezione e funzionamento delle RSU e di adattamento al modello del TU Confservizi 2014, è stato interamente riscritto anche il punto A) dell'art. 57, in aderenza al citato TU (anche se non citato espressamente).

Nella normativa non si segnalano innovazioni di rilievo: viene anche confermato, in deroga al suddetto TU, il modello basato sull'*election day* unico nazionale per le elezioni delle RSU, conseguenza dell'affidamento del "governo" del processo alle OO.SS. nazionali, che indicano le elezioni, lasciando alle strutture territoriali gli adempimenti procedurali.

Capitolo XII – Previdenza integrativa ed assistenza sanitaria integrativa

Art. 65 – A) Fondo Previambiente

L'accordo di rinnovo 10 luglio 2016 ha previsto il versamento a Previambiente di un contributo di 10 euro mensili a carico dell'azienda per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, inclusi apprendisti, anche attualmente non iscritti al Fondo.

L'attuazione della norma era condizionata al parere favorevole di COVIP, posto che esistevano alcuni dubbi sulla sua legittimità: preso atto del parere positivo espresso dalla COVIP in data 7 giugno 2017, che ha di fatto ammesso la possibilità di configurare negozialmente una nuova forma di adesione tacita al Fondo, le Parti, con accordo del 25 luglio 2017 hanno proceduto alla definizione delle modalità di applicazione della norma contrattuale, fatte salve le attività ed adempimenti di competenza di Previambiente.

Così hanno convenuto che il versamento del suddetto contributo a carico del datore di lavoro, in favore dei lavoratori "con adesione contrattuale" (definizione individuata dalla stessa COVIP nella nota sopracitata), sarà operativo al completamento delle procedure di competenza del Fondo Previambiente, ferma restando la decorrenza del versamento stesso dal mese di ottobre 2016, con riferimento a quei lavoratori ancora in servizio alla data effettiva del primo versamento.

La corresponsione delle competenze maturate sino a tale data di completamento delle procedure deve essere rateizzata in due tranches (gennaio 2018 - gennaio 2019).

Il comparto di adesione al quale versare il contributo per tali lavoratori è individuato in quello cd di "default" del Fondo stesso, dove sono indirizzati anche i contributi dei lavoratori con adesione tacita ai termini del D. Lgs. n. 252/2005.

Opportunamente viene chiarito che ove il lavoratore con "adesione contrattuale" intenda portare la posizione previdenziale che è stata costituita presso Previambiente presso altro Fondo o forma di previdenza complementare, l'obbligo contributivo datoriale viene meno.

Accordo sulla costituzione del Fondo Bilaterale di Solidarietà per il personale cui si applica il CCNL dei servizi ambientali 10 luglio e successive modificazioni e integrazioni

In data 25 luglio 2017 è stato infine sottoscritto l'accordo sulla costituzione del Fondo bilaterale di solidarietà di cui agli artt. 26 e ss del D. Lgs. n. 148/2017; nel momento in cui si scrive, le Parti, che hanno inviato regolare istanza presso il Ministero del Lavoro competente per l'effettiva costituzione del Fondo, sono state convocate per l'avvio della prima fase di verifica il prossimo 28 settembre. Si rinvia pertanto per ogni commento sulla materia alla conclusione del relativo *iter*.

Ipotesi di Verbale di Accordo

Oggi, 10 luglio 2016, si sono incontrate in Roma, presso la sede UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Maurizio Magnabosco, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Federico Alessandrini, Annamaria Caputi, Saverio Lopes, Gianpietro Penzo, Arturo Vetri e Lorenzo Volpe

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Maria Concetta Basile e Massimo Cenciotti
FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio
UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi
FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco e Vittorio d'Albero

ai fini del rinnovo del CCNL dei Servizi Ambientali scaduto il 31.12.2013.

Dopo ampio ed articolato confronto, nel quadro del rinnovo del predetto CCNL 17.6.2011 le Parti, fatto salvo quanto previsto con Verbale di Intesa E.C.E. 21.5.2015, con il quale è stata data integrale soluzione economica al periodo 1°.1.2014/31.10.2015, con il presente Verbale di accordo convengono quanto segue per la copertura economica del periodo 1°.11.2015 alla data di effettiva vigenza del presente Verbale e per il nuovo periodo di vigenza contrattuale 1°.7.2016/30.06.2019, nonché sulle seguenti tematiche che dovranno essere compiutamente definite entro il 31 dicembre 2016, con la scrittura del testo contrattuale completo.

a) Decorrenza istituti del CCNL

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste per il singolo istituto o articolo contrattuale, le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorreranno dal giorno successivo a quello dello scioglimento della riserva da parte di UTILITALIA e delle organizzazioni sindacali stipulanti.

b) Orario di lavoro

A decorrere dalla data del 1° gennaio 2017 la durata settimanale dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore.

L'introduzione del nuovo orario settimanale di 38 ore sarà preceduta dalla seguente procedura tra le parti in ordine alla determinazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nelle diverse e particolari condizioni lavorative: l'azienda invierà la documentazione necessaria alle RSU congiuntamente alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti fissando un primo incontro entro 15 giorni dalla data di trasmissione. Il confronto si svilupperà nei successivi 15 giorni concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inizio della procedura.

A totale compensazione dell'aumentato orario di lavoro, ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2016, escluso il personale di cui all'art. 17, comma 5 del D. Lgs. n. 66/2003 ed i lavoratori cui l'azienda comunque non richieda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro giornaliero, viene attribuito dal 1° gennaio 2017 un monte ore annuo pro-capite di permessi retribuiti pari a 30 ore, da fruire con le modalità previste dall'articolo 21, lett. b, comma 1, fatta salva la misura oraria minima. A decorrere dal 1° gennaio 2018 il monte ore passerà a 34 ore annuali, con esclusione del personale amministrativo e dei lavoratori dei settori indiretti non operativi nonché dei lavoratori con ridotte capacità lavorative inidonei alle mansioni operative verificati in sede aziendale.

Nel quadro dell'attuazione degli adempimenti previsti in relazione all'entrata in vigore del nuovo orario settimanale di lavoro, l'adozione dei più diversi provvedimenti organizzativi prevista dal piano aziendale garantirà la salvaguardia dei posti di lavoro.

Le 38 ore settimanali vanno considerate al netto delle operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia ecc., che vengono effettuate oltre tale orario ed i cui tempi non sono computati ai fini del riconoscimento delle maggiorazioni contrattualmente previste per lavoro straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 13% sulle prime 75 ore; 20% dalla settantaseiesima ora alla centocinquantesima ora; 33 % per le ore annue eccedenti la centocinquantesima ora.

La durata massima dell'orario di lavoro, che potrà essere richiesta e dovrà essere prestata, è ridotta a 48 ore settimanali e 9 ore giornaliere.

c) Classificazione del personale

1. Introduzione di un nuovo livello professionale "S" con retribuzione base inferiore all'attuale livello 1°, cui attribuire nuovo parametro 90;
2. Ampliamento della declaratoria del livello professionale 1° dell'area Spazzamento e raccolta ai lavoratori che utilizzano anche veicoli richiedenti il possesso della patente di categoria B.
3. Armonizzazione e adeguamento del sistema di classificazione alla luce delle novità dei punti 1 e 2 e nuove tecnologie e metodologie di lavoro.

gms *li*

d) Permessi sindacali retribuiti

Il monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti previsto dall'art. 57, lett. C) a far data dal 1° gennaio 2017 sarà pari a 5,5 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno. Il monte ore previsto dall'art. 57 lettera B) a far data da gennaio 2017 sarà pari ad un'ora per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

Il personale in aspettativa retribuita per motivi sindacali di cui alla lettera E) dell'art. 57) del CCNL alla data del 1 luglio 2016 che maturi entro il 30 giugno 2019 del presente contratto i requisiti per il diritto al trattamento pensionistico non verrà sostituito.

[Signature]

e) Malattia

Le parti si impegnano a revisionare la disciplina contrattuale delle malattie di breve durata al fine di contenere e ridurre tali assenze e comunque non superare il dato medio di assenteismo del 4,7%.

La definizione del nuovo sistema contrattuale dovrà intervenire entro e non oltre il 31 dicembre 2016; a tal fine le parti convengono che la corresponsione dell'aumento dell'Indennità Integrativa Speciale di cui all'art. 32 lett. L) del CCNL previsto dal presente accordo con decorrenza 1 gennaio 2017 sia comunque contestuale all'entrata in vigore della suddetta nuova regolamentazione. In ogni caso la corresponsione avverrà non oltre il 31 maggio 2017.

[Signature]

[Signature]

f) Fondo di solidarietà di settore

Le Parti concordano l'istituzione del Fondo di solidarietà di settore finalizzato prioritariamente all'esodo, che presumibilmente entrerà in vigore da luglio 2018 ovvero dalla data prevista nei provvedimenti autorizzatori da parte delle autorità competenti e per la cui disciplina si rimandano ad un apposito incontro. Se le Parti non troveranno o sarà impossibile istituire il Fondo si incontreranno per destinare le risorse assegnate al fondo ad altri istituti di welfare contrattuale.

[Signature]

g) Adeguamento della regolamentazione del diritto di sciopero

Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di procedere alla modifica del regolamento dell'esercizio del diritto di sciopero e al tal fine si impegnano a predisporre una proposta condivisa, entro e non oltre il 31 dicembre 2016, da sottoporre alla competente Commissione.

Resta comunque inteso che nei tempi indicati le proposte delle parti saranno trasmesse alla competente Commissione di Garanzia.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Multiple signatures]
PGC

h) Parte economica

L'incremento complessivo di 120,00 euro lordi a regime, in considerazione di quanto previsto nei precedenti punti del presente accordo, viene così suddiviso:

1. aumento tabellare: 70 € lordi a parametro 3A, di cui:
 - 1° agosto 2016 : 25 €
 - 1° luglio 2017: 25 €
 - 1° dicembre 2018: 20 €

2. indennità integrativa (art. 32 CCNL): 20 € lordi, con decorrenza 1° gennaio 2017, salvo quanto previsto al precedente punto e)

3. quote Welfare: 30 €, di cui:
 - aumento del contributo Fasda: 9 €, dal 1° aprile 2017
 - aumento del contributo Previambiente: 10 €, dal 1° ottobre 2016
 - aumento del contributo Rubes Triva: 1 €, dal 1° gennaio 2017
 - contributo di finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale da costituirsi a norma dell'art. 26 del D. Lgs. n. 148/2015: 10 €, dal 1° luglio 2018

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente Verbale, viene riconosciuto un importo Una Tantum di 200 € lordi, non parametrati, ad integrale copertura della vacanza contrattuale, pertanto dal 1° 11.2015 fino alla data del 31 luglio 2016, così riconosciuti: 100 € lordi ad agosto 2016 e 100 € lordi a gennaio 2017. Ai lavoratori assunti successivamente al 1° novembre 2015 l'importo Una Tantum è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione alla data di effettiva vigenza del presente Verbale. A tal fine, le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. Il compenso spettante ai termini dei precedenti commi è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. Il suddetto compenso non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e/o legale. Il compenso in parola non matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione.

i) Art. 6 CCNL vigente

DICHIARAZIONE A VERBALE

Ferma restando l'applicazione delle normative di legge vigenti in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi del ciclo integrato dei rifiuti e fatta salva l'entrata in vigore di nuove normative in materia, a seguito di subentro di una nuova impresa, le aziende di cui all'art. 6 del CCNL riconoscono, per quanto di competenza, al solo personale già in

Handwritten signatures at the top of the page.

servizio alla data del 6.03.2015, in via transitoria ed eccezionale e fino alla data di vigenza del presente CCNL, il regime sanzionatorio di cui all'art. 18 della L. 300/1970 come modificato dalla legge n. 92/2012 nell'ipotesi di licenziamento individuale.

l) Art. 8 CCNL vigente

Le parti concordano di eliminare dal comma 1 lettera d) la locuzione "il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL del settore dei servizi ambientali" sostituendolo con "l'applicazione di uno dei due CCNL dei servizi ambientali specifici del settore stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative". Resta invariata l'eccezione all'applicazione dei CCNL dei servizi ambientali prevista dall'art. 8 lettera B.

Handwritten signatures on the right margin.

m) Previdenza complementare

Il contributo al Fondo Previambiente di 10 € euro mensili a carico dell'azienda previsto dal presente accordo con decorrenza 1 ottobre 2016 viene versato per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche apprendisti.

Per i lavoratori attualmente iscritti a Previambiente tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione in essere.

Per i lavoratori non iscritti il contributo non comporta ulteriori oneri contributivi a carico delle aziende.

L'applicazione della previsione relativa ai non iscritti, una volta verificata anche la sua compatibilità con la legislazione vigente e con la normativa COVIP, è condizionata ad espressa e specifica approvazione da parte degli organi direttivi UTILITALIA entro il 15 settembre 2016.

Handwritten signatures on the right margin.

n) Scioglimento delle riserve

I contenuti di cui ai punti precedenti della presente intesa si riterranno completamente esigibili all'esito dello scioglimento delle riserve da parte degli organi direttivi competenti di UTILITALIA e delle organizzazioni sindacali al termine della verifica con i lavoratori, previste al più tardi entro il 15 settembre 2016.

Handwritten signature on the right margin.

o) Altri temi

- ❖ Mercato del lavoro;
- ❖ Assetti contrattuali, relazioni industriali, rappresentanza sindacale (RSU): adeguamento al TU Confservizi 10.2.2014;
- ❖ Congedi parentali;
- ❖ Salute e sicurezza;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

VERBALE DI INTESA

Addì, 28 novembre 2016 si sono incontrate in Roma

UTILITALIA

e

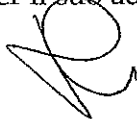
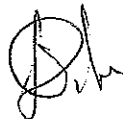
le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali
FP CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI, FIADEL

PREMESSO CHE:

- le Parti, nell'ambito dell'Accordo 10.7.2016 di rinnovo economico e normativo del CCNL 17 giugno 2011, hanno convenuto il completamento del rinnovo contrattuale su alcuni temi specificamente individuati dall'Accordo stesso;
- tale completamento implicherà un'ulteriore fase di confronto in sede nazionale, fino al perfezionamento ed alla stipulazione del testo collazionato del nuovo CCNL;
- l'applicazione delle articolate normative contrattuali così definite richiederà fasi di interlocuzione, in sede aziendale, tra le imprese e le R.S.U, in attuazione dei diversi rinvii disposti dalla contrattazione collettiva nazionale;

CONSIDERATO CHE:

- in particolare, gli adempimenti di cui agli ultimi due punti della Premessa si sono inevitabilmente sovrapposti alla scadenza triennale delle R.S.U. e degli RLSSA in carica;
- che tale sovrapposizione non ha consentito oggettivamente di predisporre per tempo, ai vari livelli di competenza, quanto necessario a consentire il loro rinnovo in tutte le imprese del comparto mediante la procedura elettorale stabilita dal Regolamento approvato dalle Parti nazionali il 23.9.2013;
- a regolare la materia sono sopravvenuti, da ultimo, l'Accordo Interconfederale 10.2.2014 (TU sulla rappresentanza) nonché ulteriori modifiche al Testo unico su Salute e Sicurezza n. 81/2008;
- il vigente Regolamento elettorale, come indicato nell'Accordo di rinnovo, necessita di essere parzialmente rivisto per il suo adeguamento al citato TU 2014 nonché alla



PGG

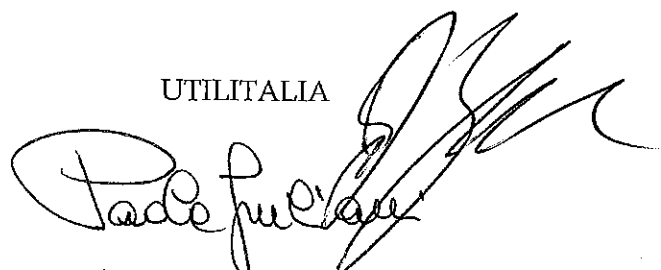
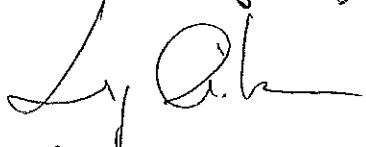
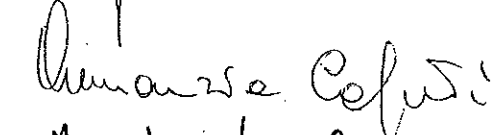
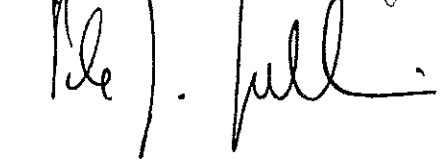


luce di criticità operative e procedurali, emerse nella fase di prima applicazione, che hanno dato luogo, in sede locale, a incertezze e, in taluni casi, anche a contenzioso;

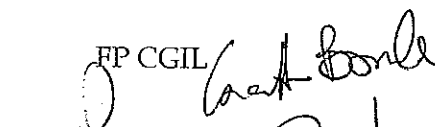


LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

- Le Premesse sono parte integrante del presente Accordo;
- Nelle more dell'adeguamento del Regolamento elettorale e del CCNL rispetto al TU 2014 ed al Testo Unico su Salute e Sicurezza 81/2008, in via eccezionale le RSU e gli RLSSA in carica sono prorogati sino a tutto il 30 aprile 2017;
- Il termine del 30 aprile 2017 non è ulteriormente prorogabile e oltre tale data valgono in materia le disposizioni del TU 2014;
- Ai componenti delle RSU sono confermati, fino alla stessa data, i diritti e le prerogative loro riconosciuti dall'art. 57 del CCNL 17 giugno 2011;
- A termini dell'art. 57, lettera A), comma 3 del CCNL 17 giugno 2011, nelle more del rinnovo delle R.S.U. resta ferma la formale rinuncia delle OO.SS. stipulanti, di quelle firmatarie e di quelle comunque riconosciute in azienda ai sensi della legge n.300/1970 a costituire rsa a norma dell'art. 19 della medesima legge.

UTILITALIA

FP CGIL


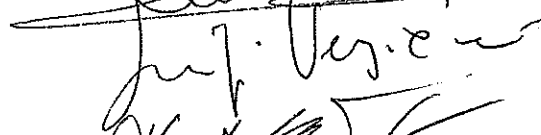





ENT CISL

UILTRASPORTI



FIADSL

VERBALE DI INTESA

Oggi, 22 febbraio 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede UTILITALIA,
le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani,
e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Angelo Curcio

UILTRASPORTI, rappresentata da Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco e Vittorio d'Albero

convengono che la ripartizione dei permessi di cui all'art.57 punto C) comma 2 del
vigente CCNL dei servizi ambientali 10.07.2016, è fissata con le seguenti modalità:

- 4 ore sono determinate dall'applicazione dell'indice di rappresentatività aziendale di ogni singola O.S. stipulante sul monte ore annuo complessivo;
- la quota parte residua (1 ora e 30 minuti) viene ripartita in modo paritetico tra le medesime organizzazioni sindacali stipulanti.

UTILITALIA



Paola Giuliani
Paolo Giacomelli

FP CGIL



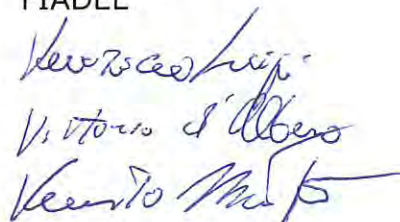
FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADEL



Luigi Verzicco
Vittorio d'Albero
Vittorio d'Albero

Verbale di Accordo

Oggi, 13 marzo 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Urbano Dini, Daniele Moscarella, Bruno Moretti, Lorenzo Volpe

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti, Alberto Garbarini e Michele Montinaro

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADDEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio Venuto

tenuto conto di quanto previsto nel verbale di accordo 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.6.2011 nei punti b)orario di lavoro e o)altri temi, convengono il nuovo testo dei seguenti articoli contrattuali :

- Art. 17 orario di lavoro
- Art. 18 orario di lavoro multiperiodale e regimi flessibili
- Art. 19 lavoro straordinario, notturno, festivo
- Art. 20 giorni festivi
- Art. 24 riposo giornaliero
- Art. 32 lett.G) indennità di reperibilità

Al fine di completare la definizione delle materie di cui al Capitolo V del CCNL, come previsto dal citato Accordo 10 luglio 2016, le Parti convengono di proseguire il confronto per la stesura del nuovo testo degli artt. 21 (trattamento per i giorni festivi e le festività soppresse) - 22 (lavoro domenicale) - 25 (riposo settimanale).

Letto, confermato e sottoscritto

The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately 10-12 distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive signatures. The signatures are arranged in a loose, horizontal line across the bottom of the page.

UTILITALIA

[Handwritten signature]
Paolo Giuliani
Denise Mascorillo
Giancarlo Celesia
[Handwritten signature]

GISAMBIENTE

[Handwritten signature]
Luigi Turchio
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FP CGIL

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

FIT CISL

[Handwritten signature]

UILTRASPORTI

[Handwritten signature]

FIADL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

LEGACOOPTSERVIZI

[Handwritten signature]







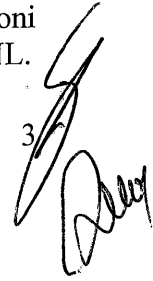
CAPITOLO V

PREMESSA

Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, nonché alle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza del lavoro, le parti stabiliscono che le disposizioni contenute nel presente capitolo V costituiscono attuazione delle deleghe previste dal D.Lgs. n. 66 dell'8.4.2003 come modificato dal D.lgs. n. 213/2004, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni di cui agli artt. 7, 9, 16 e 17 del medesimo decreto e rappresentano una normativa complessiva idonea a realizzare la protezione appropriata dei lavoratori richiesta dall'art.17, comma 4 del decreto citato.

Art. 17 – Orario di lavoro

1. A decorrere dal 1° gennaio 2017, la durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali, distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.
2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 18, potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.
3. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 48 ore.
4. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 9 ore.
5. L'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.
6. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto alla prestazione lavorativa.
7. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto nell'ambito di nastri lavorativi anche differenziati, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto solo normativo.
8. Le operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc. all'inizio ed al termine del turno di lavoro vanno effettuate oltre la durata dell'orario di lavoro di cui al comma 1, fatte salve particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative aziendali e per l'utilizzo di specifici DPI; i tempi delle operazioni suddette si intendono già considerati nella retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL.

Mo K A  Me  PGG      3

9. Il personale turnista non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito, fermo restando che la sostituzione deve avvenire al massimo entro due ore dalla fine del turno.
10. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.
11. Nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli 7, 8 e Q, in materia di orario di lavoro si applica esclusivamente quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI/REPARTI A CICLO CONTINUO

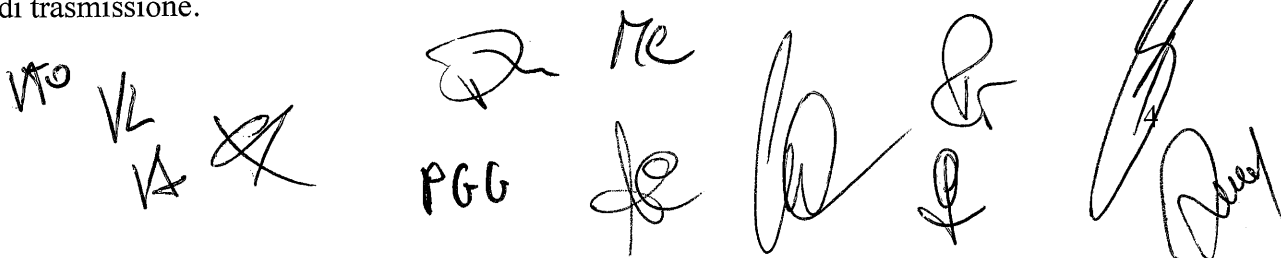
1. Negli impianti/reparti a ciclo continuo 24 ore su 24, fermo restando l'orario settimanale di 38 ore, per esigenze legate alla specifiche realtà logistiche ed organizzative, previo esame congiunto, l'azienda potrà adottare turnazioni settimanali anche multiperiodali, con turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative, anche alternate, di 32 ore e 40 ore.
2. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendali, i lavoratori addetti ai suddetti impianti/reparti in turni continui ed avvicendati di 8 ore hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, ad una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi. Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale.
3. In espressa deroga a quanto definito nei commi 4 e 9 del presente articolo, la sostituzione del personale addetto assente per cause non imputabili all'organizzazione del lavoro deve avvenire entro un massimo di 4 ore dalla fine del turno.
4. Restano in essere gli accordi aziendali esistenti che regolano la materia dell'orario di lavoro all'interno degli impianti a ciclo continuo.

NORME TRANSITORIE

FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

L'introduzione del nuovo orario settimanale di 38 ore sarà preceduta dalla seguente procedura tra le parti in ordine alla determinazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nelle diverse e particolari condizioni operative.

L'azienda invierà alla R.S.U. ed alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali Stipulanti la documentazione necessaria, fissando un primo incontro, da tenersi entro quindici giorni di calendario dalla data di trasmissione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there are: 'VTO', 'VZ', 'VA', a large stylized signature, 'PGG', 'Me', 'de', a large stylized signature, 'SR', a small signature, and a large stylized signature on the far right.

Il confronto tra le parti si svilupperà nei successivi 15 giorni di calendario e si intenderà comunque esaurito decorsi 30 giorni di calendario dall'inizio della procedura.

Nel quadro dell'attuazione degli adempimenti previsti in relazione all'entrata in vigore del nuovo orario settimanale di lavoro, l'adozione dei più diversi provvedimenti organizzativi prevista dal piano aziendale dovrà assicurare la salvaguardia dei posti di lavoro in atto alla data di entrata in vigore del nuovo orario.

PERSONALE IN FORZA AL 31.12.2016

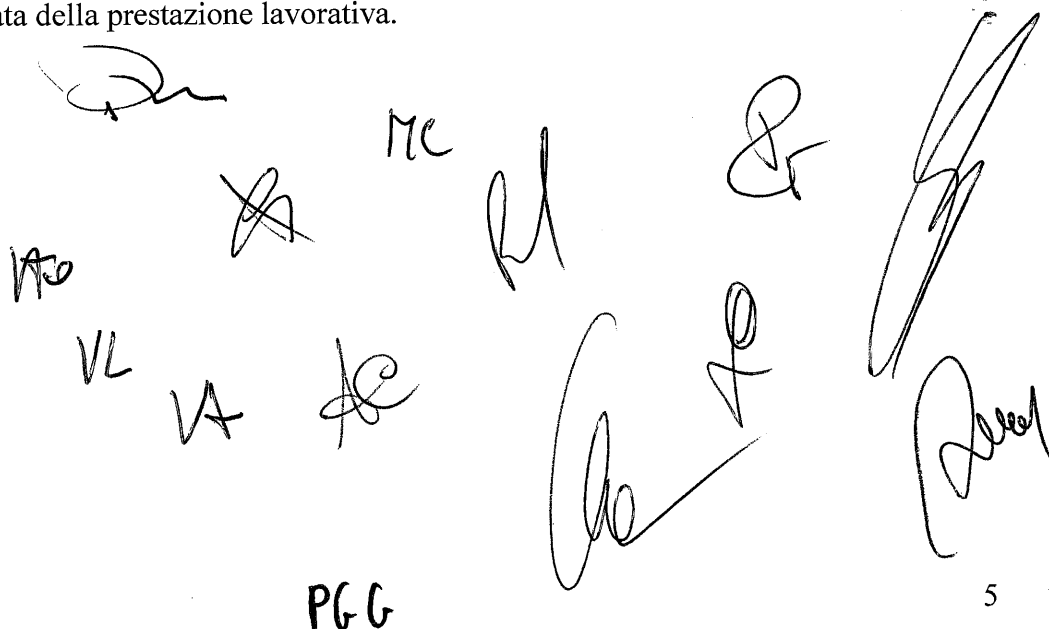
Ad integrale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale, ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno in forza alla data del 31 dicembre 2016 viene riconosciuto con decorrenza 1° gennaio 2017 un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 30 ore, non frazionabili in misura inferiore ad un'ora intera, fatta salva l'eventuale fruizione di tali permessi in misura pari ad una giornata intera. Gli stessi devono essere fruiti, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con provate esigenze di servizio, con le modalità previste dall'art. 21 lett. b), comma 2.

Il suddetto monte ore non viene riconosciuto ai lavoratori di cui all'art. 17, comma 5 del Decreto Legislativo n. 66/2003 ed ai lavoratori cui l'azienda comunque non richieda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 il monte ore di cui al comma precedente passa da 30 a 34 ore annue per lavoratore; tale aumento dei permessi non viene peraltro riconosciuto al personale amministrativo, ai lavoratori dei settori indiretti non operativi quali i lavoratori dell'area tecnica e amministrativa di cui all'art. 15 del presente CCNL ed i lavoratori addetti ai servizi generali e, in proporzione al periodo di inidoneità, ai lavoratori inidonei a qualsiasi mansione operativa sul territorio con ridotta capacità lavorativa verificata in azienda a termini di legge e di contratto.

Ferma restando l'applicazione dell'art. 10 comma 27 del presente CCNL, le aziende proporranno ai lavoratori part-time in forza alla data del 31 dicembre 2016 l'aumento proporzionale della durata della prestazione lavorativa per mantenere immutata la retribuzione in essere.

A far data dall'intervenuto aumento della prestazione lavorativa, a tali lavoratori sarà riconosciuto il monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al comma 1 del presente paragrafo in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. The initials 'PGG' are written at the bottom center. To the right, the number '5' is written. Other initials include 'MC', 'VL', 'VA', 'LA', 'R', 'E', and 'P'.

ART. 18

A) - ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà predisporre, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 5, la programmazione dell'orario di lavoro con un'articolazione multiperiodale, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.
2. La durata dell'orario normale di lavoro di 38 ore può essere fissata, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale da effettuarsi in periodi non superiori a 6 (sei) mesi.
3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00 – 6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.
4. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare le 44 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 32 ore settimanali.
5. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore.

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

6. L'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL si incontreranno, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente le seguenti materie:

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

7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione:

- a) le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
- b) le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale, che dovranno essere fornite ai lavoratori interessati 60 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale ;

nc

PGG

c) le materie che l'art. 17 demanda alla contrattazione aziendale, fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 4 del medesimo articolo.

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

NOTA A VERBALE

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

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

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17, comma 1, può essere realizzato come media nel periodo di una singola settimana ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito.
2. Conseguentemente, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, semprechè la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.
3. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:
 - a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;
 - b) per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali ed altre, a compensazione, di minore durata.
4. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 – che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori – nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra l'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL.
5. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati:
 - a) con preavviso di 4 giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;
 - b) con preavviso di 12 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale.
6. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 3, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1, e fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore procapite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del:
 - 15 % per le prime 120 ore;



PGG



NO

7

16

- 20 % per le residue 30 ore.

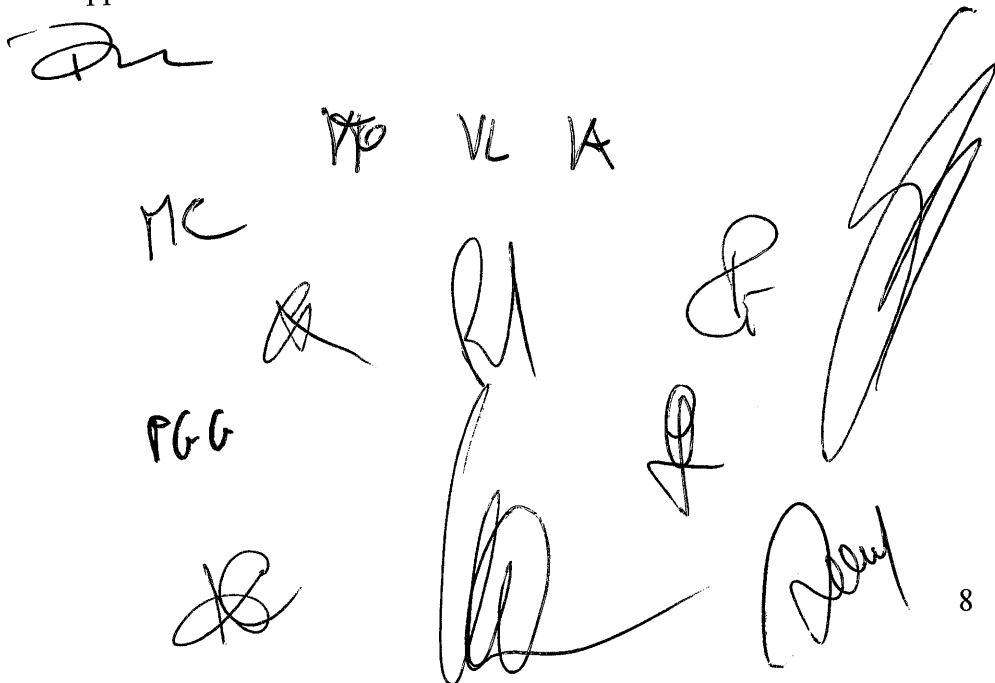
Il trattamento di cui al presente comma è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
8. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 3, ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario, fatti salvi casi eccezionali e comunque nei limiti di cui all'art. 17, commi 3 e 4.
10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3, si verificano assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.
11. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni di quanto previsto ai commi 3, 5 e 6 del presente articolo.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

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



The image shows several handwritten signatures and initials. At the top left is a signature that appears to be 'P'. Below it are the initials 'MC', 'PGG', and another signature. In the center, there are initials 'VP', 'VL', and 'IA'. To the right, there are several more signatures, including a large, stylized one and another that looks like 'G'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'P' and the number '8'.

Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, commi 1 e 2.

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

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

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

b) straordinario diurno festivo: 65%;

c) straordinario notturno feriale: 50%;

d) straordinario notturno festivo: 75%.

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

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

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

Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi o considerati tali dal successivo articolo 20, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.

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

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

6. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 06,00; fatto salvo quanto previsto al comma 11.

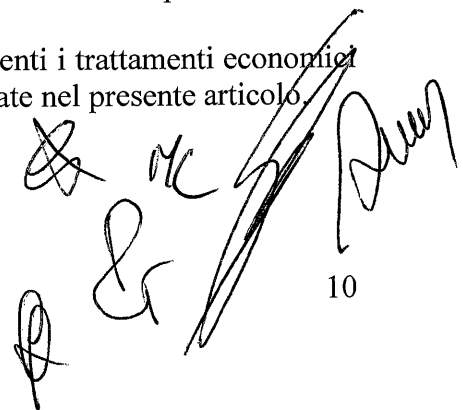
Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazione avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore l'impiego del lavoro notturno in modo continuativo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "VTO", "VL", "W", "K", "PGG", and several other illegible signatures.

7. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00 / 06,00).
8. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22,00 alle 6,00.
9. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni;
 - d) la lavoratrice madre adottiva o affidataria o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario con lei convivente di un minore nei primi tre anni dal suo ingresso in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età del minore stesso.
10. Il lavoro notturno di cui al comma 6 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 11.
Detta maggiorazione è onnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 71 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.
11. Relativamente ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata di una percentuale non superiore al 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della sicurezza del lavoro.
Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.
12. I trattamenti di cui ai commi 2, 3, 5, 10 e 11 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.
13. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto della normativa in materia di tutela della riservatezza, fornisce informazione specifica ai soggetti sindacali competenti a norma dell'art. 1 del presente CCNL sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario procapite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.
14. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

VTO
VL
VA

PCG



Art. 20 - Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

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

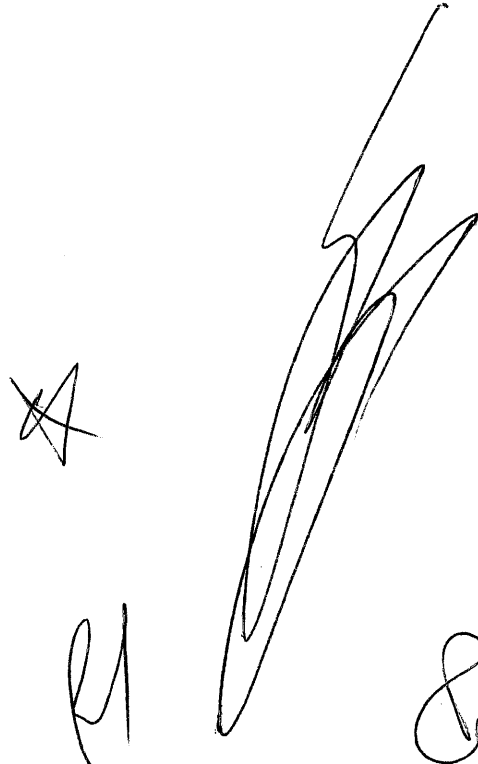
2. Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c), le Aziende – tenuto conto della natura dei servizi erogati – stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. Some of the visible initials include 'MC', 'VC', 'VA', 'PGG', and 'Dumy'.

Art. 24 . Riposo giornaliero

In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilita dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo, fatte salve le attività svolte in servizio di reperibilità ai sensi dell'art. 32 lett. G del presente CCNL.

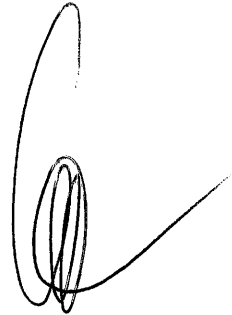


VTO
VL WA

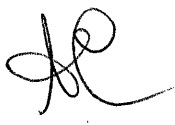


GR

MC

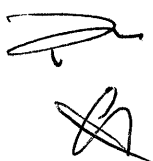


PGG

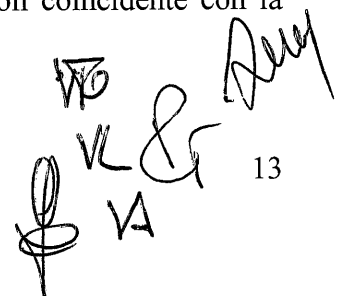
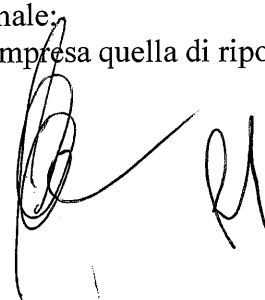


ART 32 lett.G) INDENNITA' REPERIBILITA'

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, costituiranno oggetto di esame congiunto preventivo con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL:
 - a. Le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1;
 - b. La programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al trimestre 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 terzo mese da valere per il trimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito dal presente articolo.
4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, otto giorni per singolo dipendente interessato.
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 intervento su chiamata secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore un'indennità di chiamata. L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezza di retribuzione individuale maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali ricade. La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto, non è computabile nei trattamenti 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.



PGG



L'indennità di reperibilità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto di lavoro, 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 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. In attuazione degli artt. 7 e 17 comma 1 del D. Lgs 66/2003 il riposo giornaliero dei lavoratori chiamati a prestare servizio di reperibilità può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno obbligatorio della durata di 6 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo risulti comunque inferiore alle undici ore nelle 24 , il lavoratore ha diritto a corrispondenti riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore da godersi di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria della settimana successiva. Resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dell'art. 19 sulle ore prestate durante il servizio di reperibilità.
11. Le disposizioni del presente articolo decorrono dal 01/04/2017.
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.



VL
VP VA



MC

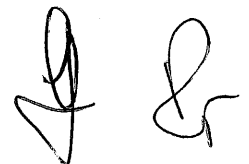





PGC









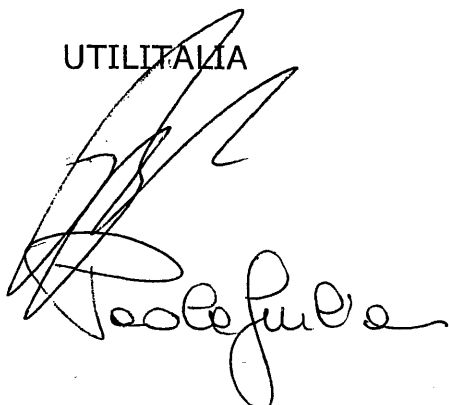
Roma, 13 marzo 2017

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

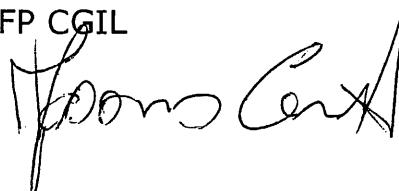
Le parti stipulanti, con riferimento al nuovo testo dell'art. 17 del CCNL dei servizi ambientali 10 luglio 2016 concordato con verbale di Accordo 13 marzo 2017, si danno atto che restano comunque in essere gli eventuali accordi aziendali per l'applicazione del nuovo orario settimanale di 38 ore, sottoscritti fino a data odierna nell'ambito della procedura prevista dall'Accordo del 10 luglio 2016.

Letto, confermato e sottoscritto

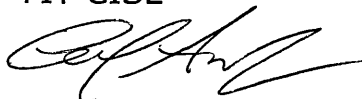
UTILITALIA



FP CGIL




FIT CISL



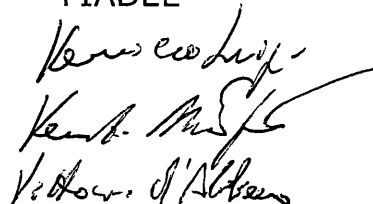
UILTRASPORTI



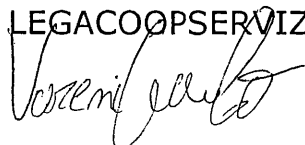
CISAMBIENTE



FIADEL



LEGACOOPSERVIZI



Verbale di Accordo

Addì, 3 maggio 2017 si sono incontrate in Roma

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Urbano Dini, Nicolò Gervasi, Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova

CISAMBIENTE, rappresentata da Alberto Garbarini e Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

Facendo seguito a quanto concordato nel verbale di accordo 13.03.2017, le parti convengono il nuovo testo degli articoli 21 (trattamento per i giorni festivi e le festività soppresse) – 22 (lavoro domenicale) – 25 (riposo settimanale) del vigente CCNL, di seguito allegati.

Le parti, fatti salvi i contenuti, si riservano di procedere in sede di collazione all'armonizzazione sistematica degli articoli suddetti e degli altri relativi al tema dei riposi e delle festività.

Tenuto, altresì, conto degli impegni presi con l'Accordo del 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.6.2011, in particolare nel punto e) Malattia, le Parti suddette convengono il nuovo testo contrattuale degli articoli 42 (Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro) e 43 (Trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale) del CCNL vigente, di seguito allegati.

In relazione alla decorrenza prevista per l'entrata in vigore delle modifiche dei suddetti articoli 42 e 43 ed a norma del citato punto e) dell'accordo 10 luglio 2016, le parti si danno, inoltre, reciprocamente atto che l'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L) del CCNL è aumentata da 30,00 euro/mese a 50,00 euro/mese a decorrere dalla retribuzione del mese di giugno 2017.

Le Parti convengono di proseguire il confronto per la stesura del nuovo testo degli altri articoli contrattuali indicati nell'Accordo del 10 luglio 2016.

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

Roberto Gualtieri
Stefano Casarini
Antonio Di Pietro
Giuseppe Morozzini
CISAMBIENTE
Roberto Gualtieri

FP CGIL

Roberto Gualtieri

FIT CISL

Roberto Gualtieri

UILTRASPORTI

Roberto Gualtieri

LEGACOOPSERVIZI

Roberto Gualtieri

FIADL

Roberto Gualtieri
Roberto Gualtieri
Roberto Gualtieri

Roberto Gualtieri

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

A. Trattamento per i giorni festivi

1. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade di norma di domenica; per i lavoratori per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica il riposo settimanale può essere fissato in altro giorno della settimana.
2. Qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale.
3. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto è a tutti gli effetti un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo.
4. Qualora una delle festività non domenicali, di cui all'art. 20, comma 1, lett. b) e c), cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.
5. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al punto 2, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto dal punto precedente a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica.
6. Nel caso che una delle festività non domenicale coincida con il sesto giorno feriale prelaborato, viene corrisposta una retribuzione pari a sei ore di lavoro ordinario feriale diurno.
7. Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.

B. Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse

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

NORMA TRANSITORIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Daly

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Art. 25 – Riposo settimanale

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

1. Il lavoratore ha diritto, di norma, ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, da cumularsi con le ore di riposo giornaliero.
2. Sono peraltro consentite la collocazione nonché modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga determinate dalle esigenze tecnico-organizzative del servizio pubblico essenziale assicurato.
3. Per il personale addetto, anche in servizio di reperibilità, ai servizi ambientali di cui all'art. 3 del presente CCNL, qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale.
4. Fatto salvo quanto previsto ai sensi del precedente comma 2, qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale ovvero nel settimo giorno di lavoro consecutivo, gli stessi hanno diritto a recuperare detto riposo, di norma, entro i 3 giorni successivi nonché al pagamento della maggiorazione di lavoro straordinario festivo per le ore effettivamente lavorate.
5. Per il personale addetto a turni avvicendati, l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale deve intendersi realizzata nel corso e attraverso il normale svolgimento della turnazione complessiva, compensandosi tra loro le minori e le maggiori durate dell'intervallo tra il termine di una prestazione e l'inizio della successiva.

Art. 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, ove richiesto, comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio, fermo restando che il certificato deve comunque essere redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso.
In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.
3. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.
4. Ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro 11.1.2016 sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita o da stati patologici connessi o sottesi ad una situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa superiore al 67%.
5. L'azienda dà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.
6. 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.

7. Ai fini dei commi 3 e 6, 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 (comporto)

1. Nel caso di assenza dal servizio dovuta ad infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 365 giorni di calendario.
2. Il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi durante l'arco temporale di 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
3. I periodi di ricovero ospedaliero anche in *day hospital* o di ospedalizzazione domiciliare, debitamente certificati e comunicati, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso, non si computano ai fini del raggiungimento dei periodi di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo complessivo di 120 giorni di calendario nel medesimo arco temporale.
4. In presenza di gravi patologie quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, S.L.A., morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in *day hospital* o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati e comunicati, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso non si computano ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto fino ad un massimo complessivo di 300 giorni di calendario nel medesimo arco temporale. La natura delle patologie e la specifica terapia salvavita o cura invasiva e prolungata da effettuare devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie.
5. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da T.B.C.
6. Per quanto concerne i lavoratori in prova, in caso di sopravvenuta malattia il periodo di prova rimarrà sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato tale limite di tempo il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.
7. Al raggiungimento dei 250 giorni di calendario di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda ne dà comunicazione ai dipendenti interessati in occasione della consegna/trasmissione della prima busta paga utile.

C) Trattamento economico

1. Durante il periodo di comportamento di cui alla lettera B e ricorrendo le condizioni previste dal presente articolo, l'azienda corrisponde al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia

o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'intera retribuzione globale mensile netta mediante integrazione delle indennità a carico degli istituti assicuratori, che saranno anticipate alle normali scadenze retributive e/o di quanto il lavoratore abbia diritto allo stesso titolo a percepire in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, previdenziali o assistenziali.

2. In caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero anche in day hospital e di ospedalizzazione domiciliare, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'integrazione delle indennità a carico degli enti assicuratori e/o di quanto egli percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, previdenziali o assistenziali, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta, per un periodo – anche frazionato – di durata massima pari rispettivamente a 120 e 300 giorni di calendario. Le assenze al medesimo titolo eccedenti tale durata massima danno diritto al trattamento di cui al precedente comma, entro i limiti del periodo di comporta di cui alla lett. B), comma 1.

D) Periodo di aspettativa

1. Al lavoratore in procinto di raggiungere il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, che continui a trovarsi in assenza per infermità debitamente certificata, è riconosciuto, previa richiesta scritta da inoltrarsi all'azienda entro gli ultimi 15 giorni di calendario del comporta, il diritto a fruire di un periodo di aspettativa della durata massima di 270 giorni di calendario, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.
2. Al fine di poter utilizzare il periodo di aspettativa di cui al precedente comma, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda di aver consegnato al medico competente la necessaria documentazione delle competenti strutture sanitarie del Servizio Sanitario Nazionale, nel rispetto del D.lgs. 30.6.2003, n. 196.
3. Il periodo di aspettativa non retribuita, che può essere fruito anche in misura frazionata per tre periodi al massimo, ciascuno non inferiore a 2 mesi, aumenta il periodo dei 1.095 giorni di calendario di cui al comma 2 della lettera B di tanti giorni quanti sono i giorni fruiti di aspettativa medesima.
4. In deroga a quanto previsto al comma precedente, in caso di assenze determinate da patologie gravi richiedenti terapie salvavita di cui alla lettera B), comma 4, che consentono lo svolgimento discontinuo della prestazione lavorativa, l'aspettativa può essere fruita in maniera frazionata in relazione alle esigenze dei singoli periodi terapeutici, sulla base di certificazioni mediche specialistiche.

NOTA A VERBALE

Per i lavoratori con posizione assicurativa costituita presso l'ex gestione INPDAP, le Aziende, ove previsto dalle 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

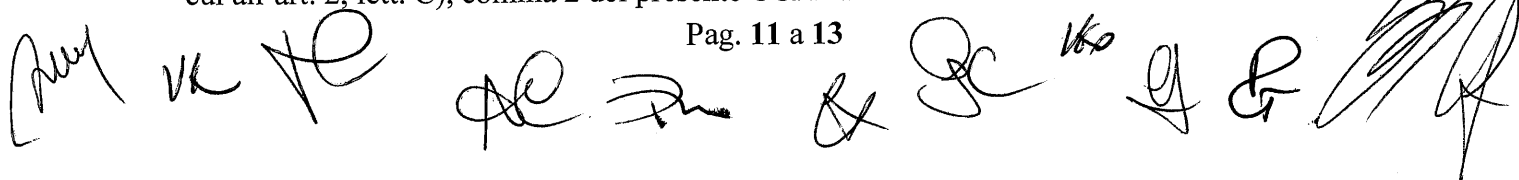
1. Superati i termini di conservazione del posto di cui alla lettera B e terminato il periodo di aspettativa di cui alla lettera D, perdurando l'assenza per infermità, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso; analogamente, 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. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi e adempimenti previsti dalla legge e dal presente contratto per la comunicazione, documentazione e controllo delle assenze per malattia comporta la decadenza dal trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
2. I suddetti inadempimenti costituiscono altresì comportamenti valutabili agli effetti delle norme disciplinari: in particolare, salvo il caso di comprovato impedimento, costituiscono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari contrattuali:
 - a. la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1 della lettera A;
 - b. la tardiva o mancata comunicazione del numero di protocollo del certificato medico inviato dal medico curante ovvero il tardivo invio del certificato medico di cui al punto 2 della lettera A;
 - c. l'assenza senza comprovato impedimento alla visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità nel domicilio o nella dimora indicata al datore di lavoro;
 - d. la mancata comunicazione di cui alla lettera A, commi 5 e 6.
3. Nei casi di assenza alla visita di controllo e di tardiva o mancata comunicazione di cui al precedente punto 2, lett. b) e c) il lavoratore, salvo il caso di comprovato impedimento, è considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari.
4. Fatta salva la valutazione del comportamento ai fini disciplinari, il trattamento economico a carico dell'azienda cessa comunque di essere erogato nei casi in cui il lavoratore si dedichi, durante l'assenza per infermità, ad attività lavorativa anche a titolo gratuito in grado di pregiudicare o ritardare la guarigione ovvero alteri la documentazione inerente l'assenza o fornisca falso indirizzo o comunque compia atti pregiudizievoli per il controllo di malattia, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
5. Criteri analoghi rispetto a quelli indicati nei precedenti commi 1 e 4 si applicano nei confronti del personale che non percepisce indennità di malattia a carico dell'INPS.

G) Regolamentazione per malattia o infortunio non sul lavoro di breve durata.

1. A fronte di un tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro uguale o superiore al 4,7%, rilevato dall'azienda e comunicato alla RSU o, in mancanza, ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL, alla data del 31 dicembre di ciascun anno, l'azienda, nell'anno solare successivo, effettuerà, per ogni episodio di malattia o infortunio non sul lavoro di durata pari o inferiore a 5 giorni di assenza, le seguenti trattenute retributive, fatto comunque salvo quanto indennizzato dall'INPS:
 - a) a partire dal 6° evento morboso (ovvero dal 5° se le assenze complessivamente considerate hanno comunque già superato i 13 giorni di calendario anche non continuativi): trattenuta di 35 euro lordi per ogni singolo evento, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale;
 - b) dal 9° evento morboso in poi: trattenuta di 45 euro lordi per ogni singolo evento, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale;
 - c) a partire dal 12° evento morboso, in aggiunta alle misure precedenti, le giornate di assenza verranno computate in via definitiva in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comporta contrattuale.
2. Le trattenute vengono effettuate prioritariamente dall'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lett. 1, del vigente CCNL su base mensile, fino a concorrenza dell'importo dell'indennità. Qualora al 31 dicembre di ciascun anno permanga a carico del lavoratore un debito residuo, la relativa trattenuta, entro il limite all'importo massimo complessivo annuo dell'indennità in parola, sarà effettuata sugli importi mensili dell'indennità integrativa dell'anno solare seguente, entro il primo trimestre. Ove necessario, ulteriori trattenute saranno effettuate dal C.R.A. di cui all'art. 2, lett. C), comma 2 o dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente il C.R.A..
3. Quanto previsto dal comma 1 del presente punto G) non trova applicazione nel caso di assenza per eventi morbosi, certificata da medici specialisti del servizio sanitario nazionale, riferiti a:
 - a) gravi patologie che richiedano terapie salvavita di cui alla lett. B), comma 4 con conseguente discontinuità della prestazione lavorativa;
 - b) eventi morbosi delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza o patologie di genere;
 - c) assenze con ricovero ospedaliero o day hospital o ospedalizzazione domiciliare;
 - d) assenze individuate nell'ambito di specifici accordi locali.
4. Il 50% delle somme trattenute in ciascun anno solare ai sensi del comma 2 del presente punto G) sarà conferito al finanziamento del Fondo di Solidarietà Bilaterale di cui ai agli artt. 26 e seguenti del D,Lgs, n. 148/2015 a partire dalla data di avvio operativo dello stesso o da altra data che sarà formalmente individuata dalle parti stipulanti nell'ambito dell'intesa di costituzione del Fondo stesso.
5. Nelle more del conferimento di cui al comma precedente, l'importo di cui sopra sarà destinato all'incremento dell'importo complessivo del premio di risultato o, in mancanza, del C.R.A. di cui all'art. 2, lett. C), comma 2 del presente CCNL in favore dei soli lavoratori che non abbiano



subito trattenute retributive di cui alla presente lett. G) nell'anno solare di riferimento e comunque non abbiano effettuato assenze computate anche cumulativamente pari o superiori a 15 giorni lavorativi nell'arco dell'anno solare.

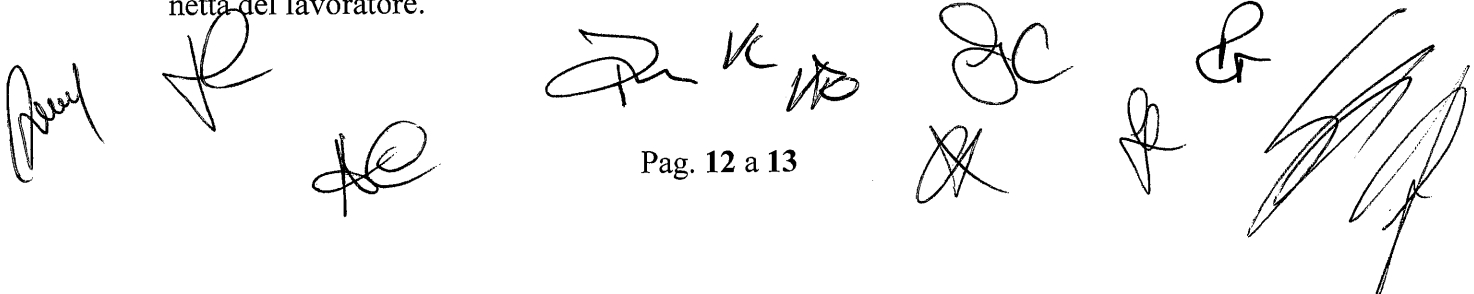
6. Per l'individuazione dei lavoratori beneficiari degli incrementi di cui al comma precedenti, si fa riferimento in via prioritaria alle medesime aree operativo-funzionale di inquadramento di cui all'art. 15 del CCNL, fermo restando l'unificazione, a tale solo fine, delle aree Spazzamento/Raccolta, Conduzione e Servizi Generali.

H. Avvicendamento di imprese

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 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 a seguito di avvicendamento tra imprese che applicano il presente CCNL (nonché, in termini di reciprocità, dei CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti), regolato dall'art. 6 del presente CCNL.
2. Ai sensi e per gli effetti del citato art. 6, 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 infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda, al fine di consentire al datore di lavoro di prestare le prime cure.
2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, ovvero fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.
3. Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto, l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale netta mediante integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, dall'istituto assicuratore, 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.



Pag. 12 a 13

4. 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.
5. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 4, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.
6. 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.
7. 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.
8. 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 e comunque 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 che possono ritardare o pregiudicare la guarigione;
 - 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.
9. Le violazioni di cui al comma 8 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.
10. Per quanto concerne i lavoratori in prova, il periodo di prova rimarrà sospeso fino alla guarigione clinica ovvero alla stabilizzazione degli effetti dell'infortunio o della malattia accertata dall'Inail.

NORMA TRANSITORIA

Le modifiche degli artt. 42 e 43 del CCNL decorrono dal 1° giugno 2017.

Per gli eventi morbosi in corso a tale data, ai soli lavoratori che abbiano già raggiunto o raggiungano entro il 31 luglio 2017 la scadenza del periodo di comporto come regolato dal presente articolo si riconosce il mantenimento delle condizioni precedenti, ove più favorevoli; a tal fine, vengono individuati i giorni di assenza ancora consentiti secondo la disciplina del comporto previgente, che verranno sottratti dai 365 giorni di comporto previsto dal presente articolo, per individuare in via convenzionale il numero dei giorni di assenza utilizzati dal lavoratore e computabili ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto.

VERBALE DI INTESA

Roma 3 maggio 2017

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Urbano Dini, Nicolò Gervasi, Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova

CISAMBIENTE, rappresentata da Alberto Garbarini e Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

PREMESSO CHE:

- con il Verbale di intesa 28 novembre 2016, le Parti hanno concordato la proroga fino al 30.4.2017 delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A. in carica.
- in coerenza con gli impegni assunti con il predetto Verbale, le Parti ribadiscono la volontà di apportare integrazioni e modifiche al Regolamento 23.9.2013 per l'elezione delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A., per il suo adeguamento al sopravvenuto Accordo interconfederale 10.2.2014 e per tener conto delle esigenze, operative e procedurali, emerse nella prima elezione nazionale;

CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. Le Premesse sono parte integrante del presente Verbale.
2. In data odierna viene avviata la revisione del Regolamento 23.9.2013 per l'elezione delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A., da completarsi entro e non oltre il 30 giugno 2017.
3. Le Segreterie nazionali stipulanti comunicano, in data odierna, che in tutte le aziende aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti le elezioni di entrambi gli organismi di rappresentanza si terranno congiuntamente nei giorni 25 e 26 ottobre 2017.
4. Avuto riguardo a quanto innovato dall'Accordo interconfederale 10.2.2014 - Parte Seconda, Sezione Seconda, punto 6 e tenuto conto di quanto concordato con il Verbale di intesa 28 novembre 2016 richiamato in premessa, le R.S.U. in carica si intendono decadute alla data del 30 aprile 2017.
5. A decorrere dal 1° maggio 2017 e fino all'entrata in carica delle R.S.U. neolette, nelle aziende aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, la rappresentanza e la titolarità negoziale nei confronti delle imprese prevista dal CCNL 10 luglio 2016 viene esercitata dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti o firmatarie il CCNL 10 luglio 2016.
6. Eventuali accordi di secondo livello, stipulati nel periodo di cui al precedente comma, dalle predette strutture sindacali territorialmente competenti saranno sottoposti, mediante referendum indetto unitariamente dalle OO.SS. sottoscrittrici dell'ipotesi di accordo, all'approvazione dei lavoratori non in prova in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.
7. Il referendum si dovrà tenere entro 15 giorni dalla firma dell'accordo di secondo livello e si intenderà valido ove allo stesso abbia partecipato almeno il 50% degli aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum, il referendum si dovrà tenere entro i 15 giorni successivi.
8. L'accordo di secondo livello si intenderà validato con la maggioranza di almeno il 50% +1 dei votanti.
9. Al fine di assicurare il rispetto degli adempimenti previsti, in materia di salute e sicurezza del lavoro, dal D.lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive modifiche, i R.L.S.S.A. in carica alla data

del 30 aprile 2017 sono prorogati a tutto il 15 novembre 2017, al fine di consentire la coincidenza della loro elezione con quella delle R.S.U.

10. Nelle more del rinnovo delle R.S.U., le OO.SS. stipulanti e quelle firmatarie confermano formalmente la loro rinuncia a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970.

UTILITALIA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
CISAMBIENTE

FP CGIL

[Handwritten signature]

FIT CISL

[Handwritten signature]

LEGACOOPSERVIZI

[Handwritten signature]

UILTRASPORTI

[Handwritten signature]

FIADEL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

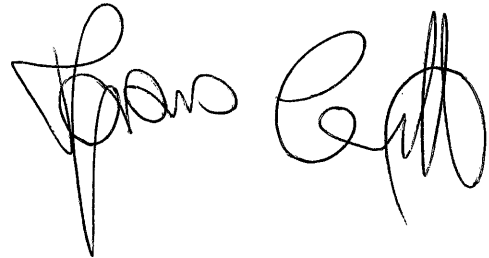
In via eccezionale, durante il periodo transitorio di cui al p.5 del presente verbale d'intesa e comunque non oltre la data del 26 ottobre 2017, le strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti o firmatarie del vigente CCNL , possono fruire, esclusivamente per la partecipazione alle riunioni convocate dall'azienda, di un monte ore di permessi sindacali pari al 60% del monte ore annuo spettante alla RSU a norma dell'art. 57 lett. B) del vigente CCNL , quale residua detraendo le ore già fruite fino a data odierna dalle RSU in carica fino al 30 aprile 2017.

Roma 3 maggio 2017

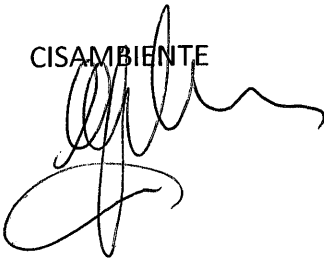
UTILITALIA



FP CGIL



CISAMBIENTE



FIT CISL



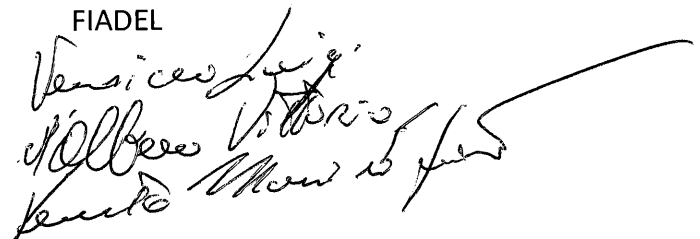
LEGACOOPSERVIZI



UILTRASPORTI



FIADL



Verbale di Accordo

Oggi, 7 giugno 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Gino Cisternino, Saverio Lopes, Bruno Moretti e Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

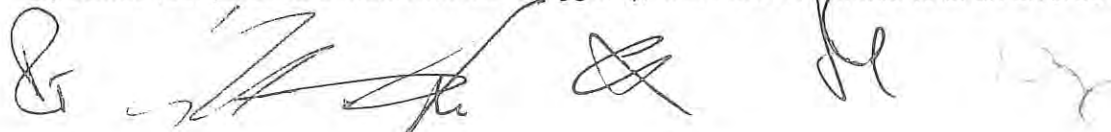
UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio Venuto

tenuto conto di quanto previsto nel verbale di accordo 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.6.2011 nei punti c) Classificazione del personale e o) Altri temi, convengono le modifiche che seguono degli articoli 15 e 32, lett. F) del CCNL, relativi rispettivamente al sistema di classificazione del personale ed al rimborso spese per rinnovo patente e certificato qualificazione conducente.

Ai fini del versamento della contribuzione dovuta al Fondo Previambiente per il nuovo livello J dal datore di lavoro e dal lavoratore ai termini dell'art. 65, comma 5 e ss. del vigente CCNL, le Parti convengono sulla base retributiva convenzionale di cui alla tabella retributiva allegata, che riepiloga le basi di calcolo ed i relativi importi contributivi dovuti per tutti i livelli del sistema di classificazione del personale e che viene allegata al citato art. 65.

Con riferimento al profilo esemplificativo dell'operatore unico, 3° livello professionale, le Parti si impegnano a proseguire l'esame sulla movimentazione manuale dei carichi con sollevamento da parte dell'operatore in singolo, avendo anche a riferimento il contenimento di frazioni a basso peso specifico (es. plastica o multi materiale leggero), ai fini della definizione di un diverso limite di utilizzo,



ove richiesto dall'assetto organizzativo svolto dall'azienda e dalle caratteristiche ed esigenze del servizio di raccolta e comunque nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto

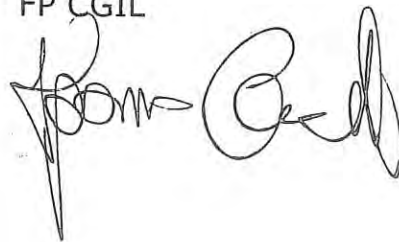
UTILITALIA



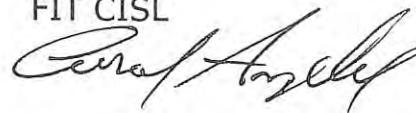
Paolo Fubini
Stefano Casarini

CISAMBIENTE

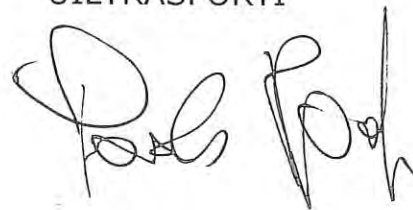
FP CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



LEGACOOPSERVIZI

FIADEL

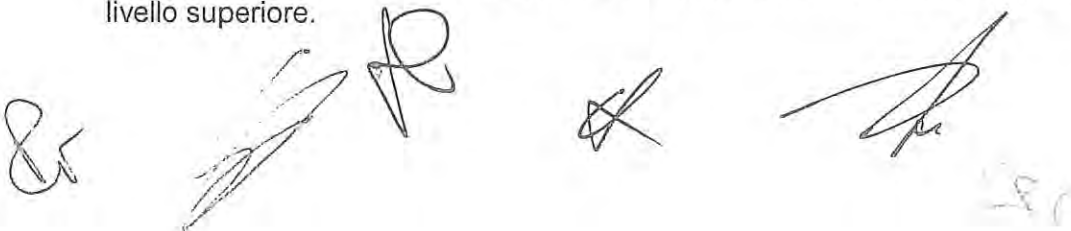


Art. 15 – Sistema di Classificazione unica del personale

A decorrere dal 7 giugno 2017, l'art. 15 è così sostituito.

OMISSIS

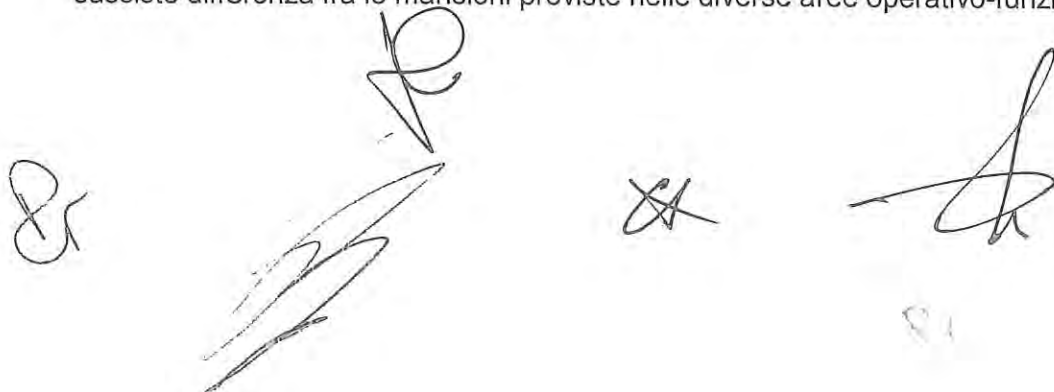
1. A decorrere dal 7 giugno 2017, il personale dipendente è inquadrato nel presente sistema di classificazione unica per Aree operativo-funzionali, articolato in 10 livelli professionali e 17 posizioni parametrali, alle quali corrispondono le retribuzioni base mensili riportate nella tabella allegata all'art.27 del CCNL.
2. Le Aree operativo- funzionali sono le seguenti:
 - Area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio;
 - Area conduzione;
 - Area impianti e laboratori;
 - Area officine e servizi generali;
 - Area tecnica e amministrativa.
3. A valere dal 7 giugno 2017,
 - alla nuova posizione 1A corrisponde il parametro 100, la cui retribuzione base mensile ricomprende ed assorbe la retribuzione base mensile del pregresso livello 1;
 - alla nuova posizione 1B corrisponde il nuovo parametro 90, con la relativa retribuzione base mensile;
 - al nuovo livello J corrisponde il nuovo parametro 80, con la relativa retribuzione base mensile.
4. I livelli professionali 1,2,3,4,5,6,7 hanno ognuno una duplice posizione parametrale: la posizione parametrale iniziale B e la posizione parametrale di attestazione A. I livelli professionali J, 8 e Q hanno una sola posizione parametrale.
5. Il sistema di classificazione unica è di competenza esclusiva del livello di contrattazione nazionale e non può formare oggetto di integrazione o modificazione alcuna da parte della contrattazione di secondo livello.
6. I livelli professionali nei quali possono essere inquadrati i dipendenti e le posizioni parametrali loro attribuibili sono esclusivamente quelli specificamente previsti per le singole Aree di appartenenza.
7. Le posizioni parametrali di tipo B sono attribuite al personale neo-assunto per svolgere le mansioni previste nei livelli professionali di appartenenza nonché in ogni caso di passaggio al livello superiore.



8. Le posizioni parametrali di tipo B sono altresì attribuite in caso di passaggio da posizione parametrale di tipo A o di tipo B di altro livello di qualsiasi Area.
9. I lavoratori assunti al livello J sono inquadrati al livello 1B dopo 26 mesi di effettiva prestazione.
10. Il personale neo assunto o comunque inquadrato nelle posizioni parametrali di tipo B accede alle corrispondenti posizioni parametrali di tipo A del medesimo livello professionale solo dopo che siano trascorsi 5 anni di effettiva prestazione, durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore.
11. Nell'ambito del sistema di classificazione unica di cui al presente articolo, si considerano equivalenti le mansioni e/o qualifiche inquadrato nello stesso livello professionale e relative ad Aree operativo – funzionali diverse. L'espletamento di più mansioni dello stesso valore, riconducibili allo stesso livello professionale, non dà diritto all'inquadramento nel livello superiore.
12. Il passaggio di livello nella posizione parametrale iniziale B è comunicato al dipendente con lettera scritta, nella quale sono indicati la data di decorrenza del passaggio e il nuovo trattamento economico attribuito.
13. Nell'ambito del proprio livello professionale, i lavoratori possono essere di norma impiegati, anche nell'arco del turno giornaliero di lavoro, con variazioni di utilizzo per l'esecuzione di mansioni professionalmente equivalenti, anche relative ad altre Aree operativo – funzionali, sussistendone i requisiti.
14. Declaratorie, profili ed esemplificazioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione a quelle espressamente indicate in relazione ai livelli di inquadramento.
15. Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, l'azienda e i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del CCNL, procederanno ad una preliminare verifica delle posizioni di lavoro interessate, i cui esiti saranno sottoposti alle parti stipulanti nazionali per la definizione del conseguente inquadramento, nel rispetto dell'equilibrio del sistema di classificazione unica del personale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

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



AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

Declaratoria di area operativo funzionale

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

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

LIVELLO PROFESSIONALE J

Lavoratori che eseguono operazioni esecutive semplici, anche utilizzando attrezzature macchinari o strumenti a motore nonché veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria A, che non richiedono conoscenze professionali specifiche ma un periodo minimo di pratica.

Profili esemplificativi

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

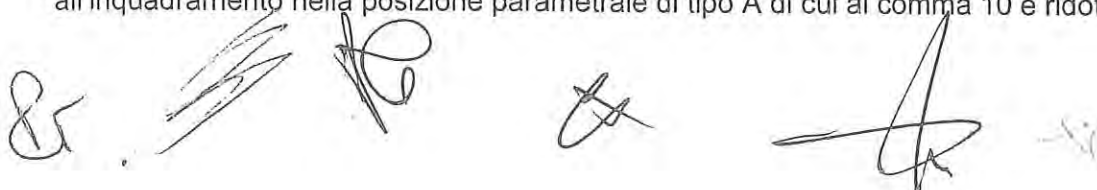
1° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Lavoratori che, adibiti al servizio di spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio, oltre a svolgere le mansioni ricomprese nel livello J, eseguono la propria attività anche utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B, esclusivamente per spostarsi lungo il percorso nel quale svolgono attività di spazzamento manuale.

Dichiarazione Congiunta

In sede aziendale, previa intesa tra le parti, si potrà prevedere per i lavoratori appartenenti al primo livello professionale, anche tenendo conto del percorso di crescita professionale dei lavoratori, l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie per il livello di appartenenza. In presenza di tali accordi, il periodo di effettiva prestazione per l'accesso all'inquadramento nella posizione parametrica di tipo A di cui al comma 10 è ridotto a 4 anni.



Profili esemplificativi:

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

OMISSIS

AREA CONDUZIONE

Declaratoria di area operativo-funzionale

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

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

3° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

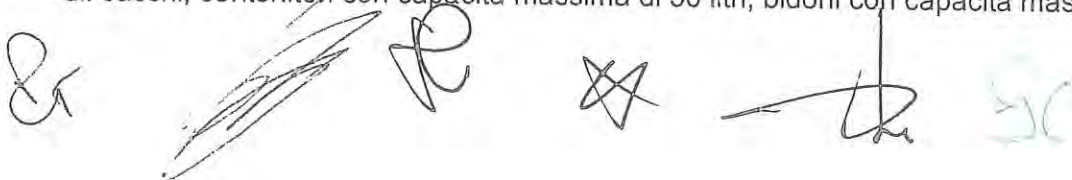
Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta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

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

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

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

Come operatore unico, il conducente di autocompattatore, in conformità alle condizioni operative definite nel programma di sorveglianza sanitaria, provvede alla raccolta manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori con capacità massima di 30 litri; bidoni con capacità massima di 360 litri.



Come operatore unico, nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie, deve assicurare la pulizia intorno al mezzo.

Le parti stipulanti convengono che le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata del conducente di autocompattatore come operatore unico ovvero in concorso con altro operatore sono oggetto di esame congiunto tra le imprese e i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del CCNL, per confrontarsi in ordine alle caratteristiche tecniche e di sicurezza dei veicoli nonché alle modalità di svolgimento delle mansioni e alle connesse condizioni di lavoro.

4° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

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

Profili esemplificativi:

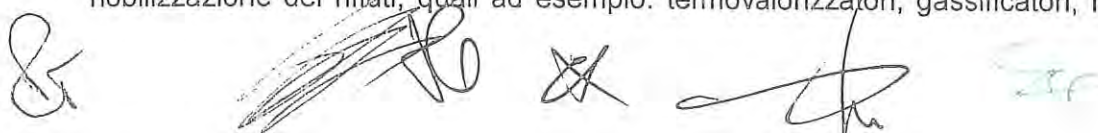
Conducente di: autocompattatore con dispositivo automatizzato di caricamento assistito da apparecchiature video computerizzate; autolavacassonetti; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 T.; pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso superiore a 10 T.; automezzi che effettuano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

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

AREA IMPIANTI E LABORATORI

Declaratoria di area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che è addetto alle attività di manutenzione degli impianti e delle reti. Per impianti si intendono strutture fisse o mobili e relative reti, per il trattamento, smaltimento e nobilitazione dei rifiuti, quali ad esempio: termovalorizzatori, gassificatori, impianti a biomasse,



termoutilizzatori con o senza recupero energetico; discariche per rifiuti pericolosi e non, anche con impianti di recupero energetico; impianti di selezione e cernita differenziata dei rifiuti; impianti di biostabilizzazione o compostaggio della frazione organica dei rifiuti; impianti di produzione CDR; piattaforme di trattamento dei rifiuti speciali, pericolosi tossici e nocivi; piattaforme ecologiche; impianti di produzione di calore ed energia elettrica; impianti di potabilizzazione, desalinizzazione depurazione, trattamento dei fanghi; reti fognarie; ecc.

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

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

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

1° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

Operai che eseguono attività richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, anche utilizzando attrezzatura, strumenti e macchinari, anche a motore.

Profili esemplificativi:

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

2° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

- addetto agli impianti di selezione differenziata dei rifiuti;
- addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di identificazione, ammissibilità e rilievo quali-quantitativo dei rifiuti, accettazione documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale utenti.

OMISSIS

DISCIPLINA INTEGRATIVA PER LA CATEGORIA DEI QUADRI

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

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

Dalla data del 1° novembre 2010, viene attribuita un'indennità di funzione di euro 135,00, erogata per 14 mensilità.

OMISSIS

7. Al dipendente assegnato temporaneamente a svolgere funzioni di Quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, è attribuita la categoria di Quadro trascorso un periodo di 180 giorni di effettivo svolgimento delle mansioni.

OMISSIS

AREA OFFICINE E SERVIZI GENERALI

Declaratoria di area operativo-funzionale

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

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

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

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

Profili professionali:

- usciere, portiere, custode, commesso e figure consimili;
- addetto ad attività di carico/scarico, pulizie, lavaggio veicoli, al rifornimento carburanti dei mezzi e al controllo e relativi rabbocchi del livello dell'acqua, olio e gomme, senza responsabilità amministrative; ecc.;
- manovale.

1° LIVELLO PROFESSIONALE

Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

- addetto a centralina telefonica fino a 5 linee e alla piccola manutenzione di attrezzature/macchinari vari (fotocopiatrici, ecc);

2° LIVELLO PROFESSIONALE



Declaratoria:

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

Profili esemplificativi:

- addetto a centralina telefonica con più di 5 linee;
- addetto al magazzino con compiti di accettazione e distribuzione dei materiali. Eseguie la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel magazzino, eventualmente, anche con l'ausilio di elevatori meccanici;

OMISSIS



Norma di attuazione

Le modifiche introdotte a valere dal 7 giugno 2017, nelle declaratorie di livello professionale e dei relativi profili esemplificativi, non hanno effetto nei confronti dei lavoratori già in servizio a tale data, che mantengono convenzionalmente l'inquadramento in atto.

The image contains several handwritten signatures in black ink, scattered across the page. There are approximately six distinct signatures of varying styles and sizes, some appearing to be initials or full names written in a cursive or shorthand style.

Art.32 lettera F) - Rimborso spese per rinnovo patente e certificato qualificazione conducente

1. Ai conducenti dei veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente, assunti a tempo indeterminato, titolari della mansione 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 o attestati vari.

2. Ai conducenti dei veicoli assunti a tempo indeterminato, titolari della mansione o normalmente impiegati come sostituti, per i quali è richiesto, oltre il possesso della patente C, il certificato di qualificazione del conducente così come previsto dal d.lgs. 21.11.2005 n. 286 sono riconosciute, previa presentazione di idonea documentazione, le spese per il rinnovo del certificato medesimo. Il corso per il rinnovo del CQC sarà effettuato dal personale interessato al di fuori dell'orario di lavoro a carico dell'azienda presso agenzie con essa convenzionate.

Sono comunque fatte salve diverse prassi aziendali.



AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI triennio 2016 - 2018

		Retribuzione Base 01/10/2013	Aumento retributivo Mensile 01/08/2016	Retribuzione base 01/08/2016	Retribuzione base 01/06/2017	Aumento retributivo mensile 01/07/2017	Retribuzione base 01/07/2017	Aumento retributivo mensile 01/12/2018	Retribuzione base 01/12/2018
L I V E L L I	P A R A M E T R I	230,00	44,21	3280,42		44,21	3324,62	35,37	3359,99
8		204,67	39,34	2919,10		39,34	2958,44	31,47	2989,91
7A		184,41	35,44	2630,12		35,44	2665,57	28,36	2693,92
7B		175,36	33,70	2501,02		33,70	2534,73	26,96	2561,69
6A		166,84	32,07	2379,53		32,07	2411,59	25,65	2437,25
6B		159,15	30,59	2269,88		30,59	2300,47	24,47	2324,94
5A		151,29	29,08	2157,74		29,08	2186,82	23,26	2210,08
5B		144,86	27,84	2066,04		27,84	2093,89	22,27	2116,16
4A		138,57	26,63	1976,39		26,63	2003,03	21,31	2024,33
4B		134,36	25,82	1916,27		25,82	1942,10	20,66	1962,76
3A		130,07	25,00	1855,15		25,00	1880,15	20,00	1900,15
3B		124,00	23,83	1768,55		23,83	1792,39	19,07	1811,45
2A		123,51	23,74	1761,58		23,74	1785,32	18,99	1804,31
2B		111,11	21,36	1584,73		21,36	1606,08	17,08	1623,17
1A		100,00	19,22	1426,24		19,22	1445,46	15,38	1460,84
1B		90,00		1283,64		17,30	1300,94	13,84	1314,78
J		80,00		1140,99		15,38	1156,37	12,30	1168,67

TABELLA CONTRIBUZIONE PREVIAMBIENTE A CARICO DATORE DI LAVORO									
livello	retribuzione tabellare e indennità di contigenza 101.1997 (A)	1 aumento periodico anzianità (B)	totale C (A+B)	2,033% di C (D)	ccnl 17.07.2011 (E)	ccnl 10.07.2016 (F)	totale da gennaio 2017 G (D+E+F)		
Q*	€ 2.038,67	€ 39,17	€ 2.077,84	€ 42,24	€ 5,00	€ 10,00	€ 57,24		
8	€ 1.819,95	€ 29,05	€ 1.849,00	€ 37,59	€ 5,00	€ 10,00	€ 52,59		
7	€ 1.647,92	€ 26,04	€ 1.673,96	€ 34,03	€ 5,00	€ 10,00	€ 49,03		
6	€ 1.498,13	€ 24,65	€ 1.522,78	€ 30,96	€ 5,00	€ 10,00	€ 45,96		
5	€ 1.365,75	€ 21,83	€ 1.387,58	€ 28,21	€ 5,00	€ 10,00	€ 43,21		
4	€ 1.257,09	€ 20,92	€ 1.278,01	€ 25,98	€ 5,00	€ 10,00	€ 40,98		
3	€ 1.185,07	€ 19,11	€ 1.204,18	€ 24,48	€ 5,00	€ 10,00	€ 39,48		
2	€ 1.128,70	€ 17,66	€ 1.146,36	€ 23,31	€ 5,00	€ 10,00	€ 38,31		
1	€ 1.023,20	€ 15,24	€ 1.038,44	€ 21,11	€ 5,00	€ 10,00	€ 36,11		
j**	€ 818,56	€ 8,80	€ 827,36	€ 16,82	€ 5,00	€ 10,00	€ 31,82		

*retribuzione colonna C determinata convenzionalmente Accordo 22 luglio 2008

**retribuzione colonna A determinata convenzionalmente come da Verbale di accordo 7 giugno 2017

TABELLA CONTRIBUZIONE MINIMA PREVIAMBIENTE A CARICO DIPENDENTE				
livello	retribuzione tabellare e indennità di contigenza 1 01.1997 (A)	1 aumento periodico anzianità (B)	totale C (A+B)	1,3% di C (D)
Q*	€ 2.038,67	€ 39,17	€ 2.077,84	€ 27,01
8	€ 1.819,95	€ 29,05	€ 1.849,00	€ 24,04
7	€ 1.647,92	€ 26,04	€ 1.673,96	€ 21,76
6	€ 1.498,13	€ 24,65	€ 1.522,78	€ 19,80
5	€ 1.365,75	€ 21,83	€ 1.387,58	€ 18,04
4	€ 1.257,09	€ 20,92	€ 1.278,01	€ 16,61
3	€ 1.185,07	€ 19,11	€ 1.204,18	€ 15,65
2	€ 1.128,70	€ 17,66	€ 1.146,36	€ 14,90
1	€ 1.023,20	€ 15,24	€ 1.038,44	€ 13,50
J**	€ 818,56	€ 8,80	€ 827,36	€ 10,76

*retribuzione colonna C determinata convenzionalmente Accordo 22 luglio 2008

**retribuzione colonna A determinata convenzionalmente come da verbale di Accordo 7 giugno 2017

Verbale di Accordo

Oggi, 7 giugno 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Gino Cisternino, Saverio Lopes, Bruno Moretti, Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

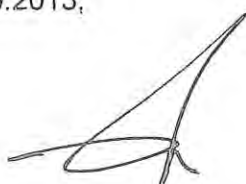
FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio Venuto

premesso che:

- con il verbale di intesa 3 maggio 2017, le Segreterie Nazionali stipulanti il CCNL 10 luglio 2016 hanno indetto e comunicato le elezioni delle RSU e dei RLSSA in tutte le aziende aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, per le date di mercoledì 25 ottobre e giovedì 26 ottobre 2017;
- al fine di consentire lo svolgimento delle operazioni elettorali alla luce di un nuovo Regolamento contrattuale adeguato ai sopravvenuti Accordi Interconfederali tra Confindustria e Confservizi e CGIL/CISL/UIL rispettivamente del 10.1.2014 e del 10.2.2014, le Parti, nella medesima intesa, hanno convenuto di avviare la revisione del Regolamento elettorale 23.9.2013;





- si conferma tutto quanto convenuto con il verbale di intesa 3 maggio 2017 per la disciplina del periodo transitorio intercorrente fino alle avvenute elezioni delle RSU e dei RLSSA

convengono che:

1. il testo allegato al presente verbale, che entra in vigore il 7 giugno 2017, costituisce la fonte normativa che disciplina l'elezione della RSU e dei RLSSA, sostituendo a tutti gli effetti il Regolamento 23.9.2013;
2. le parti convengono altresì l'allegato calendario, valido per la tornata elettorale 2017, anche in deroga, con riferimento alle sole scansioni temporali, a quanto stabilito nel Regolamento 7 giugno 2017;
3. in coerenza con il nuovo Regolamento per le elezioni della RSU e dei RLSSA sarà modificato il testo dell'art. 57 del CCNL: a tal fine le parti convengono d'incontrarsi il prossimo 27 giugno 2017

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA


Paolo Fucini

Hanna Casarini

CISAMBIENTE

LEGACOOPSERVIZI

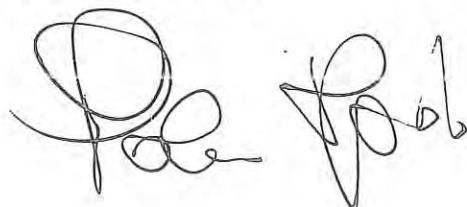
FP CGIL



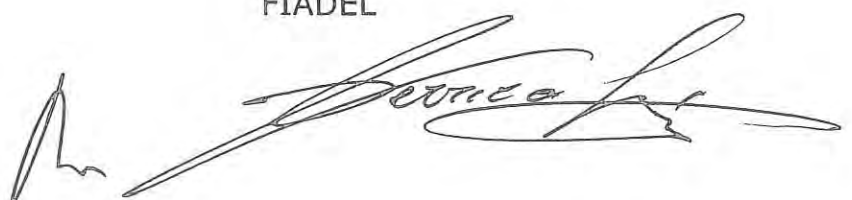
FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADEL



3 maggio 2017	Indizione attivata.
Entro il 10 giugno 2017	Informazione da parte di Utilitalia, Cisambiente e Legacoopservizi alle imprese associate.
Entro il 14 luglio 2017	Attivazione della procedura da parte delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti con comunicazione scritta alla Direzione aziendale.
Entro il 10 settembre 2017	Designazione dei componenti della commissione elettorale con comunicazione scritta, anche non congiunta, alla Direzione aziendale da parte delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti e firmatarie.
Dal 10 settembre al 5 ottobre 2017	Termini per la presentazione delle liste elettorali da parte delle strutture territoriali delle OO.SS. di cui all'articolo 2 del Regolamento 7/06/2017.
Dall'11 al 18 settembre 2017	Convocazione della commissione elettorale da parte della direzione aziendale per gli adempimenti operativi - organizzativi.
6 ottobre 2017	Integrazione dei componenti della commissione elettorale ai sensi dell'articolo 5 comma 1.
7 ottobre 2017	Affissione delle liste in bacheca.
Dal 7 ottobre al 13 ottobre 2017	Inoltro da parte della Direzione aziendale alla commissione elettorale dell'elenco definitivo degli aventi diritto al voto.
25 e 26 ottobre 2017	Svolgimento delle votazioni.
11 novembre 2017	Entrata in carica degli RSU/RLSSA.

UTILITALIA

Paolo Fucini
Stefano Casarulo

CISAMBIENTE

LEGACOOPSERVIZI

FP CGIL

FIT CISL

UILTRASPORN

FIADEL

Paolo Berti
Luigi Am
Paolo Po'
Luigi Am

Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A.

Premessa

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

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

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

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

In tale premessa, in attuazione dell'Accordo Interconfederale 10.2.2014 sottoscritto da Confservizi e CGIL, CISL e UIL e dell'Accordo Interconfederale 10.1.2014 sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL, le parti stipulanti il C.C.N.L. concordano il seguente Regolamento che disciplina la costituzione e il rinnovo della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.), a integrazione di quanto stabilito al riguardo dall'art. 57 del vigente CCNL.

Art. 1 – Indizione e attivazione della procedura delle elezioni per la costituzione e il rinnovo della R.S.U. e dei R.L.S.S.A.

1. Nelle aziende aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti sono indette in un'unica data le elezioni della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.) a iniziativa delle Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.
La data delle elezioni è comunicata per iscritto dalle predette Segreterie nazionali alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti nonché ad Utilitalia, Cisambiente e Legacoopservizi con un preavviso di almeno quattro mesi.
Utilitalia, Cisambiente e Legacoopservizi, oltre a darne comunicazione alle aziende associate, provvederanno conseguentemente a indicare, per iscritto, alle predette Segreterie nazionali, le eventuali altre Associazioni sindacali nazionali firmatarie del CCNL.
2. Alla conseguente attivazione della procedura per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. provvedono, con un preavviso di almeno tre mesi rispetto alla data delle elezioni, le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, con comunicazione scritta, anche non congiunta, alle rappresentanze sindacale unitarie in scadenza ed alla Direzione aziendale, da affiggere anche nell'apposita bacheca aziendale.
3. Entro 45 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 2, in ogni azienda le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti o firmatarie che partecipano alle elezioni, depositando in busta chiusa le liste elettorali presso l'azienda, designano i propri rappresentanti per la costituzione della Commissione elettorale, dandone formale comunicazione scritta alla Direzione aziendale.

4. Entro 5 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 3, la Direzione aziendale convoca i rappresentanti della Commissione Elettorale come sopra comunicati, ai quali trasmette formalmente le buste contenenti le liste elettorali in ordine di presentazione e l'elenco dei dipendenti, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto; l'azienda provvede a quanto necessario per permettere il lavoro della Commissione elettorale e il normale svolgimento delle operazioni elettorali (utilizzo di locale, di fotocopiatrice per riproduzione di materiale elettorale nonché di telefono/fax, secondo le disposizioni aziendali).
5. Le elezioni della R.S.U. e dei RLSSA si svolgono ogni tre anni.
6. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 63 del CCNL 10.7.2016, l'indizione delle elezioni, l'attivazione e lo svolgimento della procedura per l'elezione dei RLSSA sono regolati dal presente Regolamento, fatta eccezione per gli artt. 3, 15, 18,19, 20, 22.
7. La Commissione elettorale in ogni azienda è unica per entrambe le elezioni.
8. In ogni caso, ivi compreso quello di ritardo nel rinnovo di cui al successivo art. 21, la RSU e i RLSSA eletti o subentrati (in ordine di preferenza tra i non eletti nella lista del dimissionario) nel corso del triennio di vigenza della RSU e dei RLSSA restano in carica sino al termine del triennio stesso, dopo il quale hanno corso le nuove elezioni nazionali triennali.

Art. 2 – Presentazione delle liste elettorali

1. Nella composizione delle liste elettorali si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione dei principi di non discriminazione.
2. Per l'elezione della RSU e dei RLSSA è necessaria la presentazione di due liste elettorali distinte; una per ogni singola elezione.

Le liste elettorali sono presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Associazioni sindacali di cui alle seguenti lettere a) e b):

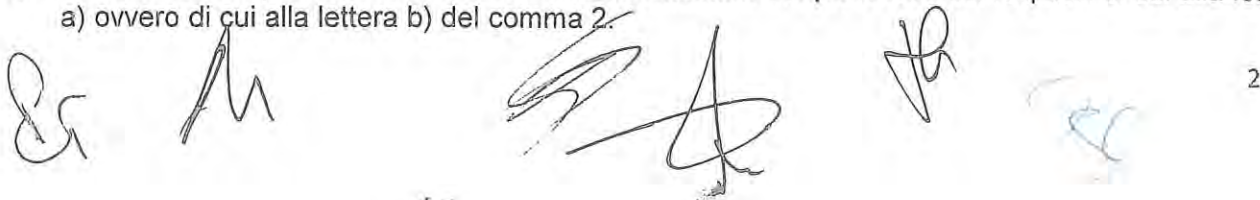
- a) Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente CCNL;
- b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto e atto costitutivo pubblico, a condizione che, preliminarmente, accettino espressamente e formalmente: i vigenti Accordi interconfederali; il vigente CCNL; il presente Regolamento; il regolamento RSU aziendale di cui all'art. 20; l'accordo di settore 1.3.2001 sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero, stipulato ai sensi della legge n. 146/1990 e succ. modificazioni; e, inoltre, a condizione che all'atto della presentazione della lista presentino un numero di firme di lavoratori dipendenti almeno pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Ogni Associazione sindacale che presenta una propria lista elettorale ha diritto a designare il proprio rappresentante nella Commissione elettorale di cui all'art. 5, dandone comunicazione all'azienda.

Le firme dei presentatori delle liste sono autenticate dalla Commissione elettorale di cui all'art.5.

Il termine per la presentazione delle liste elettorali da parte delle Associazioni sindacali di cui al precedente comma 3, lett. b) è fissato nella mezzanotte del settantesimo giorno dalla data della comunicazione scritta di cui all'art. 1, comma 2.

3. L'abilitazione a presentare le liste elettorali è attestata dal possesso dei requisiti di cui alla lettera a) ovvero di cui alla lettera b) del comma 2.



Il possesso dei requisiti di cui al comma 2 è accertato dalla Commissione elettorale con riguardo alla singola azienda nella quale si svolgono le elezioni.

La presentazione di liste elettorali è consentita anche qualora, nell'azienda, siano assenti iscritti alle Associazioni sindacali di cui al presente art. 2, comma 2.

4. Il possesso dei requisiti è comprovato dai seguenti documenti allegati alla presentazione della lista:
 - nel caso di cui al comma 2, lett.a): da una dichiarazione sottoscritta dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie;
 - nel caso di cui al comma 2, lett. b): dallo Statuto e dall'atto costitutivo notarile; dalla dichiarazione sottoscritta dal rappresentante legale nazionale e/o territoriale dell' O.S. con la quale sono accettati espressamente gli Accordi interconfederali, il vigente CCNL, il presente Regolamento ed il regolamento aziendale di cui all'art. 20, l'Accordo 1.3.2001 sull'esercizio del diritto di sciopero; da un elenco, controfirmato dai presentatori della lista, di dipendenti aventi diritto al voto, debitamente firmato dagli stessi con indicazione del relativo documento di identità, in numero almeno pari al 5 % degli aventi diritto al voto, a termini dell'art. 7.
5. Ogni Associazione sindacale non può presentare più di una lista in ciascun collegio elettorale.
6. Non possono presentare proprie liste elettorali le Organizzazioni sindacali affiliate a quelle di cui al presente articolo, comma 2, lettera a).
Inoltre, non possono essere presentate liste congiunte da parte di più Organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative, salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi di cui al presente articolo, comma 2, lettera b), avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.
7. Non possono essere candidati coloro che abbiano sottoscritto la lista elettorale per la sua presentazione, il firmatario presentatore della lista e i membri della Commissione elettorale
8. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista elettorale. Qualora un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 6, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la decadenza della sua candidatura.
9. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre $\frac{4}{3} \frac{2}{3}$ il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

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

1. Nella definizione dei collegi elettorali al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle articolazioni organizzative dell'azienda e delle categorie professionali di significativa incidenza in essa operanti, al fine di garantire una adeguata composizione della rappresentanza.
2. I criteri per la determinazione della R.S.U. e degli eventuali collegi elettorali sono così stabiliti:
 - a) La giurisdizione della R.S.U. è in corrispondenza dell'azienda definita in ambito comunale/territoriale;
 - b) All'interno della giurisdizione della R.S.U. il collegio elettorale, di norma, è unico, potendo esso comprendere in ciascuna lista rappresentanti dei vari settori dell'attività lavorativa presenti;



- c) In relazione ai settori di attività e all'ampiezza dei punti operativi, è possibile suddividere l'elezione di un'unica R.S.U. in più collegi. I collegi elettorali interni vanno definiti di comune accordo dalle strutture territoriali di settore delle Associazioni sindacali di cui all'art. 2, comma 2.
- d) Se l'azienda opera in territorio extra comunale è obbligo suddividere, per valorizzare la vicinanza dei rappresentanti con i rappresentati, l'elezione della RSU in più collegi elettorali corrispondenti ai siti produttivi o alle aree vaste, mantenendo obbligatoriamente inalterato il criterio di rappresentanza proporzionale tra numero di dipendenti e il numero delle RSU elette nel complessivo numero di tutte le RSU del perimetro aziendale.

Art. 4 – Modalità per l'esercizio del diritto di voto

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

Art. 5 – Commissione elettorale: composizione e compiti

1. Entro 5 giorni dalla comunicazione di cui all'art. 1, comma 3, in azienda viene costituita la Commissione elettorale a termini dell'art. 1, comma 4.

Il giorno successivo al termine per la presentazione delle liste elettorali di cui all'art. 2, comma 2, la Commissione elettorale è integrata, in via definitiva, dai componenti designati da tutte le Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, con comunicazione scritta alla Direzione aziendale firmata dal Presidente della Commissione.

2. La Commissione elettorale è composta da lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato e/o da rappresentanti delle Associazioni sindacali – con esclusione dei loro rappresentanti legali – le quali, in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 2, partecipino alle elezioni.

Ognuna delle Associazioni sindacali di cui sopra nomina, pariteticamente, fino a un massimo di due rappresentanti, i quali non possono essere candidati alle elezioni.

3. La Commissione, una volta definitivamente costituita, elegge al suo interno il Presidente, a maggioranza di tutti i suoi componenti.
4. In particolare, la Commissione elettorale ha il compito di:
 - acquisire dall'azienda l'elenco generale degli elettori;
 - autenticare le firme dei presentatori delle liste;
 - ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente Regolamento;
 - verificare il possesso dei requisiti e la valida presentazione delle liste, a termini dell'art. 2;



- verificare preventivamente – tramite autocertificazione - le incompatibilità di cui all'articolo 18 del presente Regolamento;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- affiggere le liste elettorali, a termini dell'art. 6;
- comunicare ai lavoratori la data, il luogo e l'orario delle votazioni;
- distribuire il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
- predisporre l'elenco degli aventi diritto al voto per ciascun seggio, sulla base dell'elenco fornito dalla Direzione aziendale, a termini dell'art. 1, comma 4;
- nominare per ogni seggio il Presidente e gli scrutatori;
- vigilare sulla correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente Regolamento;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste e la Direzione aziendale.

5. I componenti della Commissione elettorale hanno diritto alla corresponsione della retribuzione globale per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività di competenza.

Art. 6 – Affissione delle liste elettorali

Le liste elettorali sono affisse dalla Commissione elettorale nelle bacheche messe a disposizione dall'azienda almeno 18 giorni prima della data fissata per la votazione.

Art. 7 – Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto. I lavoratori comandati votano nell'azienda dove prestano servizio al momento delle elezioni.

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

Art. 8 – Composizione del seggio elettorale

1. Ogni seggio è composto, di norma, da un Presidente e da due scrutatori, tutti nominati dalla Commissione elettorale. Ne fanno parte lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato e/o rappresentanti territoriali delle associazioni sindacali – con esclusione dei loro rappresentanti legali – che, in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 2, partecipano alle elezioni. E' facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. Nel caso di un unico seggio, la Commissione elettorale espleta i compiti propri del seggio elettorale.

2. In ogni caso, la designazione degli scrutatori - anche componente della Commissione elettorale - deve essere effettuata non oltre le 48 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

3. Per i Presidenti e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, dà luogo alla corresponsione della retribuzione globale.

Handwritten signatures of the members of the Electoral Commission, including the President and scrutators.

Art. 9 – Apertura e allestimento dei seggi elettorali

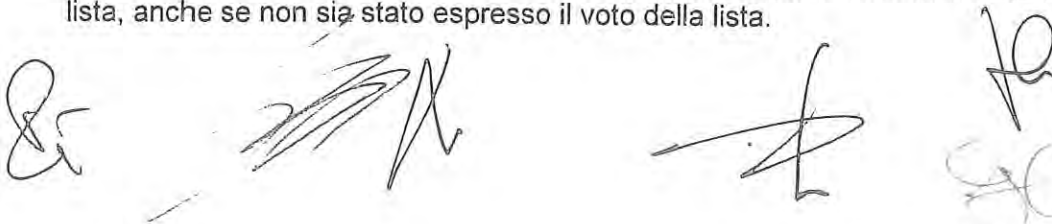
1. Allo scopo di garantire l'esercizio del diritto di voto, i seggi sono tenuti aperti obbligatoriamente due giorni consecutivi negli orari stabiliti dalla Commissione elettorale, secondo le modalità di cui all'art. 5.
2. È possibile tenere aperti i seggi elettorali per un periodo di tempo minore, secondo quanto previsto dal comma 1, solo quando tutti i lavoratori aventi diritto nelle liste avranno espresso il proprio voto.
3. A cura della Commissione elettorale, ogni seggio viene munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio e dispone di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, predisposto dall'azienda ed aggiornato con le modifiche dell'organico (licenziamenti, dimissioni, lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, ecc.)

Art. 10 – Schede elettorali

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

Art. 11 – Riconoscimento degli elettori e modalità della votazione

1. La votazione deve avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
2. Per essere ammessi al voto, gli elettori devono esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi devono essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.
3. Nel consegnare la scheda all'elettore, il Presidente gli fa apporre la firma accanto al suo nominativo nell'elenco di cui all'art. 9, comma 2.
4. Il voto è segreto e diretto e non può essere espresso né per lettera né per interposta persona.
5. L'elettore può esprimere il voto di preferenza fino a un massimo di due candidati della lista da lui prescelta. Il voto preferenziale viene espresso mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato o dei candidati ovvero trascrivendo il nome del candidato o dei candidati nell'apposito spazio della scheda elettorale.
6. Il voto di lista viene espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione o sul logo della lista. L'indicazione di oltre due preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.



7. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidato di altra lista, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.
8. Il voto è altresì nullo se la scheda elettorale non è quella predisposta, se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione, se il voto è apposto a più di una lista o se sono indicate più preferenze a liste diverse senza indicare il voto di lista.

Art. 12 – Quorum per la validità delle elezioni

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori promotrici e le Aziende sono impegnate a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte la metà più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, conteggiati nel collegio elettorale complessivo della R.S.U..
Qualora tale quorum non sia raggiunto, le Organizzazioni sindacali promotrici, sulla base di tale esito certificato dalla Commissione elettorale, reiterano la procedura elettorale per la sua conclusione entro i 30 giorni successivi alla prima votazione.
3. Nel caso che il quorum non sia raggiunto, nonostante la reiterazione della procedura, la rappresentanza e la titolarità negoziale è esercitata momentaneamente in forma esclusiva delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL.
4. L'elezione, reiterata per la terza volta, è valida ove alle stessa abbia preso parte almeno il 33% più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, conteggiati nel collegio elettorale complessivo della R.S.U..

Art. 13 – Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio sono pubbliche. Lo scrutinio inizia immediatamente dopo la chiusura del seggio elettorale. Lo stesso avviene per i seggi chiusi dopo la prima giornata.
2. Al termine dello scrutinio, il Presidente del seggio consegna alla Commissione elettorale il verbale delle operazioni con indicazione dei voti di lista e dei voti di preferenza dello scrutinio stesso, su cui deve essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede elettorali, elenchi, ecc.).
3. In caso di più seggi, la Commissione elettorale procede alle operazioni di verifica riepilogativa, dandone atto nel proprio verbale.
4. Al termine delle operazioni di cui al comma precedente, la Commissione elettorale provvede a sigillare in un unico plico tutto il materiale trasmesso dai seggi, esclusi i verbali.
5. Dopo la definitiva convalida della R.S.U., il plico sigillato viene conservato, per almeno tre mesi, secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità.
Successivamente, è distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione aziendale.
6. I verbali di scrutinio sono conservati dalla R.S.U. e, in copia, dall'amministrazione del personale dell'azienda.



Art. 14 – Attribuzione dei seggi

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

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

Fermo restando quanto stabilito dai commi 1 e 2 del presente articolo, qualora una o più O.S. stipulante non abbia ottenuto alcun seggio ma abbia comunque raggiunto almeno la metà del quorum elettorale, alla stessa verrà attribuito un seggio – in virtù del "Patto di solidarietà sindacale" – da parte della O.S. stipulante che avrà ottenuto il maggior numero di seggi ovvero da parte della O.S. che, a parità di seggi assegnati, abbia ottenuto il minor numero di voti.

Art. 15 – Ricorsi alla Commissione elettorale

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



Art. 16– Ricorsi al Comitato dei garanti

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso al Comitato dei garanti, entro 10 giorni dallo scadere dei termini di cui all'art. 15, commi 2 e 3.
2. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali presentatrici di liste, da un rappresentante dell'Associazione datoriale ove presente sul territorio ed è presieduto dal Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro o da un suo delegato.
3. Il Comitato si pronuncia entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento del ricorso.

Art. 17 – Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

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

Art. 18 – Durata e sostituzione nell'incarico di componente della R.S.U.

1. I componenti della R.S.U. restano in carica 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente.
2. Tre assenze ingiustificate e consecutive alle riunioni della R.S.U. o, per chi ne fa parte, del Coordinamento di cui all'art. 20 determinano la decadenza automatica dalla carica di componente della R.S.U.. Il Coordinamento o/e l'Assemblea sono tenuti a notificare la decadenza all'interessato quando ricorrono le condizioni di cui sopra.
3. La carica di componente della R.S.U. è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o con cariche esecutive in partiti e/o movimenti politici, nel caso in cui la carica confligga, nell'ambito territoriale di competenza, per interessi economici o politici. Per altri tipi di incompatibilità valgono le disposizioni previste dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Il verificarsi di situazioni di incompatibilità determina l'immediata decadenza dalla carica di componente della R.S.U., formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U. con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti.

Avverso la mancata formalizzazione di incompatibilità della carica di componente R.S.U. e/o l'esclusione formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U., con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti, si può ricorrere al Comitato dei Garanti di cui all'art 16 comma 2.

4. Qualora un componente della R.S.U., nel periodo di vigenza triennale, sia trasferito in altri collegi o aziende secondo le procedure di legge, ovvero sia dimissionario o decaduto, lo stesso è sostituito dal primo dei non eletti della medesima lista elettorale. Il trasferimento, le dimissioni, la decadenza, anche per incompatibilità a termini del presente Regolamento, sono rese note per iscritto dall'interessato alla R.S.U. e dalla R.S.U. all'azienda, unitamente al nome del subentrante, nonché ai lavoratori mediante comunicato affisso in bacheca.
5. Le dimissioni dei componenti della R.S.U., intervenute nel periodo di vigenza triennale in misura superiore al 50% del totale degli stessi, con la possibilità di una sostituzione del singolo componente, determinano l'automatica decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere tempestivamente al suo rinnovo per la durata del residuo periodo del triennio in corso.



Il singolo e/o la totalità delle RSU non decadono in caso di avvicendamento tra imprese nei casi di cui all'articolo 6 del CCNL e nei processi di fusione, aggregazione e ristrutturazione aziendale o di gruppo che comporta il passaggio di personale anche nelle previsioni di cui all'articolo 2112 C.C.

Nei casi di cui al precedente capoverso si verifichi la fusione di due o più RSU, il voto del singolo componente RSU, per l'esercizio delle prerogative previste dalla norma transitoria dell'articolo 2 lettera B), integrato in una RSU già preesistente sarà commisurato in misura proporzionale al numero dei dipendenti soggetti al trasferimento in relazione al rapporto tra RSU/numero dipendenti dell'unità produttiva acquirente.

6. Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. o la revoca dell'iscrizione all'Organizzazione sindacale nella cui lista il delegato RSU era stato eletto, ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza, dal momento in cui la Direzione aziendale, avendone avuto conoscenza, ne dà comunicazione alla lista di originaria appartenenza a cui il componente risultava iscritto al momento delle elezioni,

Art. 19 – Assemblea della RSU


L'Assemblea della RSU è costituita dagli eletti nella RSU e si riunisce, di norma, due volte all'anno e comunque ogni qualvolta il 30% più uno ne faccia richiesta. La riunione è valida con la presenza del 50% più uno degli eletti. Le decisioni dell'Assemblea sono valide se approvate dalla maggioranza dei partecipanti. Al fine di agevolare le comunicazioni con l'azienda, la RSU si doterà di un indirizzo di posta elettronica.

Art. 20 – Regolamento e coordinamento della R.S.U.

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

Art. 21 – Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione e il rinnovo della R.S.U. e dei R.L.S.S.A.

1. La data delle elezioni deve essere fissata entro i tre mesi precedenti la scadenza del mandato della RSU.
2. In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. di cui agli artt. 1, 2 e 5, le Associazioni sindacali nazionali stipulanti svolgono i necessari interventi atti a rimuovere le cause, allo scopo di garantire la piena attuazione di quanto previsto dal presente Regolamento, al fine di mantenere la consecutività triennale delle elezioni, secondo le scadenze nazionali stabilite dalle parti stipulanti.
3. Per quanto di loro competenza, le aziende sono tenute a segnalare tempestivamente ad UTILITALIA, Cisambiente e Legacoopservizi gli eventuali ritardi nell'espletamento degli adempimenti di cui sopra.



4. Qualora, nelle aziende, il ritardo nell'espletamento degli adempimenti comporti il mancato rinnovo nei termini della R.S.U. scaduta, mentre i R.L.S.S.L.A. continuano ad operare in regime di proroga, per il tempo necessario a promuovere le nuove elezioni, la rappresentanza e la titolarità negoziale è esercitata momentaneamente in forma esclusiva delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

Art. 22 – Disposizioni finali

1. Nelle aziende dove è in carica la R.S.U., ovvero dove se ne promuove la costituzione, le Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del vigente CCNL, quelle riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970 nonché quelle di cui all'art. 2, comma 2, lett. b) del presente Regolamento sono tenute a ottemperare a quanto previsto dall'art. 57, lett. A), comma 3 del vigente CCNL.

Le predette Associazioni sindacali sono altresì impegnate ad assicurare che le proprie strutture, nei loro ambiti di competenza, diano attuazione alla presente intesa per i lavoratori delle società e delle imprese esercenti servizi di igiene ambientale, in conformità ai contenuti del presente Regolamento e nel rispetto dei tempi fissati sia per la costituzione che per il rinnovo della R.S.U.

2. Qualora siano emanate disposizioni di legge o sottoscritti Accordi interconfederali che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente Regolamento, le parti stipulanti si impegnano a incontrarsi tempestivamente onde provvedere agli adeguamenti delle relative disposizioni.

Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal 7 giugno 2017.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI SULL'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE (RLSSA)

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai diversi fini di cui al presente Regolamento, con l'espressione "lavoratori" si intendono i lavoratori e le lavoratrici, non in prova, in forza all'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché quelli con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.



Verbale di Accordo

Oggi, 25 luglio 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede di UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Gino Cisternino, Urbano Dini e da Ilenia Casanova

E

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

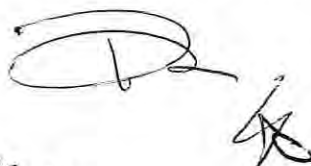
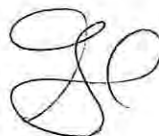
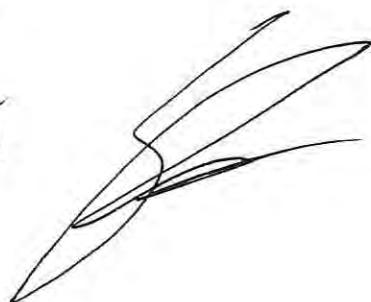
FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

tenuto conto di quanto previsto nel verbale di Accordo del 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17 giugno 2016 nel punto, m) previdenza complementare

definiscono quanto segue :

In attuazione dell'accordo 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.06.2011 lettera m) e preso atto del parere espresso dalla COVIP in data 7 giugno 2017 con nota n. 2987, le parti convengono quanto segue.

L'avvio del versamento al Fondo Previambiente del contributo di € 10,00/mese, a carico del datore di lavoro in favore dei lavoratori "con adesione contrattuale" (come da definizione COVIP nella nota sopracitata), sarà operativo al completamento delle procedure di competenza del Fondo Previambiente, ferma rimanendo la decorrenza del versamento stesso dal mese di ottobre 2016, con riferimento ai lavoratori ancora in servizio alla data effettiva del primo versamento; la corresponsione delle competenze maturate sino a tale data viene rateizzata in due tranche (mesi di gennaio 2018 e gennaio 2019).



V.C.



Per quanto concerne il comparto di adesione al quale versare il contributo del datore di lavoro a favore dei suddetti lavoratori, lo stesso è individuato, indistintamente per fascia anagrafica – considerato l'andamento storico dei comparti disponibili e anche in considerazione dell'importo annualmente accantonato – nel comparto di "default" del Fondo Previambiente, come disciplinato dal Fondo stesso.

Quanto alle relative modalità operative e alla misura delle spese a carico del solo lavoratore interessato, valgono le disposizioni statutarie e/o regolamentari del Fondo Previambiente.

Qualora, dopo il periodo temporale previsto dallo Statuto del Fondo, il lavoratore "con adesione contrattuale" intenda spostare la posizione previdenziale in parola ad altro Fondo, a partire dal mese in cui avviene lo spostamento viene meno definitivamente per il datore di lavoro l'obbligo di continuare a corrispondere il contributo contrattuale a suo favore.

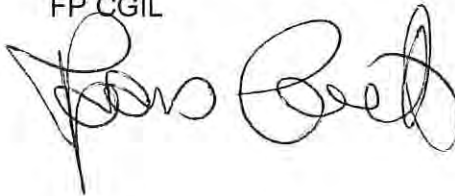
Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA



Paolo Furlan
Dario Bonetti

FP CGIL




FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADEL




ACCORDO SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETA' PER
IL PERSONALE CUI SI APPLICA IL CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI 10 LUGLIO 2016
E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI E INTEGRAZIONI

25 luglio 2017



PGC

V.C.

ACCORDO SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETA' PER IL PERSONALE CUI SI APPLICA IL CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI 10 LUGLIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI E INTEGRAZIONI

Oggi, 25 luglio 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede di UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani,

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

ULTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

premesso che:

- le predette Parti intendono potenziare ed estendere gli strumenti di tutela dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro in connessione ai processi di riorganizzazione che interessano le imprese;
- l'art. 26 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che le organizzazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono costituire, con riferimento a settori non rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali di cui al Titolo I del predetto decreto legislativo, fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, aventi la finalità di assicurare ai lavoratori tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché di integrare il sistema degli ammortizzatori sociali;
- l'art.28 , comma 2, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che, qualora sia stipulato un accordo costitutivo di un fondo di solidarietà ai sensi dell'art. 26 del medesimo decreto legislativo che riguardi un settore già coperto dal fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale), i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione del fondo costituito con l'accordo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale).



si conviene quanto segue:

Articolo 1- *Costituzione del Fondo*

1. E' costituito presso l'INPS il "*Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Imprese dei servizi ambientali*" (indicato, d'ora in poi, come il Fondo), a cui si applica il CCNL dei servizi ambientali 10 luglio 2016 e successive modificazioni ed integrazioni e che occupino mediamente più di 5 dipendenti a tempo indeterminato, inclusi a tal fine i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante ed esclusi i dirigenti.

2. Ai fini della determinazione della predetta soglia dimensionale, si tiene conto di quanto previsto dall'art. 26, comma 7, del d.lgs. 148/2015.

Articolo 2 - *Finalità e beneficiari*

1. Il Fondo, in conformità a quanto previsto dall'art. 26, comma 1, del d.lgs. 148/2015, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché, con riferimento agli articoli 26, comma 9, e 32 del predetto decreto legislativo, le tutele di cui al successivo art. 5.

2. Alle condizioni previste dal presente accordo, beneficiari degli interventi del Fondo sono i lavoratori a tempo indeterminato, esclusi i dirigenti, dipendenti dalle imprese dei servizi ambientali per le quali è costituito il Fondo, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Articolo 3 - *Amministrazione del Fondo*

1. Il Fondo è gestito da un Comitato amministratore composto da 8 esperti, di cui 4 designati da Utilitalia e 4 dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo. Del Comitato fanno altresì parte due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze.

2. Gli esperti nominati come componenti del Comitato devono essere in possesso dei requisiti di competenza e di onorabilità di cui agli articoli 37 e 38 del d.lgs. 148/2015 e non trovarsi nelle situazioni di conflitto di interesse di cui al predetto art. 37.

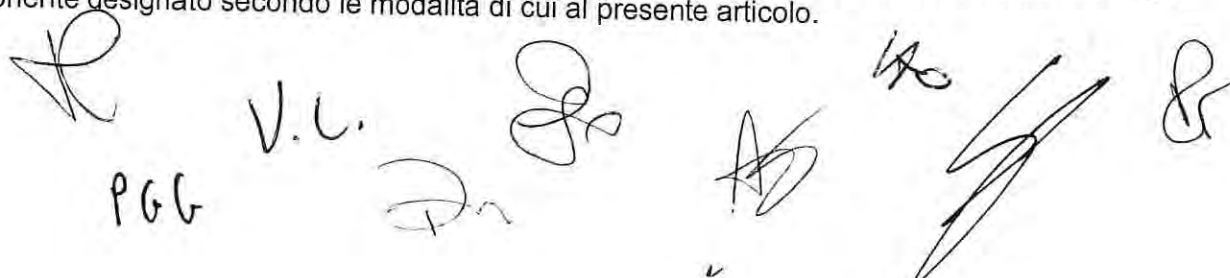
3. Il Comitato, nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dura in carica 4 anni.

4. Il Comitato elegge il Presidente, rispettivamente e a turno, tra i componenti designati dalla Associazione imprenditoriale e unitariamente dalle Associazioni sindacali dei lavoratori.

5. Le deliberazioni del comitato amministratore sono assunte a maggioranza e, in caso di parità, prevale il voto del presidente.

6. L'esercizio delle funzioni di componente e di Presidente del Fondo non dà diritto alla percezione di emolumenti, indennità o rimborsi spese a carico del Fondo.

7. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente articolo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a signature, the initials 'P.G.G.', the initials 'V.L.', a signature, a signature, a signature, a signature, and a signature.

8. Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fino all'insediamento dei nuovi componenti.

9. Per quanto non disciplinato dal presente comma si fa rinvio a quanto previsto dal d.lgs. 148/2015.

Articolo 4 - *Compiti del Comitato amministratore*

Il Comitato amministratore ha il compito di:

- a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
- b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo; ove necessario, predisporre, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, una normativa che favorisca la fruibilità degli interventi del Fondo da parte delle imprese e dei lavoratori ad esso aderenti, evitando fenomeni di eccessiva concentrazione delle risorse del Fondo su singole situazioni aziendali;
- c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti alle parti firmatarie del presente accordo;
- d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione degli interventi nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo alle parti firmatarie del presente accordo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;
- e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
- f) elaborare, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, proposte di modifica all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione da recepire in decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e delle economia e delle finanze;
- g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti e, in particolare, dall'art. 35, comma 4, del d.lgs. 148/2015.

Articolo 5 - *Prestazioni*

1. In coerenza con le finalità di cui all'art. 2 del presente accordo, il Fondo provvede a:

- a) erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal Titolo I del D.lgs. 148/2015;
- b) erogazione di prestazioni integrative della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI);

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the letters 'PGG' and several stylized signatures.

- c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo.
- d) alla stipula di apposite convenzioni con i fondi interprofessionali al fine di assicurare personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali o dell'Unione europea.

3. L'assegno ordinario è pari all'ottanta per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale settimanale, comunque nel limite dei massimali previsti dalla normativa in materia di integrazioni salariali.

4. L'assegno ordinario è corrisposto per un periodo non superiore a 90 giorni in un biennio mobile.

5. Il pagamento dell'assegno ordinario, alla fine di ogni periodo di paga, è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e, comunque, a seguito della concessione dell'assegno deliberata dal Comitato amministratore. L'importo dell'assegno è rimborsato dall'Inps all'impresa o da questo conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Relativamente agli assegni ordinari erogati sulla base delle causali previste per le integrazioni salariali ordinarie, la sede locale dell'Inps territorialmente competente, su espressa richiesta dell'impresa in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie, può autorizzare il pagamento diretto degli assegni.

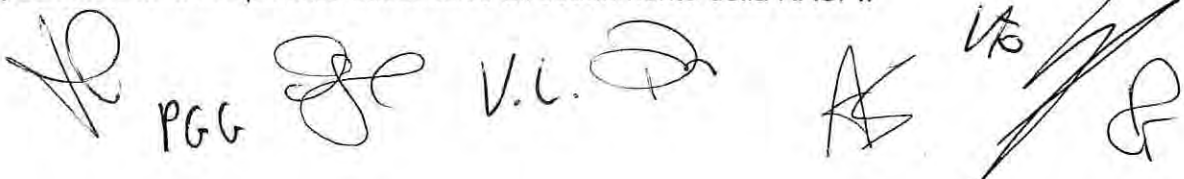
6. I lavoratori beneficiari di assegni ordinari, per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'art. 22 del d.lgs. 150 del 2015. Lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario fa perdere il diritto all'assegno e, comunque, il lavoratore perde il diritto all'assegno nel caso in cui non provveda ad una preventiva comunicazione all'INPS dell'attività svolta, fermo restando che le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione sono sufficienti a far considerare adempiuto il predetto obbligo di comunicazione.

7. L'integrazione della NASPI di cui al precedente comma 1, lett. b), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7 comma 7 della L.n.604/1966, come modificato dall'art.1 co.40 della l.n. 92/2012 dà diritto a:

a) per tutta la durata di percezione della NASPI, un'integrazione della stessa che assicuri il mantenimento di un trattamento complessivo pari all'ammontare della NASPI inizialmente liquidata dall'INPS;

b) per il periodo successivo alla cessazione della NASPI a causa dell'esaurimento della sua durata massima, un'integrazione pari all'importo del trattamento complessivo già goduto, soggetto alle riduzioni di cui all'art. 4, comma 3, del d.lgs. 22/2015 nel limite di ulteriori 18 mesi.

8. Le integrazioni di cui al precedente comma sono soggette alle regole sulla sospensione, riduzione e decadenza previste per la NASPI e richiedono la persistenza dello stato di disoccupazione anche nel periodo successivo all'esaurimento della NASPI.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a signature, the initials 'PGG', another signature, the initials 'V.L.', a signature, the initials 'A', and a large signature with 'Vto' written above it.

9. Su richiesta del lavoratore, le integrazioni di cui al precedente comma 7 lettera a) possono essere erogate in unica soluzione laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'Inps con riferimento alla NASPI in attuazione dell'art. 8 del d.lgs. 22/2015.

10. La misura e la durata degli assegni straordinari per il sostegno del reddito, di cui al precedente comma 1, lett. c), sono determinate dagli accordi sindacali aziendali ivi menzionati, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia o anticipata.

11. La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.

12. Ove dovessero intervenire modifiche normative che comportino il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi a prestazioni straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente CCNL si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi Istituzionali.

13. Per la realizzazione degli interventi di cui al comma 1 lett. d), il Fondo può stipulare apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento.

14. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni sono in ogni caso vincolate alla finalità formativa.

Art. 6 – Contribuzione correlata

1. Per gli assegni ordinari, il Fondo versa alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione previdenziale correlata di cui all'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, per tutto il periodo di durata degli stessi.

2. Nel caso delle prestazioni integrative dell'NASPI di cui al precedente art. 5, comma 5 lett. b), la contribuzione correlata è dovuta ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consenta di maturare il diritto al trattamento pensionistico.

Articolo 7 – Procedure e accesso alle prestazioni

1. L'accesso alle prestazioni del Fondo è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dai contratti collettivi applicabili e dalla legge per i processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.

2. La domanda di accesso agli assegni ordinari è presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività.

3. Il Comitato amministratore del Fondo definisce criteri generali e regole che consentano un'equilibrata distribuzione degli interventi del Fondo fra le imprese aderenti nonché le tempistiche di presentazione ed esame delle richieste di intervento.

4. Nel caso in cui non ci siano fondi disponibili sufficienti per le prestazioni di cui all'art. 1, comma 1 lett. a) e b), le risorse stesse sono assegnate, sino a concorrenza degli importi richiesti, per la



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "P.G.G.", "V.L.", and several other illegible signatures.

metà in parti uguali e per l'altra metà in modo proporzionale all'importo delle singole richieste. La differenza non sostenibile dal Fondo in relazione alle predette prestazioni passa a carico del datore di lavoro, il quale provvede a versare al Fondo a titolo di anticipazione le risorse necessarie.

5. Il rimborso delle anticipazioni sarà effettuato dal Fondo mediante apposita delibera del Comitato amministratore tramite conguaglio, in relazione alle sopravvenienze attive di bilancio, utilizzando criteri di priorità temporale con riferimento alla data della anticipazione e comunque entro 8 anni.

6. La facoltà di autorizzare le prestazioni è esercitabile da parte del Comitato decorsi sei mesi dalla data di nomina dello stesso.

Articolo 8 - *Finanziamento*

1. Per gli assegni ordinari e per le prestazioni di integrazione della NASPI nonché per la relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente contributi ordinari dello 0,65%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

2. I contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto ministeriale di istituzione del Fondo presso l'INPS.

3. Un contributo addizionale, nella misura del 1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione degli assegni ordinari da parte dei suoi dipendenti.

4. Un contributo straordinario mensile nella misura dello 0,50% dell'ultima retribuzione imponibile ai fini previdenziali è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle integrazioni dell'NASPI, per l'intera durata di fruizione di tale prestazione.

5. A far data dal 1° luglio 2018 le aziende versano inoltre un contributo aggiuntivo in cifra fissa pro capite di 10 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore di cui al precedente art. 2: tale contributo è destinato prioritariamente a costituire una riserva economica per le evenienze di cui al precedente art. 7, comma 4.

6. Per gli assegni straordinari, è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata.

Art. 9- *Equilibrio finanziario del Fondo*

1. Il Fondo sarà regolato ed amministrato in modo da mantenere il bilancio in pareggio. Al predetto fine, le prestazioni saranno erogate nei limiti delle risorse disponibili e previa costituzione di specifiche riserve finanziarie.

2. Il Fondo, fin dalla sua costituzione, opererà sulla base di bilanci di previsione ad 8 anni, redatti secondo i criteri di cui all'art. 35 del d.lgs. 148/2015

3. Le Parti si danno atto di aver definito i contenuti dei precedenti articoli avendo presente l'allegato bilancio di previsione a otto anni nonché nella consapevolezza di quanto previsto dall'art. 35, comma 5, ai fini della preservazione del pareggio di bilancio nel corso del tempo e della provvista di risorse per la copertura di risorse già deliberate o da deliberare.

V.L.

PGG

In relazione alle limitate conoscenze statistiche attuali relative ai fenomeni considerati, che necessitano di un periodo di monitoraggio ed alla necessità di mantenere la sostenibilità finanziaria della gestione del Fondo, le Parti si impegnano, entro 18 mesi dalla data di avvio del Fondo, ad effettuare una verifica congiunta del suo andamento, per convenire eventuali adeguamenti dinamici delle aliquote di finanziamento previste dal presente Accordo ovvero modifiche delle norme di funzionamento, tenendo conto delle ulteriori informazioni statistiche acquisite e degli eventuali rendimenti delle giacenze.

Il presente accordo sarà presentato al Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai fini del recepimento in decreto.

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA



Stefano Jullia
Stefano Jullia
Stefano Jullia

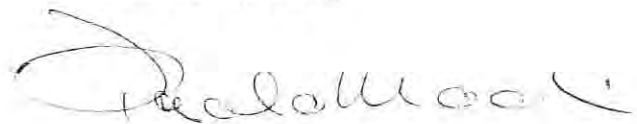
FR CGIL



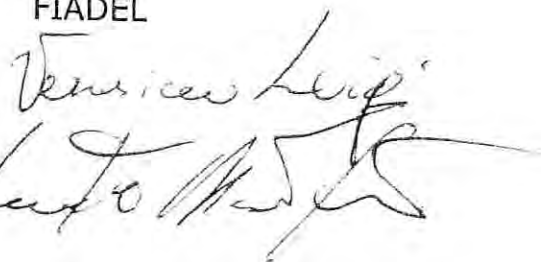
FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADDEL



Verbale di Accordo

Oggi, 25 luglio 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede di UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Gino Cisternino, Urbano Dini e da Ilenia Casanova

CISAMBIENTE, rappresentata da Alberto Garbarini

LEGACOOPSERVIZI, rappresentata da Giancarlo G. Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

tenuto conto di quanto previsto nel verbale di Accordo del 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17 giugno 2016 nel punto o) altri temi - Mercato del lavoro, nonché in attuazione ed integrazione del verbale di accordo del 7 giugno 2017 in materia di classificazione del personale

definiscono quanto segue :

- 1) Con decorrenza 1° settembre 2017 i nuovi testi (allegati) dei seguenti articoli.
 - 4 (Assunzione del personale)
 - 5 (periodo di prova)
 - 10 (tempo parziale)
 - 11 (contratto di lavoro a tempo determinato)



- 12 (telelavoro e lavoro agile)
- 13 (contratto di somministrazione di lavoro)
- 14(contratto di apprendistato professionalizzante)
- 16 (mutamento mansioni)

Le parti si impegnano, in fase di collazione del CCNL, a verificare eventuali disallineamenti riguardanti gli allegati dell'art.14.

2) L'articolo 15 del CCNL come modificato dal citato verbale di Accordo del 7 giugno è integrato come segue:

Premessa, nuovo comma 16

“Ai fini della maturazione del periodi di cui ai precedenti commi 9 e 10 sono considerati utili i periodi comunque retribuiti a termini di legge e di contratto, i periodi di assenza per malattia o infortunio indennizzati dai competenti istituti assicuratori nonché i periodi di cui all'art.38 comma 2 del presente CCNL. In caso di assunzione, ai presenti fini le frazioni di mese pari o superiori a 15 calendariali sono considerate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. Per contro, non sono considerati utili i periodi di aspettativa non retribuiti e le giornate di non prestazione non retribuite”

Area spazzamento raccolta e tutela del territorio

Declaratoria di Area operativo funzionale, secondo comma

“Con riguardo alla movimentazione dei carichi, l'operatore in singolo provvede alla raccolta e/o movimentazione manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori di varia capacità fino a 30 litri per un peso lordo non superiore a 16 kg, per la raccolta di frazione di rifiuti ad alto peso specifico (vetro, umido); contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri. L'utilizzo dei contenitori di volume superiore a 30 litri per qualsiasi altra tipologia di frazione di rifiuto, diversa da quelle di cui sopra, non potrà comportare un peso lordo superiore a 16 kg; le parti con intesa in sede aziendale possono stabilire il superamento dei limiti sopra indicati, in presenza di modifiche dell'organizzazione del sistema di raccolta ovvero in ragione dell'assetto organizzativo dell'azienda, delle caratteristiche tecniche delle attrezzature e delle esigenze del servizio, nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza previste dal D.lgs.n.81/2008 e s.m.i, e tenendo conto anche delle differenze di genere”.

Area conduzione

3 °livello professionale/ Declaratoria

Sostituire il comma 5 come segue

“Come operatore unico, il conducente di autocompattatore, in conformità alla condizione operativi definite nel programma di sorveglianza sanitaria, provvede alla raccolta e/o movimentazione manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori di varia capacità fino a 30 litri o comunque per un peso lordo non superiore a 16 kg, per la raccolta di frazione di rifiuti ad alto peso specifico (vetro, umido); contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri. L'utilizzo

dei contenitori di volume superiore a 30 litri per qualsiasi altra tipologia di frazione di rifiuto, diversa da quelle di cui sopra, non potrà comportare un peso lordo superiore a 16 kg; le parti con intesa in sede aziendale possono stabilire il superamento dei limiti sopra indicati, in presenza di modifiche dell'organizzazione del sistema di raccolta ovvero in ragione dell'assetto organizzativo dell'azienda, delle caratteristiche tecniche delle attrezzature e delle esigenze del servizio nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza previste dal D.lgs.n.81/2008 e s.m.i, e tenendo conto anche delle differenze di genere”.

3) L'art. 57 del CCNL è sostituito dal nuovo testo allegato.

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing the UTILITALIA union.

CISAMBIENTE

LEGACOOPSERVIZI

FP CGIL



A handwritten signature in black ink representing the FP CGIL union.

FIT CISL



A handwritten signature in black ink representing the FIT CISL union.

UILTRASPORTI

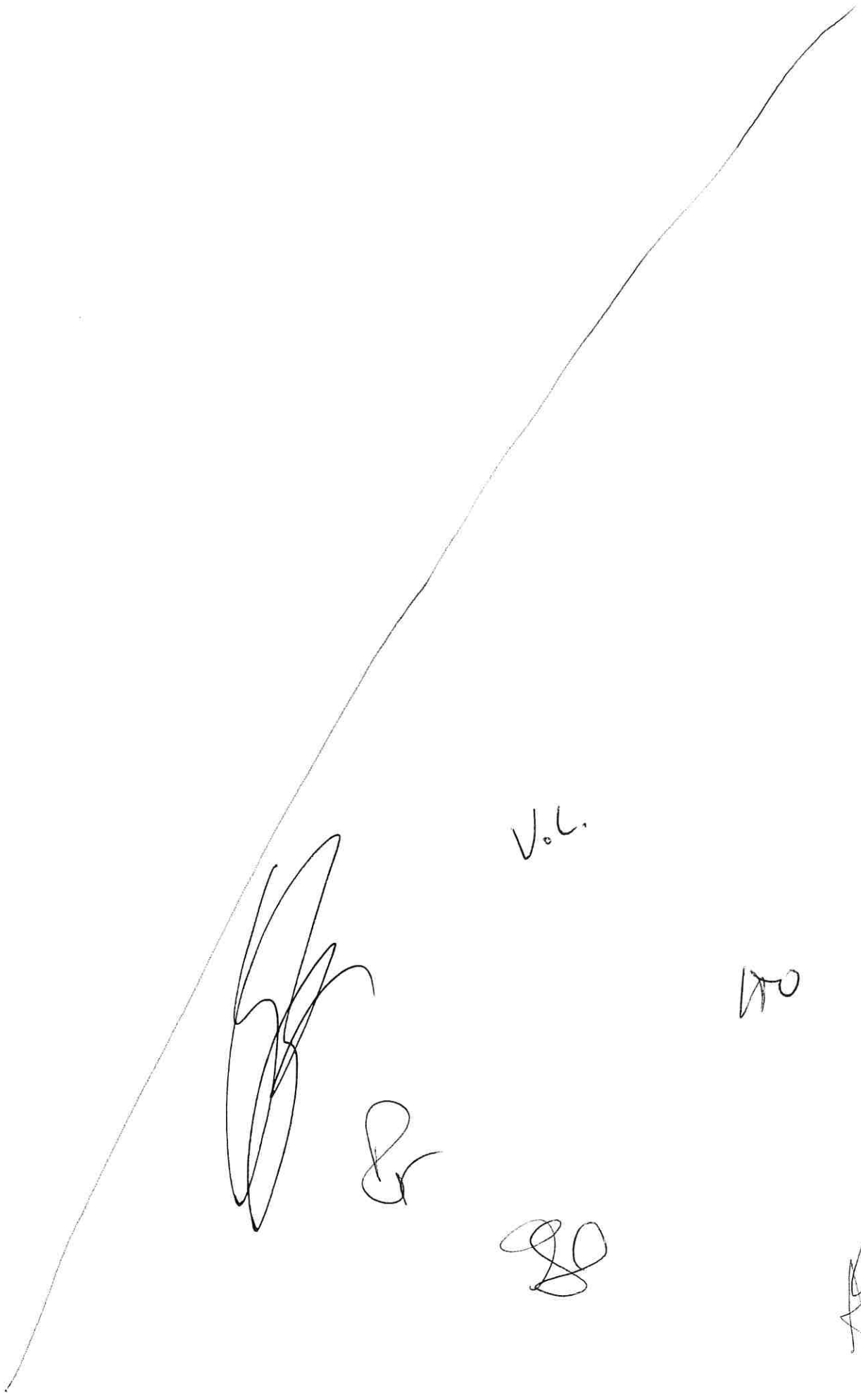


A handwritten signature in black ink representing the UILTRASPORTI union.

FIADEL



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing the FIADEL union.



V.L.



Er

170

20

AS

Art. 4 - Assunzione del personale

1. L'assunzione del personale viene effettuata dall'Azienda in conformità alle norme contrattuali e di legge, con particolare riguardo alle disposizioni del D.lgs. 30.6.2003, n. 196 sulla tutela della riservatezza personale.
2. L'effettuazione delle visite mediche è disciplinata dalle vigenti norme di legge.
3. Non può farsi luogo alla costituzione del rapporto di lavoro qualora le predette visite mediche attestino l'inidoneità del lavoratore alle specifiche mansioni.
4. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera, nella quale sono specificati gli elementi essenziali del rapporto di lavoro e le informazioni previste dalla legislazione vigente (art. 1 comma 1 D.lgs. n. 152/97), quali: la data d'inizio del rapporto di lavoro, la qualifica ed il livello assegnato, il trattamento economico iniziale, la durata dell'eventuale periodo di prova, la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione, nonché ogni altra condizione particolare eventualmente concordata.
5. Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda, ivi compresi il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti, al fine di verificare l'assenza di eventuali condanne o procedimenti penali pendenti che incidano sull'attitudine professionale del lavoratore, nel rispetto della normativa vigente.
6. Il lavoratore a tempo parziale deve altresì produrre una dichiarazione del datore di lavoro con il quale sia eventualmente in corso altro rapporto di lavoro.
7. Il lavoratore è tenuto a dichiarare, oltre alla propria residenza, il proprio domicilio e/o la dimora nonché il recapito telefonico, notificandone tempestivamente all'Azienda ogni successiva variazione.



V.C



Art. 5 - Periodo di prova

1. Fatto salvo quanto previsto all'ultimo comma, il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova di durata non superiore a:
 - 90 giorni calendariali se inquadrato dal livello J al livello 5;
 - 180 giorni calendariali se inquadrato dal livello 6 al livello Q.

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

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

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

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.
2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine nell'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente CCNL.
3. Il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro ovvero prevedendo periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di non lavoro o lavoro a orario giornaliero ridotto. Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.
4. All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, con durata prestazione minima giornaliera continuativa pari a 3 ore.
Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi.
5. Ai sensi della normativa vigente, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al precedente comma può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite e riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso ovvero gli schemi di turno continuo e avvicendato in cui verrà programmata la prestazione a tempo parziale. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di clausola elastica di cui al successivo comma 6.



V.L.  



6. Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 81/2015, nei rapporti di lavoro a tempo parziale le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.
7. Le prestazioni lavorative aggiuntive rese in attuazione delle modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore procapite pari 25% della prestazione già concordata.
8. L'adozione da parte dell'azienda delle clausole elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità elastiche, richiede il consenso scritto del lavoratore, con facoltà di avvalersi dell'assistenza di uno dei soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
10. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.
11. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
12. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze dei lavoratori studenti di cui all'art. 10 comma 1 della legge 300/1970 o dei lavoratori nelle condizioni di cui all'art 8 commi 3, 4 e 5 della legge 81/2015 (patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che causino ridotta capacità lavorativa del lavoratore o riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e per permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità; figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap) ovvero allo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o autonoma, i lavoratori interessati hanno facoltà di revocare il consenso prestato a tali clausole.

La facoltà di disdettare la pattuizione della clausola elastica è concessa, su richiesta inoltrata per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi almeno 90 giorni calendariali dalla data di stipula della clausola stessa; la richiesta deve essere corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza dei motivi di cui al precedente comma.

Il rispetto del termine indicato al comma precedente non è richiesto nei casi in cui la revoca sia dovuta alle condizioni di cui all'art. 8 commi 3, 4, 5 del d.lgs. n. 81/2015 indicati al comma 12 del presente articolo.

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

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

L'azienda ha diritto di chiedere un nuovo patto di clausola elastica coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative con i lavoratori che precedentemente abbiano revocato il consenso alla clausola elastica.

13. Ai sensi della normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio; si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata.

Il rifiuto da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non può costituire di per se giustificato motivo di licenziamento.

14. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare salvo che, temporaneamente, per i motivi richiamati al precedente punto 12, qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze ivi specificate

Ai fini di cui al precedente capoverso, il dipendente è tenuto a produrre richiesta scritta all'azienda corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza e la durata prevista dei motivi di esenzione sopra specificati. In caso di protrazione dei predetti motivi oltre la durata prevista già comunicata, il lavoratore è tenuto a reiterare la predetta documentazione prima della scadenza della durata in parola.

15. Le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 17 del presente CCNL.

Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite complessivo annuale di ore procapite pari al 40% della prestazione concordata, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 12% comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali; per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre tale limite si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

16. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario. Tali prestazioni straordinarie possono essere effettuate anche in giornate non caratterizzate da normale attività lavorativa. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro settimanale di cui all'art. 17,

V.L.  







comma 1, del presente CCNL. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all'art. 19, punto 1, del vigente CCNL è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.

17. Il tetto massimo di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 19 del presente CCNL, per i lavoratori a tempo parziale con contratto a termine è rapportato al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.
18. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente.

A termini dell'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2015 il trattamento del personale a tempo parziale è quello previsto dal presente CCNL per il personale a tempo pieno riproporzionato compatibilmente con le caratteristiche del singolo istituto, in funzione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

19. Ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti che deve risultare da atto scritto,

20. L'azienda tiene conto prioritariamente delle richieste di trasformazione del contratto da tempo parziale a tempo pieno o viceversa, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, adeguatamente certificati, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniugi e conviventi, figli o altri familiari conviventi senza altra possibilità di assistenza gravemente ammalati o portatori di handicap o impegnati in programmi di riabilitazione per tossicodipendenti, su adeguata certificazione.

Sono comunque fatte salve le previsioni di legge che dispongono diritti, obblighi o priorità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale, o viceversa previste in particolare nell'art. 8, commi 3, 4, 5 e 7 del D. Lgs. n. 81/2015.

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

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

Tale diritto di precedenza è assicurato ai lavoratori a tempo parziale e indeterminato – con priorità per i dipendenti a tempo parziale che abbiano presentato domanda trovandosi nelle condizioni di cui al precedente punto 12– occupati in attività presso aziende site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione; sempreché gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda, a

no

V.L.

no

seguito di comunicazione scritta dell'azienda stessa in luogo accessibile ai dipendenti nei locali dell'impresa.

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


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

22. Ai sensi dell'art. 8, comma 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupati nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

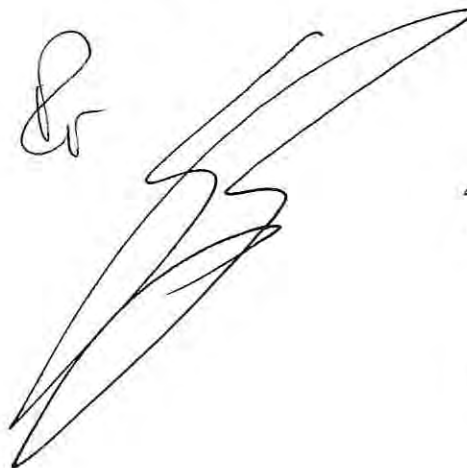
23. Il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno il 18% del personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

24. Ai fini di cui al comma precedente e delle diverse disposizioni di legge, il numero dei lavoratori a tempo parziale si individua sommando l'orario concordato con ogni singolo lavoratore a tempo parziale e raffrontando la somma con l'orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno. L'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la metà dell'orario normale a tempo pieno.

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



V.L.



Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Premessa

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato avvengono ai sensi della normativa vigente nonché delle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
2. A norma dell'art.19 delle d.lgs.81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi; fatte salve le eccezioni previste dalla legge la durata massima di 36 mesi riguarda anche la successione dei contratti a tempo determinato e dei periodi di missione, di cui al successivo articolo 13 del presente CCNL, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale con lo stesso lavoratore pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento dei 36 mesi.

Resta in ogni caso possibile la stipulazione presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio di un ulteriore contratto tra gli stessi soggetti della durata massima di 12 mesi a norma dell'19 co. 3 del d. lgs 81/2015.

3. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.
4. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti a termine ovvero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui al seguente art. 13 non può complessivamente eccedere nell'anno la percentuale del 18% dei lavoratori a tempo indeterminato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5% e con il minimo di 5 lavoratori.
Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.

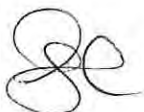
Il limite suddetto non trova applicazione nei casi di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 81/2015; con riferimento alla fattispecie di cui al citato comma 2 lett. a), tale esenzione vale per un periodo di 18 mesi;

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

MO

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

6. Secondo quanto previsto dall'art. 20 del D.lgs. n. 81 del 2015, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa, a pena di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nei casi seguenti:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso aziende nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
 - d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.
7. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.
8. La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.
9. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato nei casi previsti dall'art. 21 del D.lgs.81/2015
10. Ai termini dell'art. 22 del D.lgs. 81/2015, fermi i limiti di durata di cui al precedente comma 2, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 8, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore; qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno per contratti di durata inferiore a 6 mesi ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza di tali termini.
11. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo indeterminato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore a 6 mesi, ai termini dell'art. 21 comma 2 del D.lgs. 81/2015 il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato, ad eccezione dei contratti stipulati per la sostituzione dei lavoratori assenti ovvero per altre ipotesi concordate a livello aziendale.



V.L.



12. Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano i trattamenti previsti dal presente CCNL e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
13. In caso di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità ovvero in caso di assenze, anche discontinue, per malattia e infortunio non sul lavoro, nonché in caso di infortunio sul lavoro il complessivo trattamento economico spettante, per il quale si fa riferimento alla retribuzione globale a integrazione di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro. A tali fini, la frazione di mese di durata almeno pari a 15 giorni calendariali vale come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Tale trattamento, unitamente all'obbligo di conservazione del posto, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.
14. Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.
15. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite dei soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
16. Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs n 81/2015, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato pieno o parziale effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;

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

17. Il diritto di precedenza, di cui al punto precedente, deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui al precedente punto 5; può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro rispettivamente entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data.

A parità di richieste di assunzione, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda applicante il presente CCNL attraverso



precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

18. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrale B alla posizione parametrale A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del presente CCNL.
19. La dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato costituiscono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1, lett. C), del presente CCNL.
20. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

~~Art. 12~~ — Contratto di inserimento/reinserimento

Nuovo art. 12

TELELAVORO/LAVORO AGILE (SMART WORKING)

A) TELELAVORO

Le parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro, realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo ai lavoratori maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Le parti convengono altresì di incoraggiare tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza, con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione.

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata, per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome;
- telelavoro da postazioni individuali, quando l'attività lavorativa viene prestata in luoghi diversi dalla sede aziendale.



V.L.



170

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato, da formalizzare con atto scritto.

La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro può riguardare sia la descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevedrà le relative modalità e tempistiche.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi anche attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni, nonché l'obbligo per il telelavoratore di rendersi reperibile nell'arco di una fascia oraria da concordare con la Direzione Aziendale.

Le parti convengono che per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono normalmente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie e/o notturne o festive. L'eventuale lavoro straordinario deve comunque essere preventivamente richiesto e autorizzato.

Qualora, per esigenze di servizio, il telelavoratore che operi fuori dal territorio comunitario venga richiamato presso la sede aziendale, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede sia per il ritorno nel luogo ove il lavoratore svolge la propria attività lavorativa.

Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL. A tal riguardo, si conferma che per i telelavoratori la sede di lavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza attraverso rientri periodici nell'impresa per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti al rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione

giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed adoperati dal lavoratore per fini professionali.

Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Eventuali discipline di carattere applicativo, compresa la possibilità di definire periodi di sperimentazione dell'istituto, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le parti si danno atto che con il presente articolo si è data attuazione all'Accordo interconfederale 9 giugno 2004.

B) LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'interno dei locali aziendali ed in parte al di fuori degli stessi, entro i limiti di durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dal presente CCNL, attraverso il supporto di strumenti telematici messi a disposizione dall'azienda.

Il lavoro agile ha l'obiettivo incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale.

Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, che assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e /o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'azienda né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato; non comporta nessuna modifica della sede di lavoro né ha alcun effetto



V.L.  



sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale del lavoratore, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale.

L'adozione del modello del lavoro agile è oggetto di esame congiunto con le rsu a livello aziendale.

Per quanto non regolato dal presente articolo si fa riferimento alla disciplina del telelavoro prevista dal presente contratto, in quanto compatibile, ed alle norme legali vigenti in materia.

Art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro

1. Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale, ai sensi degli artt. 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015 nonché delle norme del presente articolo.
2. I lavoratori somministrati, a tempo determinato e indeterminato, non potranno superare nell'anno la percentuale del 18%, da calcolarsi complessivamente con i lavoratori assunti a tempo determinato a norma del precedente art. 11, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione. E' comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a cinque prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.
3. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
4. Il trattamento spettante al lavoratore somministrato durante la missione è quello previsto dal presente CCNL, ivi comprese le regolamentazioni relative all'orario di lavoro, alla retribuzione, alla disciplina della maternità e al divieto di discriminazione.
5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro somministrato conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.
6. In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300/1970.

7. Il contratto di somministrazione è vietato secondo le previsioni dell'art. 32 del D. lgs. 81/2015:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso aziende nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
 - alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D. lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.
8. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970, il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.
9. L'utilizzatore informa il lavoratore somministrato dei posti vacanti a tempo indeterminato, anche tramite avviso generale affisso nei locali dell'utilizzatore stesso.
10. L'utilizzatore comunica ogni 6 mesi ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
11. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

Art. 14 – Contratto di apprendistato professionalizzante

Finalità – Forma

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015 e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale prevista dal sistema di inquadramento del presente CCNL a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
2. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 2 al livello Q (Quadri) delle Aree operativo-funzionali del sistema di classificazione di cui all'art. 15 del vigente CCNL. Il lavoratore, al momento dell'assunzione con contratto di apprendistato, viene inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica professionale da conseguire.
3. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL; ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

4. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta. Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:
- la prestazione oggetto del contratto;
 - il Piano formativo individuale (PFI) Allegato n. 2, coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale prevista dal presente CCNL da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui ai successivi commi 34 e 35, quale figura di riferimento per l'apprendista ;
 - la qualificazione professionale al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;
 - la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei due periodi di formazione;
 - l'eventuale periodo di prova;
 - il livello di inquadramento e la retribuzione base parametrica nei due periodi di formazione.

Periodi di formazione: inquadramento e retribuzione base parametrica corrispondente

5. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione, per la durata complessiva di 36 mesi; il lavoratore viene inquadrato dalla data di assunzione nel livello di inquadramento corrispondente alla qualificazione da conseguire, ma la retribuzione viene riconosciuta in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio, come da tabella che segue.

Liv. inquad.	Durata 1° periodo formazione e Mesi	Retribuzione	Durata 2° periodo formazione e Mesi	RETRIBUZIONI	Durata 3° periodo formazione	Retribuzione	Durata complessiva contratto e Mesi
2B	18	85%	18	95%	-		36
3B	12	85%	12	90%	12	95%	36
4B	12	85%	12	90%	12	95%	36
5B	12	85%	12	90%	12	95%	36
6B	12	85%	12	90%	12	95%	36
7B	12	85%	12	90%	12	95%	36
8	12	85%	12	90%	12	95%	36
Q	12	85%	12	90%	12	95%	36

Trattamento economico/normativo – Termine del periodo di formazione

6. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente CCNL che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento; sempreché le predette norme non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto di apprendistato professionalizzante.
7. L'eventuale periodo di prova non può eccedere la durata di 60 giorni calendariali, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 6, del vigente CCNL.
8. Le indennità spettanti a norma dell'art. 32 del vigente CCNL sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per quelle di cui alle lett. E), L), M), che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione.
9. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera C), del vigente CCNL, concernente la contrattazione di secondo livello a contenuto economico, viene riconosciuto anche al lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante.
Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali di secondo livello, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C) – Compenso Retributivo Aziendale.
10. In ogni caso, la retribuzione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore a tempo indeterminato non apprendista, inquadrato nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.
11. Al termine del periodo di apprendistato, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti dal medesimo termine.
Durante il periodo di preavviso, il trattamento economico e normativo applicabile al lavoratore è quello del rapporto di lavoro disciplinato dal presente articolo.
12. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge; ivi compreso quello relativo al periodo di tempo necessario per il passaggio, nel livello di inquadramento relativo alla qualificazione conseguita, dalla posizione parametrica B) alla posizione parametrica A).
13. In ogni caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del vigente CCNL, il periodo di apprendistato già svolto, di cui è fornita idonea documentazione dall'azienda cessante a quella subentrante, è riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, the initials 'V.L.', and several other distinct signatures and initials scattered across the bottom of the page.

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

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

Trattamento per infortunio sul lavoro

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

Trattamento per maternità e congedi parentali

16. I periodi di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) e i congedi parentale (ex astensione facoltativa) non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato, a termine dell'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976.
17. Durante il periodo di congedo di maternità è corrisposto il trattamento di cui all'art. 45 del vigente CCNL, con riguardo alla retribuzione in corso al momento dell'astensione dal lavoro.

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

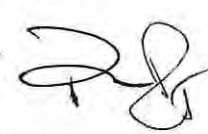

18. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per un periodo di durata superiore a 30 giorni calendariali, nel periodo di 36 mesi del contratto di apprendistato professionalizzante, anche attraverso il cumulo di più eventi, per malattia, infortunio sul lavoro o altra causa, l'azienda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

Formazione

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

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

21. Appartiene alla esclusiva responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.



La durata di tale formazione, che in ogni caso non può eccedere il monte ore complessivo di 120 ore medie nel triennio, è specificamente stabilita dall'offerta formativa pubblica, anche in misura differenziata, in relazione ai titoli di studio legali e agli attestati di qualifica o diploma professionale. Tale formazione può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda. In mancanza della predetta offerta, la formazione viene erogata dall'azienda.

22. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualificazione da conseguire. Tale formazione è di durata non inferiore a 80 ore medie annue - ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21.12.2011 – e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.
23. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 19 e 20 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico-pratico:
- a) tematiche di base e trasversali (33% del monte ore annuo):
 - salute e sicurezza del lavoro;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - competenze relazionali;
 - b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali (non inferiore al 30% del monte ore annuo):
 - conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
 - conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
 - conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
 - conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;
 - c) formazione "on the job" e in affiancamento (non inferiore al 37% del monte ore annuo).
24. Nel primo anno di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata alla salute e sicurezza del lavoro e all'organizzazione aziendale.
25. La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc.
Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formativa come indicato al comma 34.
26. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'V.P.' on the left and several other illegible signatures.

e/o del tutore/referente aziendale inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.

27. Il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'addestramento e la formazione dell'apprendista siano assicurati secondo quanto previsto dal Piano formativo individuale (PFI), ai fini del conseguimento della prestabilita qualificazione.
28. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività formativa svolta.
29. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art 14 del D. Lgs. n. 150/2015. Nelle more della piena operatività del citato documento, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente CCNL.

Ore di formazione

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

Tutore/Referente aziendale

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

Piano formativo individuale (PFI)

33. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato (n. 2) al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce il percorso formativo del lavoratore. Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.
34. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore/referente aziendale e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale può essere integrato da un piano individuale di dettaglio ai fini della migliore specificazione del percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.



V.L.



35. La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata.
In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico – scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

Capacità formativa dell'impresa

36. La capacità formativa interna dell'azienda è espressa – oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore/referente aziendale – dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna. Tale capacità deve essere attestata:
- quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in azienda, o in aziende collegate, di locali idonei. Di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
 - dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze inerenti la formazione da erogare.

Disposizioni finali

35. Le aziende che occupano più di 50 dipendenti non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 45 36 mesi precedenti la nuova assunzione. A tal fine, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del CCNL, per superamento del periodo di comporto, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.
36. La presente regolamentazione è integrata da profili formativi coerenti con gli standard professionali stabiliti dall'art. 15 del vigente CCNL e da uno schema di Piano formativo individuale (PFI), entrambi allegati al presente CCNL. Sono altresì allegate Linee guida di orientamento – non vincolanti – per la distribuzione delle ore annue di formazione nel triennio, correlata alla programmazione degli argomenti oggetto dell'attività formativa.
34. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni di legge in materia nonché alle Regolamentazioni di competenza delle Regioni.



V.L.



NORME TRANSITORIE

Resta ferma l'applicazione della disciplina di cui:

- all'art. 14 del CCNL 17.06.2011 ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a tutto il 31 agosto 2017;

ALLEGATI

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

Art. 16 - Mutamento di mansioni.


1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Il lavoratore che, in forma esplicita e dietro preciso mandato scritto da parte dell'Azienda, sia assegnato temporaneamente a svolgere mansioni appartenenti ad un superiore livello di inquadramento, ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta con il riconoscimento della posizione parametrale B, ove prevista, per il periodo relativo alla sua effettuazione.
3. L'assegnazione nel superiore livello di inquadramento superiore, nella posizione parametrale B, diviene definitiva dopo un periodo di tre 4 mesi continuativi di effettivo servizio, fatto salvo quanto previsto dalla norma relativa ai lavoratori con la qualifica di quadro. A richiesta dell'azienda il lavoratore può comunque continuare a svolgere anche le mansioni del livello precedente.
4. L'assegnazione di mansioni superiori non dà diritto al riconoscimento del corrispondente livello di inquadramento, ove la stessa abbia avuto luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (a titolo d'esempio, assenze per permesso o congedo, malattia, infortunio, gravidanza, aspettativa, servizio militare, ferie, svolgimento di attività sindacale, eccetera).
5. L'Azienda, fermo restando quanto previsto dall'art. 44 del presente CCNL, può, in presenza di esigenze organizzative, tecnico-produttive o sostitutive, richiedere al lavoratore, in modo occasionale, saltuario e marginale, lo svolgimento di mansioni inferiori rispetto a quelle previste dalla qualifica di appartenenza, senza che ciò comporti alcun peggioramento economico e morale; in caso di modifica strutturale degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento

immediatamente inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. In tale ipotesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. E' fatta salva la possibilità di stipulare accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento nonché della relativa retribuzione ai sensi e nelle sedi di cui all'articolo 2103 c.c.; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.

6. Dell'affidamento delle mansioni di categoria superiore o inferiore sarà data comunicazione scritta al lavoratore.
7. In caso di inquadramento in un livello professionale inferiore per definitivo mutamento di mansioni, al dipendente è attribuita la posizione parametrica A, ove prevista, del livello inferiore nel quale è inquadrato.
8. L'Azienda, con periodicità annuale, provvede a comunicare ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 le variazioni di inquadramento e i mutamenti definitivi di mansione effettuati nell'ambito dello stesso livello di inquadramento.



V.L.





v.c.

AP

AS

AS

AS

E



Art. 57 – PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

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

1. In attuazione di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali stipulati in materia da Confservizi e Confindustria, 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 che applicano il presente CCNL in un'unica data stabilita dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti. Le norme relative alla costituzione ed alla disciplina delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie sono contenute nel Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A allegato.
3. In ottemperanza ai vigenti accordi interconfederali, citati al precedente comma 1, 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. eventualmente ancora 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);



V.L.



- 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.

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.

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 della retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari, dal 1 gennaio 2017, a 1 ora 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 38 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.

V.L.

HO

4. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
5. Il monte ore annuo dei permessi di cui alla presente lettera B) sarà ripartito in misura paritaria tra i singoli componenti eletti della R.S.U., fermo restando che la gestione dei permessi singolarmente attribuiti è in capo alla relativa lista di appartenenza.

La R.S.U. definisce con proprio regolamento, trasmettendolo all'azienda, il soggetto della singola lista abilitato alla richiesta dei permessi in parola.

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 E UILTRASPORTI-UIL

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 della retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 5 ore e 30 minuti 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 residua, pari a 1 ora e 30 minuti 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 38 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

V.L.

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

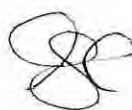
1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, ai lavoratori dipendenti componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali di ciascuna delle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 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 38 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 Utilitalia 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 Utilitalia.
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



V.L.



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 Utilitalia nell'ambito di tutte le aziende ad essa associate alla data del 1° novembre di ogni anno e comunicati alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro il successivo 15 dicembre.

Il predetto indice vale per l'anno solare seguente.

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

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

5. I periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali sono utili ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità supplementari, del T.F.R., del Compenso Retributivo Aziendale (ex art. 2 CCNL), degli aumenti periodici di anzianità e del periodo necessario per il passaggio alla posizione parametrica A.

Ai dipendenti beneficiari che usufruiscono nell'anno dei periodi di aspettativa pari a 11 (undici) mesi non competono gli indumenti di lavoro.

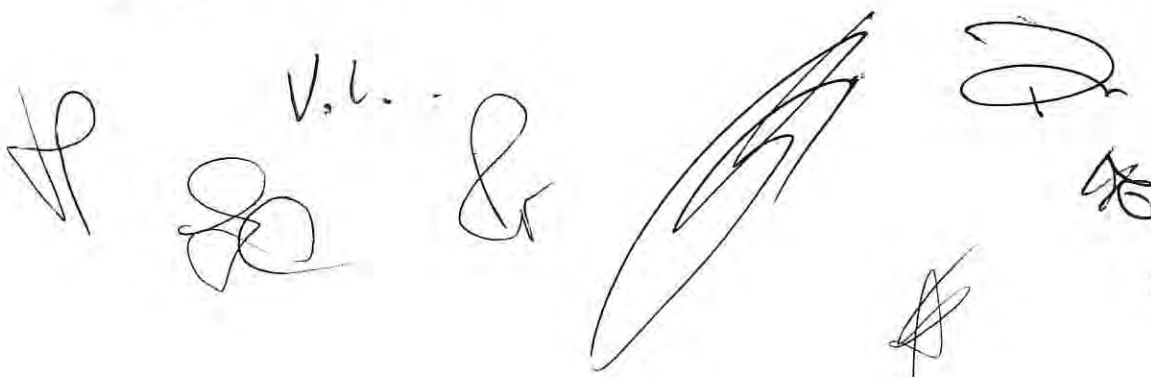
6. I nominativi dei lavoratori dipendenti beneficiari dei periodi di aspettativa retribuita sono preventivamente e tempestivamente comunicati o confermati per iscritto dalle rispettive Segreterie sindacali nazionali stipulanti a Utilitalia, per la conseguente comunicazione all'azienda interessata.

NORMA TRANSITORIA

Il personale in aspettativa retribuita per motivi sindacali di cui alla lettera E) del presente articolo 57, che maturi entro il 30 giugno 2019 i requisiti per il diritto al trattamento pensionistico non verrà sostituito.

CHIARIMENTO A VERBALE

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.



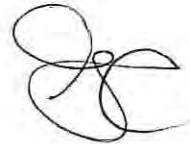
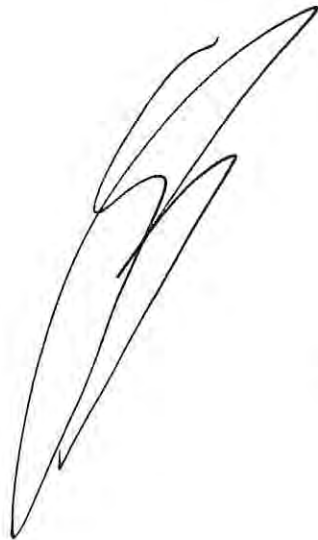
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'P', a set of initials 'V.L.', a signature that looks like 'E', a large, stylized signature, and another signature that looks like 'D'. There are also some smaller, less distinct marks.

**DICHIARAZIONI FINALI DELLE PARTI NAZIONALI STIPULANTI UTILITALIA - 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 Utilitalia, 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 le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A allegato, 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



V.L.



UTILITALIA

Federazione delle imprese
ambientali, energetiche ed idriche

www.utilitalia.it