

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEI SERVIZI AMBIENTALI E TERRITORIALI
FEDERAMBIENTE
QUADRIENNIO NORMATIVO 2003-2006

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
SERVIZI AMBIENTALI E TERRITORIALI
22 maggio 2003

Il giorno 22 dicembre 2004 in Roma,

- FEDERAMBIENTE rappresentata dal Presidente Guido Berro e dalla CRI costituita da Giuseppe Corticelli, Presidente, Antonio Stifanelli e Marco Pietrangelo, con la collaborazione di Tiziano Bianconcini

e le Organizzazioni sindacali nazionali:

- FP/CGIL rappresentata da Franca Peroni, Mazzino Tamburini e Massimo Cenciotti;

- FIT/CISL rappresentata da Dario Atzeni, Francesco Bisceglia e Angelo Curcio;

- UILTRASPORTI rappresentata da Paolo Carcassi, Dino Milloni, Gianfranco Cardoni, Paolo Modi, Luigi Chiari;

- FIADEL rappresentata da Francesco Garofalo, Luciano Tafani, Luigi Verzicco, Antonino Dragotto, Vittorio d'Albero, Maurizio Contavalle, Giuseppe Romito, Massimo Cicco, Maurizio Giacomo Venuto

si sono incontrate per la definizione della collazione del CCNL dei servizi ambientali e territoriali 22 maggio 2003 e hanno concordato la stesura definitiva.

Il testo definitivo del CCNL 22 maggio 2003, sottoscritto in ogni sua pagina, viene allegato al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto

FEDERAMBIENTE

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

Nota a cura dell'Archivio dei Contratti del CNEL.

Lo stesso contratto è stato sottoscritto, lo stesso giorno, in separata sede, da:

- UGL rappresentata dal Segretario nazionale Giovanni Scalercio e dai Dirigenti nazionali: Paolo Cianfanelli, Alessandro Ruberto, Remo Cioce e Patrizio Venturini.

Capitolo I - IL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 1 - L'informazione e l'esame congiunto a livello nazionale, regionale o territoriale, aziendale (in vigore dal 22.5.03).

Premessa.

Il sistema di relazioni sindacali recepisce e attua i contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche dei redditi e sul sostegno del sistema produttivo" del 23.7.93, confermato dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.98, nonché dell'Accordo interconfederale sulle RSU.

Il sistema di relazioni delineato dal presente contratto, rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore dell'igiene ambientale e delle altre aree merceologiche di applicabilità, è finalizzato a favorire: le trasformazioni del settore attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato; il mantenimento dell'integrità del ciclo dei rifiuti; il conseguimento della unicità della tutela contrattuale per i lavoratori impiegati in tale ciclo.

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

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

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

Livello nazionale.

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

- ai processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;
- all'adozione e allo stato di attuazione dei piani regionali relativi alla tutela dell'ambiente e ai sistemi di smaltimento;
- alla dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- alla generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- alla situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- all'applicazione della legge n. 327/00 in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto.

Livello regionale o territoriale.

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

- esaminare le esigenze in materia di smaltimento dei rifiuti, di depurazione delle acque, di disinfezione e disinfezione, con riferimento ai provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale per la tutela dell'ambiente, al fine di promuovere opportuni interventi;

- esaminare le problematiche, con particolare riguardo a quelle relative alle politiche occupazionali, connesse ai processi di trasformazione, anche societaria, delle imprese che investano uno o più ambiti territoriali;
- esaminare gli orientamenti delle aziende in riferimento alla Carta dei servizi e/o al Contratto di servizio adottati;
- promuovere iniziative anche comuni atte a favorire la formazione e/o la riqualificazione professionale sulla base dei provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale;
- analizzare le problematiche relative alla applicazione della legge n. 626/94 (Tutela della salute e sicurezza; formazione) e i dati relativi alla morbidità nel settore per sollecitare adeguate iniziative delle ASL in materia di controllo e prevenzione malattie;
- verificare i riflessi sulle condizioni di lavoro in caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che interessino significative realtà territoriali e che comportino sostanziali modifiche nella gestione dei servizi (es. introduzione di nuove tecnologie o processi di ristrutturazione dei servizi). In tale occasione saranno esaminati programmi di formazione e/o riqualificazione professionale individuati, nel quadro delle iniziative della regione e/o degli enti locali, a sostegno delle innovazioni tecnico-organizzative e saranno esaminate le possibilità di concreto utilizzo del personale.

Livello aziendale.
Informazione.

Con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, della RSU o, in mancanza, delle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

Costituiscono oggetto di informazione:

- l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, eventualmente distinti per aree merceologiche, e relativa programmazione e ai risultati di gestione;
- il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
- i programmi degli appalti e/o degli affidamenti;
- la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro, anche con riguardo alle quantità globali impegnate nelle politiche retributive aziendali e al numero dei lavoratori da queste interessati;
- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9, legge 10.4.91 n. 125 in tema di pari opportunità occupazionali;
- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9, legge 20.5.70 n. 300, nonché quanto previsto dal D.lgs. n. 626/94;
- trasferimento individuale.

Esame congiunto.

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

- le linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali;
- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte a un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti - anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato, le quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici;
- i programmi operativi definiti dall'azienda, derivanti dallo standard dei servizi, anche ai fini dell'attuazione della Carta dei servizi e/o del Contratto di Servizio;
- i criteri generali per l'attribuzione dell'eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale (alinea in vigore dal 31.3.04);

- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione e addestramento sulla base di esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo alla instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato o di formazione e lavoro nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i contratti di appalto in scadenza;
- le modalità di attuazione della flessibilità, di cui all'art. 18;
- le eventuali nuove posizioni di lavoro, conseguenti a innovazioni tecnologiche o modificazioni organizzative, da sottoporre alle parti nazionali stipulanti ai sensi dell'art. 14, "Norme di applicazione del nuovo sistema di classificazione";
- trasferimento plurimo;
- ogni altra materia espressamente demandata dal CCNL all'esame congiunto delle parti.

Art. 2 - La contrattazione di 1° e 2° livello (in vigore dal 22.5.03).

Le parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di economicità ed efficienza dei servizi forniti, in attuazione del Protocollo 23.7.93, riconfermato dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 22.12.98 individuano 2 livelli di contrattazione:

- la contrattazione di 1° livello: il contratto collettivo nazionale di lavoro;
- la contrattazione di 2° livello a contenuto economico e normativo, attuativo del rinvio ad opera del CCNL.

A) Il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il CCNL regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti e i doveri delle imprese e dei lavoratori. Il CCNL è formato da una parte normativa, la cui durata è quadriennale e da una parte economica la cui durata è biennale. La disdetta del CCNL in scadenza e la piattaforma contrattuale per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza, ovvero dalla data di presentazione delle richieste se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato 'indennità di vacanza contrattuale' (IVC). L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata, applicato alla retribuzione base. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale, la IVC cessa di essere corrisposta. La violazione del periodo di raffreddamento, come definito dal comma 4 del presente articolo, comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta IVC.

B) La contrattazione di 2° livello.

Titolarità.

Sono titolari della contrattazione di 2° livello, a contenuto economico, ai sensi del Protocollo 23.7.93, nonché a contenuto economico e normativo attuativo del rinvio ad opera del CCNL, da un lato le imprese e dall'altro la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

1) Contrattazione aziendale a contenuto economico ai sensi del Protocollo 23 luglio 1993.

Finalità e requisiti.

La contrattazione di 2° livello a contenuto economico persegue le finalità e ha i contenuti di cui al presente articolo, e riguarda in via esclusiva materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Tale contrattazione è effettuata in conformità alle inderogabili condizioni e modalità previste dal presente articolo.

Le parti convengono che la contrattazione di 2° livello a contenuto economico debba perseguire, a fronte del miglioramento delle correlate condizioni di produttività, di competitività, di efficienza, di qualità e di redditività, anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Conseguentemente, il premio, derivante dal raggiungimento degli obiettivi sopra fissati dalla contrattazione aziendale, avrà caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del suo collegamento ai parametri presi a riferimento e in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Idonei indicatori saranno individuati per determinare l'incidenza e il concorso del fattore lavoro alla realizzazione di efficienza ed economicità i cui risultati economici complessivamente raggiunti individuano le risorse da destinare in quota parte al premio di produttività, la cui entità non potrà essere superiore al 33% del beneficio conseguito.

Il premio, per sua natura, non potrà essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi aziendali. La relativa entità e la corrispondente erogazione sono pertanto determinate a consuntivo annuale, una volta che si siano verificati in concreto gli incrementi di cui al comma 4.

La natura collettiva del premio non esclude che gli importi da erogare possano essere differenziati, anche all'interno della stessa unità produttiva, in funzione dei diversi livelli di professionalità e della prestazione lavorativa effettivamente resa.

Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

L'accordo di 2° livello a contenuto economico ha durata quadriennale e la relativa contrattazione avviene nel rispetto dei cicli negoziali. In tale premessa, tale contrattazione non può essere attivata nel periodo decorrente da 3 mesi prima della scadenza del CCNL o del biennio economico sino a 4 mesi dopo la presentazione delle richieste per il rinnovo del medesimo.

Procedura di informazione, verifica e trattativa.

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.

La trattativa aziendale si svolgerà in condizioni di normalità, con esclusione di iniziative unilaterali, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, per un periodo di 2 mesi dall'inizio della trattativa medesima.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento.

Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali di 2° livello ai sensi del Protocollo 23.7.93, trovano applicazione le disposizioni relative a:

"Contrattazione integrativa - Compenso per la qualità della prestazione", di cui al successivo paragrafo.

Compenso per la qualità della prestazione.

Ai fini della erogazione del compenso della qualità della prestazione a partire dal periodo di corresponsione del 1° trimestre 2005, l'importo della misura mensile 'pro capite' pari ad E 7,75 è elevata ad E 12,50.

Il suddetto compenso mensile è riferito a ciascun lavoratore con qualifica operaia e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla fine di ciascun mese dell'anno di riferimento.

L'importo complessivo come sopra determinato sarà ripartito fra tutti gli operai assunti a tempo indeterminato occupati al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione del compenso, proporzionalmente ai mesi di servizio prestati.

La misura dei compensi individuali annui per la qualità della prestazione, non computabili in alcun istituto contrattuale, sarà concordata fra l'impresa e le RSA.

Ai fini della determinazione dei compensi individuali dovranno essere considerati i seguenti elementi di valutazione, i cui parametri di apprezzamento saranno concordati : (punti)

comportamento nei rapporti con l'utenza 0-20

assiduità al lavoro 40-100

partecipazione a processi di mobilità e flessibilità 0-30

entità di eventuali danni arrecati alle attrezzature aziendali 0-20

assenza di provvedimenti disciplinari 0-10

diligenza nell'uso degli strumenti di lavoro 0-10

Il punteggio complessivo come innanzi concordato dovrà essere pari a 100.

(*) Il presente paragrafo è efficace dal 31.3.04 in virtù dell'Accordo interfederale 31.3.04, che ha soppresso il precedente testo contenuto nell'Accordo 22.5.03; quest'ultimo è stato efficace nel periodo 22.5.03 - 31.3.04. Per comodità di lettura se ne riporta il testo: "Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali ai sensi del Protocollo 23.7.93, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 46, CCNL FISE 26.10.91, il cui importo complessivo annuo viene aumentato da E 93 ad E ___ ai fini della corresponsione nel 1° trimestre 2003 e degli anni seguenti. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali definiti ai sensi del citato Protocollo e stipulati a partire dal medesimo 2003 sono comprensive, in ogni caso, del nuovo importo determinato agli effetti dell'art. 46 predetto. Restano ferme le condizioni di miglior favore definite a livello aziendale a tutto il ___"

In caso di divergenze sull'individuazione dei parametri di cui al comma 7 o sui criteri di erogazione del compenso, è previsto un successivo incontro con le Organizzazioni sindacali territoriali.

Per quanto concerne il personale impiegatizio il compenso per la qualità della prestazione, globalmente determinato come per il personale operaio, sarà ripartito fra tutti gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, occupati al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione del compenso, proporzionalmente ai mesi di servizio prestati.

La misura dei compensi individuali annui per la qualità della prestazione, non computabili in alcun istituto contrattuale, sarà definita a livello aziendale fra impresa e RSA o, in assenza di queste, con le strutture sindacali territoriali.

Ai fini della determinazione dei compensi individuali saranno presi in considerazione, quali parametri di valutazione, l'assiduità al lavoro e l'assenza di provvedimenti disciplinari, nonché il comportamento degli impiegati nei confronti dell'utenza (ove le mansioni svolte comportino contatti esterni).

Dalla valutazione di cui al precedente comma sono esclusi gli impiegati con funzioni direttive nonché i responsabili tecnici dell'impresa, per i quali la misura del compenso sarà determinata sulla base del solo elemento della assiduità al lavoro.

Nel caso di passaggio di gestione per scadenza di contratto di appalto la liquidazione del compenso di cui al presente articolo avverrà con riferimento alla data di cessazione dell'appalto.

L'importo complessivo annuo del compenso per la qualità della prestazione dovrà essere interamente erogato, e non potrà essere corrisposto a titoli diversi da quelli espressamente indicati al comma 7.

Le erogazioni stabilite da accordi di 2° livello, stipulati ai sensi del precedente paragrafo "Finalità e requisiti", comprendono fino a concorrenza il nuovo importo di cui ai commi precedenti.

2) La contrattazione aziendale a contenuto economico e normativo, attuativa delle clausole di rinvio del CCNL.

Costituiscono oggetto di intesa con la RSU o, in mancanza, fra RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, la definizione, l'attuazione e/o l'integrazione dei contenuti dei soli istituti e materie espressamente previste da specifiche clausole di rinvio del presente CCNL.

Conseguentemente, le materie e gli istituti sui quali si realizza tale contrattazione sono i seguenti:
- nell'ambito del sistema dell'orario definito dal CCNL:

- * l'adozione di orari flessibili, anche per particolari categorie di personale, con soluzioni integrative di quelle previste dalla relativa norma del CCNL;
- * la definizione di nastri giornalieri differenziati, nell'ambito dei quali attuare l'articolazione delle prestazioni lavorative;
- * il superamento del monte ore annuo individuale (prolungamento orario e/o straordinario) eccedente quello ordinario;
- * la programmazione del periodo feriale in attuazione della relativa norma del CCNL;
- * la dotazione degli indumenti di lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili;
- * ogni altra materia espressamente demandata dalle parti alla contrattazione di 2° livello.

Procedura.

Entro 7 giorni dalla richiesta di una delle parti di attivazione del primo incontro, l'azienda avvia la contrattazione di cui al presente paragrafo. Decorsi 30 giorni dal primo incontro - fatte salve le eventuali proroghe temporali convenute tra le parti - senza che sia stata raggiunta l'intesa, le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie competenze.

Capitolo II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 - Campo di applicazione (in vigore dal 22.5.03).

Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro degli addetti ai servizi di igiene ambientale, anche in caso di affidamento, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente dal quale dipendono, intendendosi per tali servizi quelli relativi a:

- (a) nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria, espurgo pozzi neri, lavaggio cassonetti;
- (b) impianti per il trattamento, lo smaltimento, il recupero dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria con o senza recupero energetico;
- (c) impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque con o senza recupero energetico;
- (d) impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica;
- (e) i servizi di supporto a quelli di igiene ambientale, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnici-amministrativi.

Il presente CCNL è applicabile altresì alle seguenti attività accessorie e complementari:

derattizzazione; disinfestazione; disinfezione;
demuscazione; diserbo chimico; cura e manutenzione verde pubblico;
pubbliche affissioni; deaffissioni; cancellazione scritte; manutenzione ed espurgo pozzetti stradali;
manutenzione strade/segnalatica/semafori;
servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi;
piscine.

Secondo quanto stabilito dalla legge n. 327/00, ai fini della partecipazione alle gare di appalto, i costi del lavoro e della sicurezza sono determinati e aggiornati periodicamente dal Ministro del lavoro, mediante apposite tabelle, sulla base dei valori economici stabiliti dal presente CCNL.

Art. 4 - Assunzione del personale (in vigore dal 31.3.04).

Nell'ambito delle linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali, il piano delle assunzioni e i criteri relativi sono oggetto di esame preventivo come previsto dall'art. 1 del presente CCNL.

L'assunzione del personale viene effettuata dall'Azienda in conformità alle norme di legge e contrattuali.

Prima dell'assunzione il lavoratore è sottoposto alle necessarie visite mediche finalizzate ad accertare l'idoneità alle mansioni specifiche per il cui svolgimento potrà essere assunto.

L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera, nella quale sono specificati:

- data d'inizio del rapporto di lavoro - qualifica e livello assegnato - trattamento economico iniziale - durata dell'eventuale periodo di prova - sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto della assunzione

Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda nel rispetto della normativa vigente.

Il lavoratore è, altresì, tenuto a dichiarare la propria residenza e il proprio abituale domicilio, notificandone all'azienda ogni successivo mutamento.

All'atto dell'assunzione, ad ogni lavoratore va consegnata copia del presente CCNL, nonché della scheda informativa e della domanda di adesione al fondo PREVIAMBIENTE disponibili sul sito Internet del fondo stesso.

Le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni della legge sulla "tutela della privacy".

Art. 5 - Periodo di prova (in vigore dall'1.1.05).

1) Il lavoratore assunto in servizio, al di fuori dei casi relativi ai passaggi di gestione di cui all'art. 6, può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 6 di effettivo servizio per i lavoratori dei livelli 8, 7, 6 - mesi 3 di effettivo servizio per tutti gli altri lavoratori
- 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 dell'azienda, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione stessa.
- 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 dal successivo punto 7.
- 7) Nel caso di sopravvenuta malattia, il periodo di prova è sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario, calcolati dal giorno d'inizio della malattia. Superato questo limite di tempo, il rapporto di lavoro in prova è risolto ad ogni effetto.
- 8) Nel caso d'infortunio sul lavoro, il periodo di prova rimarrà sospeso sino alla guarigione clinica, accertata dall'INAIL.
- 9) Durante il periodo di prova, la retribuzione è quella stabilita dal presente CCNL per il livello nel quale il lavoratore in prova è stato assunto, comprese 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 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 1a o la 2a quindicina del mese stesso.
- 11) Per quanto riguarda la corresponsione dei ratei di 13a, 14a mensilità, ferie e TFR, sia che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni sia per recesso da parte dell'azienda, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di calendario sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
- 12) Sono esentati dal periodo di prova i dipendenti rientranti nella fattispecie di cui al successivo art. 6; coloro che l'abbiano già superato presso la stessa azienda per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti la nuova, ultima assunzione; nonché coloro che siano trasferiti da altra azienda nella quale era applicato il presente contratto, avendo già superato il periodo di prova.

Art. 6 - Passaggio di gestione (in vigore dal 22.5.03).

Nei casi di passaggio di gestione per scadenza di contratto di appalto, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro e la corresponsione di quanto dovuto per effetto della risoluzione stessa da parte dell'impresa cessante, il subentrante e le Organizzazioni sindacali territoriali e aziendali s'incontreranno in tempo utile per avviare la procedura relativa al passaggio diretto e immediato del personale dell'impresa cessante, addetto allo specifico appalto nei limiti del numero dei dipendenti in forza 6 mesi prima della scadenza dell'appalto.

A detto personale l'azienda subentrante riconoscerà il trattamento economico contrattuale e normativo già corrisposto dall'impresa cessante, ivi compresi gli aumenti periodici di anzianità corrispondenti all'effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle precedenti imprese operanti nel settore. L'eventuale differenza retributiva per effetto del nuovo inquadramento sarà assorbita in caso di passaggio a livello superiore.

A detto personale è altresì riconosciuto il periodo di tempo maturato nella posizione parametrica B ai fini del passaggio alla posizione parametrica A, nel medesimo livello, come previsto dal nuovo sistema d'inquadramento.

Le domande di prosecuzione del rapporto di lavoro presentate dai lavoratori ai sensi dell'art. 6, legge 26.2.82 n. 54 e dell'art. 6, legge 29.12.90 n. 407, esplicano i loro effetti anche nei confronti della nuova azienda.

Le iscrizioni dei lavoratori al Fondo PREVIAMBIENTE mantengono la loro validità e dispiegano la loro efficacia nei confronti degli obblighi dell'azienda subentrante. La relativa documentazione è consegnata all'azienda stessa all'atto di passaggio di gestione.

Per quanto concerne le situazioni individuali in materia di trattamento di malattia o d'infortunio non sul lavoro e d'infortunio sul lavoro si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 39, lett. G, e dall'art. 40.

Dichiarazione delle parti stipulanti.

Le parti stipulanti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante - ai sensi dell'art. 3, legge n. 604/66 - e la costituzione 'ex novo' del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante. Le parti assumono l'impegno di realizzare iniziative anche congiunte nei confronti del Ministero del lavoro al fine di confermare, anche per il settore dell'igiene ambientale, il riconoscimento delle direttive impartite:

(a) con Lettera circolare n. 77/01 del 6.8.01, prot. n. 1308/M35, agli Assessorati territoriali e alle Direzioni territoriali del lavoro in ordine alla applicazione della legge n. 68/99, nel senso di non considerare, ai fini della predetta normativa, come aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti;

(b) con le Note 14.3.92 prot. n. 5/25316/70/APT e 28.5.01 prot. n. 5/2651470/APT, concernenti la risoluzione del rapporto di lavoro per fine appalto di servizio.

Art. 7 - Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale (in vigore dal 22.5.03).

L'impresa, anche aggiudicataria, in caso di innovazioni tecnologiche o ristrutturazioni organizzative del servizio che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, s'incontrerà con le competenti Organizzazioni sindacali per la ricerca di soluzioni atte a garantire l'occupazione dei lavoratori anche assunti in base al comma 1, art. 6 del presente CCNL.

Art. 8 - Esternalizzazione dei servizi e/o delle attività aziendali (in vigore dal 22.5.03).

1) In caso di esternalizzazione dei servizi e/o delle attività aziendali di cui all'art. 3 (Campo di applicazione) - mediante la costituzione di apposite società oppure per effetto di specifici affidamenti o contratti di committenza - l'impresa è tenuta a dare preventiva informazione scritta alla RSU o, in mancanza, alle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL. Tale informazione deve riguardare:

(a) le condizioni generali di svolgimento delle attività (natura delle attività, forma e durata della gestione, impegno organizzativo);

(b) eventuale coinvolgimento dei lavoratori in servizio.

2) Entro 7 giorni dal ricevimento della informazione scritta la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, possono richiedere per iscritto uno specifico incontro. L'impresa è tenuta a fissare l'incontro predetto entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta. Decorso 60 giorni dal primo incontro la presente procedura s'intende comunque esaurita.

3) Qualora l'esternalizzazione di cui al comma 1 comporti il passaggio ad altra Società controllata di personale in servizio, allo stesso viene garantita, a parità di mansioni, l'applicazione del presente CCNL.

Dichiarazione a verbale.

Le parti convengono che in caso di attribuzione all'esterno di attività con l'utilizzo di personale dipendente vengano inserite clausole che

garantiscono allo stesso personale il mantenimento del presente CCNL. Le parti si danno atto che per assicurare quanto sopra previsto possono essere utilizzati istituto quale il distacco di personale.

**Art. 9 - Cessione, trasformazione, fusione, trasferimento e cessazione dell'azienda
(in vigore dal 22.5.03).**

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

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

Capitolo III - FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa.

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

Art. 10 - Contratto di lavoro a tempo parziale.

- 1) Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.
- 2) Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine in tutte le ipotesi previste dal presente contratto. Resta ferma l'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente CCNL, per quanto applicabili.
- 3) L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:
 - (a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 17, lett. B, comma 2, per il personale a tempo pieno;
 - (b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - (c) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lett. a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.
- 4) Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.
- 5) All'atto dell'assunzione, per tutte le modalità lavorative di cui al comma 3, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale, che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, di cui all'art. 17, lett. A, comma 1, del presente CCNL.
- 6) La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 3 ore.
- 7) Ai sensi della normativa vigente, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 9 e 10.
- 8) Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al precedente comma riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turno continuo e avvicendato in cui verrà programmata la prestazione a tempo parziale. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità flessibile di cui al successivo comma 9.
- 9) Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, come stabilita ai precedenti commi 7 e 8.
- 10) Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate - oltre alle modalità flessibili - anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.
- 11) L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 9 e 10 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
- 12) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore 'pro capite' pari al 50% della prestazione già concordata.
- 13) La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 9 e 10 richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle Organizzazioni sindacali stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore

di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

14) La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 9 e 10, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni calendariali.

15) Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria - determinata ai sensi dell'art. 25 del vigente CCNL - della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo della incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

16) Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica, di cui al comma 10, a causa dei seguenti motivi:

- (a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- (b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente Servizio sanitario pubblico;
- (c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- (d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 38 del CCNL; qualora la variazione della prestazione, per effetto dell'adozione della predetta clausola, risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.

17) Ai fini di cui al comma precedente, la richiesta di disdetta è inoltrata per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi 180 giorni calendariali successivi alla data della stipula della clausola elastica di cui al comma 10. La richiesta deve essere corredata da idonea documentazione comprovante la sussistenza dei motivi di cui al comma 16. Sulla base di tale documentazione, l'azienda dà assenso alla richiesta del dipendente, previa comunicazione scritta. La disdetta ha effetto a partire dal 30° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.

18) È fatta salva la possibilità, per le aziende e i lavoratori, di stipulare un nuovo patto scritto relativo all'adozione della clausola elastica di cui al comma 10.

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

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

S'intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata. Il rifiuto da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

- (a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- (b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente Servizio sanitario pubblico;
- (c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- (d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 38 del CCNL; qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.

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

21) Le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore 'pro capite' pari al 40% della prestazione già concordata.

- 22) Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.
- 23) Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore 'pro capite' di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria - determinata ai sensi dell'art. 25 del vigente CCNL - della retribuzione globale maggiorata del 10%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
- 24) Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore 'pro capite' di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria - determinata ai sensi dell'art. 25 del vigente CCNL - della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
- 25) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative in prolungamento orario o straordinarie. 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, lett. A, comma 1 del presente CCNL.
- 26) Le prestazioni di lavoro supplementare, quelle in prolungamento orario o straordinarie possono essere svolte anche dai lavoratori a tempo parziale assunti con contratto a termine; fermo restando che le corrispondenti ore di lavoro non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.
- 27) Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.
- 28) Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione e alla conseguente misura della retribuzione.
- 29) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Tale consenso deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.
- 30) In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
- 31) In caso di assunzioni a tempo pieno e indeterminato l'azienda darà precedenza ai propri dipendenti assunti a tempo parziale e indeterminato, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti a quelle per le quali è prevista l'assunzione, sempreché gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda e siano in possesso dei requisiti. Quanto previsto al precedente periodo non si applica ai lavoratori ai quali siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno 1 volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. 65. A parità di richieste di assunzione prevarrà l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.
- 32) In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Sia la domanda del

dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto. Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e

comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai 3 anni; motivi di studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

33) I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'azienda USL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

34) A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali e legali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

35) Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere mediamente nell'anno:

(a) 18% nelle aziende fino a 500 dipendenti;

(b) 13% nelle aziende con oltre 500 dipendenti, con un minimo di 90 dipendenti.

36) 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.

37) La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall'1.1.05.

Art. 11 - Contratto di lavoro a tempo determinato.

Premessa.

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE-CEEP-CES del 18.3.99 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

1) Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

2) L'assunzione di personale con contratto a termine può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.

3) È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

(a) ferie nel periodo giugno/settembre e dicembre/gennaio;

(b) necessità di personale derivanti dalla assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;

(c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;

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

(e) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative, aventi carattere di temporaneità;

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

(g) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;

- (h) lavori stagionali o punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
- (i) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendariali consecutivi;
- (j) sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti della autorità giudiziaria restrittivi della libertà personale;
- (k) sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni ai sensi dell'art. 8, D.lgs. 15.8.91 n. 277 o dell'art. 17, D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive integrazioni normative;
- (l) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:

- (1) infermità per malattia o infortunio non sul lavoro;
- (2) infortunio sul lavoro;
- (3) aspettativa;
- (4) permessi sindacali di cui all'art. 55 del presente contratto;
- (5) sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.92 n. 16 e successive modificazioni;
- (6) astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.lgs. 26.3.01 n. 151.

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

(a) 12% del totale del personale inquadrato dal livello 1 al livello 5 in tutte le Aree operativo-funzionali;

(b) 8% del totale del personale inquadrato dal livello 6 al livello 8 in tutte le Aree operativo-funzionali;

in entrambi i casi con un minimo di un lavoratore.

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

5) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 3.

6) Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni calendariali dall'inizio della prestazione.

7) La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

8) Possono essere altresì costituiti rapporti di lavoro a tempo determinato con personale di cui all'art. 8, legge 23.7.91 n. 223 (Liste di mobilità esterna).

9) L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi seguenti:

- (a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- (b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, legge 23.7.91 n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- (c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- (d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni.

10) L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a 3 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 d'inizio della astensione obbligatoria ai sensi del D.lgs. n. 151/01.

- 11) La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.
- 12) Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da motivate ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 3 anni.
- 13) L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.
- 14) Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 12, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al 10° giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al 20° giorno successivo. Se il rapporto di lavoro continua oltre il 20° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 30° giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
- 15) Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dei commi 3, 4, 5, 6 e 7, entro un periodo di 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 di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- 16) Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
- 17) Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13a e la 14a mensilità, il TFR 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, e in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
- 18) 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.
- 19) Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.
- 20) L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
- 21) Per la metà delle assunzioni a tempo indeterminato disposte annualmente per la medesima qualifica, l'azienda darà precedenza ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, con superamento del periodo di prova, per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, legge 28.2.87 n. 56. In ogni caso, tale diritto di precedenza si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti, per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Quanto previsto al presente comma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori ai quali, nei rapporti di lavoro a termine intercorsi con l'azienda, siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno 1 volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. 65. A parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale

l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

22) In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 14 del presente CCNL.

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

24) Ai fini dell'art. 35, legge n. 300/70, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 9 mesi.

25) La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall'1.1.05.

Art. 12 - Contratto di inserimento/reinserimento.

1) In applicazione delle disposizioni seguenti, le aziende possono stipulare contratti di inserimento o reinserimento finalizzati al conseguimento delle qualifiche previste, a partire dal livello 2, posizione parametrica B, dal sistema di classificazione unica di cui all'art. 14 del presente CCNL.

2) Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo.

3) È ammessa la stipula di contratti di inserimento per le seguenti categorie di persone:

(a) soggetti d'età compresa tra i 18 e i 29 anni;

(b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;

(c) lavoratori con più di 50 anni d'età che siano privi di un posto di lavoro;

(d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;

(e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;

(f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

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

4) Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

5) In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore s'intende assunto a tempo indeterminato a partire dalla data d'inizio dell'attività lavorativa.

6) Nella lettera di assunzione - il cui facsimile è allegato al presente CCNL - devono essere indicati:

- durata del contratto;

- eventuale periodo di prova;

- orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;

- livello d'inquadramento attribuito nella posizione parametrica B, inferiore di un livello rispetto a quello, posizione parametrica B, normalmente spettante per le mansioni assegnate;

- progetto individuale di inserimento o reinserimento.

7) Il lavoratore assunto con contratto di inserimento o reinserimento può essere soggetto ad un periodo di prova di giorni di effettivo servizio non superiore a 1/6 della durata del contratto stesso.

8) In caso di stipulazione di contratti di inserimento o reinserimento finalizzati al conseguimento delle qualifiche previste nel livello 3, posizione parametrica B, delle Aree operativo-funzionali conduzione e tecnico-amministrativa, il livello d'inquadramento attribuito nella lettera di assunzione di cui al comma 6 è individuato convenzionalmente nel livello 2, posizione parametrica B, della tabella delle retribuzioni base parametriche allegata all'art. 24 del presente CCNL.

9) Il contratto d'inserimento ha normalmente una durata variabile da 9 a 18 mesi. Per i contratti d'inserimento finalizzati al reinserimento di lavoratori aventi professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, la durata del contratto può variare da 9 a 12 mesi. Per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata del contratto d'inserimento può variare da 9 a 36 mesi.

10) Il contratto d'inserimento o reinserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata di cui al comma 9.

11) Il progetto individuale di inserimento o reinserimento di cui al comma 6 è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

12) Nel progetto individuale di inserimento - il cui facsimile è allegato al presente CCNL - devono essere indicati:

(a) la qualificazione da conseguire - alla quale è preordinato il contratto di inserimento o reinserimento di cui al comma 9 - nel livello d'inquadramento, posizione parametrica B, immediatamente superiore a quello attribuito a norma dei commi 6 e 8;

(b) la durata e le modalità della formazione.

13) Il progetto individuale di inserimento deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di apprendimento a distanza, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

14) La formazione antinfortunistica viene impartita nella fase iniziale del contratto di lavoro.

15) In attesa della definizione delle modalità di attuazione del cosiddetto "libretto formativo del cittadino", la registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

16) I risultati dell'attività formativa svolta ai sensi del presente articolo sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1 del vigente CCNL.

17) In caso di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità ovvero in caso di assenze, anche discontinue, per malattia e infortunio non sul lavoro, nonché in caso di infortunio sul lavoro, il complessivo trattamento economico spettante, per il quale si fa riferimento alla retribuzione globale a integrazione di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore, è pari a 70 giorni calendariali per i contratti di lavoro di 9 mesi. Per contratti di lavoro superiori a 9 mesi, la durata del trattamento economico predetto è incrementata di 9 giorni calendariali per ogni ulteriore mese di durata del contratto. A tali fini, la frazione di mese di durata almeno pari a 15 giorni calendariali vale come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Tale trattamento, unitamente all'obbligo di conservazione del posto, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

18) Oltre a quanto stabilito dal presente articolo, per quanto riguarda il trattamento economico si applica il trattamento di cui all'art. 24 del vigente CCNL con riguardo al livello d'inquadramento, posizione parametrica B, attribuito e, per quanto compatibili, le norme che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo determinato.

19) Nei casi in cui il contratto di inserimento o reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, fatta eccezione per l'istituto degli aumenti periodici di anzianità. In particolare, il predetto periodo è utile ai fini del periodo di tempo necessario per il passaggio nel livello immediatamente superiore a quello inizialmente attribuito dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 14 del vigente CCNL.

20) La disciplina di cui al presente articolo è applicabile alle sole aziende che abbiano mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti la data in cui si vorrebbero disporre assunzioni a norma del presente articolo. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto d'inserimento, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui

al presente comma non si applicano quando, nei 18 mesi precedenti, sia venuto a scadere un solo contratto d'inserimento.

21) L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito dalla presente normativa non esclude i lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dalla utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL (prolungamento orario, straordinario, notturno, festivo, orario di lavoro in regime flessibile, ecc.).

22) Ai fini dell'art. 35, legge n. 300/70, è utile il numero dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento di durata superiore a 12 mesi.

23) La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall'1.1.05.

Art. 13 - Contratto di somministrazione di lavoro.

1) Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- punte di più intensa attività, anche indotte dall'attività di altri settori, cui non possa farsi fronte con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando la somministrazione di lavoro abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;
- per l'esecuzione di attività o servizi che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

2) I prestatori di somministrazione di lavoro, impiegati per le fattispecie individuate dal punto precedente, non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'azienda (o utilizzatore) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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

4) Per quanto riguarda il trattamento economico si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 24 del vigente CCNL, ferme restando le disposizioni della normativa vigente.

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. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni e integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.

6) In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7, legge 20.5.70 n. 300.

7) Il contratto di somministrazione è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive 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 dell'art. 4, D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche.

8) Ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/70, il prestatore di lavoro somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.

- 9) L'utilizzatore comunica alla RSU o, in mancanza, alle RSA aderenti alle Organizzazioni sindacali stipulanti, ove costituite ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/70:
- il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione, fermo restando che, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette informazioni entro i 5 giorni successivi alla stipula;
 - ogni 12 mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica di lavoratori interessati.
- 10) Il prestatore di lavoro somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.
- 11) La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall'1.1.05.

Capitolo IV - CLASSIFICAZIONE UNICA DEL PERSONALE

Art. 14 - Classificazione del personale (in vigore dall'1.5.03).

A) Il sistema di classificazione.

Il personale dipendente è inquadrato in un sistema di classificazione unica in 8 livelli professionali. I livelli 2, 3, 4, 5, 6, 7 hanno una posizione parametrica B e una posizione parametrica A. In relazione alla tipologia delle attività svolte, il personale dipendente può essere addetto alle seguenti Aree operativo-funzionali:

- area spazzamento, raccolta, attività accessorie e complementari - area conduzione - area impianti e officina - area impiegati tecnici e amministrativi - area servizi generali

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, ATTIVITÀ ACCESSORIE E COMPLEMENTARI

Declaratoria di area operativo-funzionale.

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di spazzamento, di raccolta rifiuti, accessorie e complementari, 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. L'area prevede 4 livelli professionali e 7 posizioni parametriche.

Livello professionale 1.

Declaratoria.

Lavoratori che eseguono operazioni elementari che non richiedono conoscenze professionali ma un periodo minimo di pratica, anche utilizzando strumenti e macchinari, anche a motore, nonché veicoli per la guida dei quali non è prescritta alcuna patente.

Profili esemplificativi:

- addetti ad attività di spazzamento, raccolta, accessorie e complementari;
- addetto alla preselezione manuale;
- addetto alle pubbliche affissioni, deaffissioni e cancellazioni scritte.

Nota a verbale.

Con riferimento alle mansioni appartenenti all'attuale livello 1 d'inquadramento, le parti stipulanti convengono che, ai lavoratori già inquadrati al livello 1 ex CCNL 31.10.95, come ridefinito dall'Accordo interfederale 22.9.99, e in servizio al 30.4.03, viene riconosciuta la qualifica di livello 2, parametro B.

A tale proposito le parti si danno atto che l'attribuzione della suddetta qualifica è determinata esclusivamente dalla necessità di allineare i livelli retributivi tra il personale inquadrato al livello 1 ex CCNL 31.10.95 e quello attualmente inquadrato al livello 2, parametro B.

Livello professionale 2.

Declaratoria.

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del livello 1, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, utilizzando veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria A. Appartengono altresì a tale declaratoria i lavoratori che svolgono attività semplici, di carattere ripetitivo, con autonomia limitata all'esecuzione del proprio lavoro, con responsabilità circoscritta alla corretta esecuzione delle istruzioni impartite. Appartengono inoltre a tale declaratoria i lavoratori mono funzionali in possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento, raccolta, accessorie e complementari, per la quale è previsto l'uso del motocarro;
- addetto alla derattizzazione, disinfestazione, disinfezione, demuscazione e diserbo chimico, senza la preparazione dei relativi composti;
- addetto ai pozzi neri, pozzetti stradali, raccolta acque fecali;
- addetto allo svuotamento cassonetti al servizio di autocompattatori.

Nota a verbale.

Le parti concordano che a questo livello professionale appartengono i lavoratori già inquadrati al livello 1 ex CCNL 31.10.95, come ridefinito dall'Accordo interfederale 22.9.99, e in servizio al 30.4.03, in possesso dei requisiti tecnico-professionali richiesti per l'inquadramento nel suddetto livello. Tale verifica dovrà avvenire entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente CCNL e da questa data decorrerà l'eventuale riconoscimento della qualifica di livello 2, parametro B. In mancanza dei requisiti tecnico-professionali richiesti per l'inquadramento nel suddetto livello, tali lavoratori rimangono inquadrati, con effetto dall'entrata in vigore del presente CCNL, nel livello 1, con mantenimento 'ad personam', assorbibile solo in caso di passaggio di livello, della differenza retributiva esistente tra il trattamento economico spettante in base al livello 1 ex CCNL 31.10.95, come ridefinito dall'Accordo interfederale 22.9.99, e quello dell'attuale livello 1.

Livello professionale 3.

Declaratoria.

Lavoratori polifunzionali che, utilizzando in maniera sistematica e non occasionale autoveicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria B, svolgono attività esecutive sulla base di procedure prestabilite richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento, raccolta, accessorie e complementari con l'ausilio di autoveicoli come autospazzatrici, autocarri e motocarri.

Nota a verbale.

Si rinvia per la definizione di lavoratore mono e polifunzionale ai commi 4 e 5 dei profili esemplificativi previsti in calce alla declaratoria del livello 3, art 10, CCNL 31.10.95.

Livello professionale 4.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

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

Dichiarazione congiunta delle parti.

Le parti stipulanti dichiarano che l'utilizzo, da parte dei lavoratori addetti all'area spazzamento, raccolta, attività accessorie e complementari, di veicoli per la guida dei quali è richiesta la patente di grado non superiore a B, non comporta il riconoscimento del livello superiore d'inquadramento, se effettuato per semplici spostamenti sul luogo di lavoro o da reparto a reparto.

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 richiesta la 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 e i rabbocchi necessari - e del mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo utilizzato, in concorso con altri lavoratori, dei quali può avere anche il coordinamento.

L'area prevede 2 livelli professionali e 4 posizioni parametrali.

Livello professionale 3.

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione nell'ambito di istruzioni dettagliate. Sono adibiti in maniera sistematica e non occasionale alla conduzione di automezzi per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria C o superiore. Nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie, effettuano attività di carico, scarico e accessorie, anche in concorso con altri lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento, manovrando i comandi e gli apparati in dotazione agli automezzi utilizzati, quali: autocompattatore; autolavacassonetti, ecc. Appartengono, altresì, a questo livello d'inquadramento professionale, il conducente di autoinnaffiatrice, il conducente di autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico fino a q. 60 (*), il conducente di pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso fino a q. 100.

(*) Il riferimento "il conducente di autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico fino a q. 60" è efficace dall'1.1.05.

Livello professionale 4.

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono attività di conduzione richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa limitata ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Sono adibiti in maniera sistematica e non occasionale alla conduzione di automezzi per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria C o superiore. Nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie effettuano attività di carico, scarico e accessorie come operatore unico, manovrando da bordo i comandi e gli apparati in dotazione agli automezzi utilizzati, quali:

- autolavacassonetti;
- autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a q. 60 (la presente alinea è efficace dall'1.1.05);
- autocompattatore con dispositivo automatizzato di caricamento laterale assistito da apparecchiature video-computerizzate;
- pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso superiore a q. 100;
- automezzi che effettuano la movimentazione di cassoni a mezzo di funi, bracci, ganci, catene, polipi e benne azionati meccanicamente e/o idraulicamente;
- autoarticolati;
- ecc.

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

AREA IMPIANTI E OFFICINA

Declaratoria di area operativo-funzionale.

Vi appartiene il personale che è addetto alle attività di manutenzione degli impianti fissi e mobili nonché alle attività di officina, ivi comprese la riparazione e la manutenzione delle attrezzature, dei macchinari, degli autoveicoli e dei mezzi d'opera. Per impianti s'intendono strutture fisse o mobili per il trattamento, smaltimento e nubilizzazione dei rifiuti, quali ad esempio: termoutilizzatori con o senza recupero energetico; discariche per rifiuti pericolosi e non, anche con impianti di recupero energetico; impianti di selezione e cernita rifiuti; impianti di biostabilizzazione o compostaggio della frazione organica dei rifiuti; impianti di produzione CDR;

piattaforme di trattamento dei rifiuti speciali e pericolosi; impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica; reti fognarie; ecc. Per impianti s'intendono, altresì, anche quelli relativi alla potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque anche con recupero energetico. L'area prevede 5 livelli professionali e 9 posizioni parametriche.

Livello professionale 1.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

- manovale addetto ad operazioni elementari quali: carico e scarico, pulizia, lavaggio, magazzino, ecc.

Livello professionale 2.

Declaratoria.

Operai comuni che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività semplici, anche di manutenzione, richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, utilizzando macchinari e/o apparecchiature.

Profili esemplificativi:

- operaio addetto agli impianti e alle officine;
- operaio addetto ad operazioni di sollevamento, trasporto e deposito materiali.

Livello professionale 3.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

- carropontista/gruista, addetto agli impianti di incenerimento e trattamento rifiuti;
- operaio addetto alla movimentazione e trasporto dei rifiuti con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra fino a q. 100;
- operaio addetto al controllo, sorveglianza e regolazione di apparecchiature e linee di lavorazione;
- operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, ecc., di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, autoveicoli, mezzi d'opera e impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori di livello superiore;
- operaio addetto alla pesatura dei mezzi d'opera conferenti presso gli impianti di smaltimento con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse, esclusa l'attività di registrazione di cui al livello superiore.

Livello professionale 4.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

- operaio che, negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque, incenerimento anche con recupero energetico, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 2° grado. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;
- operaio addetto alla movimentazione e trasporto di rifiuti con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra superiore a q. 100;

- operaio addetto alla manovra e alla manutenzione di carroponte/gru che, avendo acquisito adeguate capacità tecnico-pratiche, conosce il ciclo completo di lavorazione e svolge compiutamente mansioni di conduttore degli impianti;
- operaio addetto alle discariche e agli impianti di smaltimento che, oltre alle mansioni di pesatura e verifica di cui al livello precedente, svolge attività di registrazione carico/scarico dei rifiuti;
- operaio che, in possesso di preparazione acquisita mediante addestramento o esperienze equivalenti, effettua anche operazioni di controllo chimico in attuazione di istruzioni prestabilite per la regolare conduzione dell'impianto;
- operaio addetto alle officine di riparazione e manutenzione mezzi nonché agli impianti di depurazione delle acque e trattamento dei rifiuti.

Livello professionale 5.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

- operaio che negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse e avanzate, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 1° grado generale. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;
 - operaio addetto agli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse che, in possesso di elevate capacità tecnico-pratiche e di adeguata preparazione professionale acquisite con approfondita conoscenza teorica e/o mediante esperienze di lavoro con autonomia operativa, in possesso della patente di 1° grado generale, svolge mansioni di natura tecnica di notevole rilievo, varietà e complessità connesse alla conduzione e manutenzione degli impianti. È in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione e ha altresì compiti di guida e controllo del personale del turno cui è assegnato, con responsabilità estesa al rispetto delle norme e dei parametri di funzionamento degli impianti, alla condotta e ai risultati della lavorazione;
 - operaio che, in possesso di specifico diploma di scuola media superiore di 2° grado che, preposto al laboratorio chimico, svolge compiti d'analista e sulla base delle determinazioni analitiche effettuate, fornisce le necessarie istruzioni operative agli addetti alla conduzione dell'impianto per le conseguenti variazioni da apportare ai parametri tecnici del processo, con responsabilità di guida e controllo degli addetti;
 - operaio che agendo con ampia discrezionalità e autonomia, con apporto di vasta e personale competenza maturata al massimo grado di specializzazione e in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, anche con l'interpretazione critica di cicli, disegni e schemi, individua, valuta ed elimina ogni genere di guasti, difetti e anomalie, propone e realizza modifiche e varianti, effettuando interventi risolutivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà su qualsiasi tipo di automezzi, attrezzature, organi, apparati, impianti e macchinari, sovrintendendo e coordinando l'attività dei lavoratori nell'area di propria competenza;
 - operaio che, negli impianti di rilevanti dimensioni e di tecnologie avanzate, oltre ai compiti propri della mansione, guida e controlla il lavoro in turni composti da più squadre.
- Nota a verbale (dall'Accordo 31.3.04).

Qualora il lavoratore, oltre a svolgere le mansioni proprie della qualifica di conduttore/manutentore con patente di 1° grado generale, di norma sia addetto a turni avvicendati e continui e abbia il compito di guidare e controllare il personale del turno assegnato, allo stesso è riconosciuta una indennità mensile, a decorrere dall'1.6.04. La

predetta indennità è corrisposta per 12 mesi all'anno e la sua misura, comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge, è pari ad E 40,00.

Dichiarazione congiunta delle parti stipulanti.

Le Parti stipulanti dichiarano che l'appartenenza all'area impianti e officina è determinata dal livello di competenza professionale richiesta al lavoratore per l'espletamento della mansione, a prescindere dal grado di patente utilizzata per lo svolgimento della stessa. Si precisa, pertanto, che:

- appartengono al livello 3 i lavoratori con la qualifica di "operaio qualificato";
- appartengono al livello 4 i lavoratori con la qualifica di "operaio specializzato";
- appartengono al livello 5 i lavoratori con la qualifica di "operaio super-specializzato".

AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

Declaratoria di Area operativo-funzionale.

Vi appartiene il personale che con specifica collaborazione svolge attività amministrative o tecniche inerenti al processo organizzativo dell'impresa, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per i campi in cui opera. L'area prevede 6 livelli professionali e 11 posizioni parametrali.

Livello professionale 3.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

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

Livello professionale 4.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

- lavoratore che, in base a precise istruzioni, svolge compiti di segreteria, redige, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esamina per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compila, su precise istruzioni e su schemi prefissati, prospetti e/o tabelle;
- lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che svolge attività connesse con la gestione amministrativa del personale: liquidazione stipendi; controllo, secondo procedure definite, di tutti i documenti relativi alle attività di competenza (malattia, ferie, permessi, pratiche previdenziali, pratiche assicurative, pratiche assunzione, pratiche RC auto, ecc.). Provvede al completamento e alla elaborazione dei dati ivi contenuti con l'utilizzo di mezzi informatici.
- operatore EDP che, in base alla pianificazione del lavoro e alle istruzioni ricevute, provvede al funzionamento dell'elaboratore centrale, al controllo del sistema

operativo e dei relativi output, effettuando anche le operazioni ausiliarie connesse; effettua il caricamento dei programmi, controlla le segnalazioni di errore e interviene direttamente per individuare possibili soluzioni; effettua operazione di salvataggio dei dati; ecc.

Livello professionale 5.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

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

Livello professionale 6.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

- capo ufficio;
- capo impianto: lavoratore responsabile tecnico e/o amministrativo di impianto di smaltimento e/o trasformazione di rilevanti dimensioni e di tecnologia avanzata;

- ispettore e/o preposto al controllo e alla organizzazione tecnico- amministrativa di più centri di servizio o gestione;
- analista EDP: lavoratore che svolge attività di analisi e progettazione per la realizzazione e/o il mantenimento di programmi applicativi, nonché attività necessarie per la realizzazione di programmi e per le prove del sistema progettato o parte di esso;
- lavoratore che svolge l'attività in laboratori chimici complessi di ricerca e sviluppo per l'effettuazione delle quali sia richiesto il titolo di laurea breve o a fronte di una decennale esperienza professionale acquisita nel settore specifico e debitamente certificata;
- lavoratore che, nell'ambito del servizio aziendale di prevenzione e protezione dei rischi professionali, assicura, in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, le pertinenti attività di studio e l'elaborazione di proposte. Conseguentemente collabora alla predisposizione di piani formativi e informativi del personale, alla scelta di dispositivi di prevenzione individuale nonché fornisce il necessario supporto informativo-tecnico nei rapporti con gli enti preposti. Controlla il corretto svolgimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di antincendio, collaudi e visite periodiche.

Livello professionale 7.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

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

Livello professionale 8.

Declaratoria.

Lavoratori aventi funzioni direttive e di collaborazione attiva e immediata con la direzione. Oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria di livello inferiore, unite a notevole esperienza professionale, sono preposti ad attività di coordinamento di struttura fondamentale e rilevante per peso strategico o dimensionale, articolate in più settori, ovvero svolgono attività di alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. In questo livello sono individuati anche i Quadri sia di "line" che di "staff".

Profili esemplificativi:

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

Nota a verbale.

Ai lavoratori inquadrati nei livelli 8 e 7, in quanto aventi mansioni direttive, si applicano le disposizioni di cui all'art. 17, comma 5, D.lgs 8.4.03 n. 66, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

NORMATIVA QUADRI

A decorrere dall'1.5.03, la qualifica di Quadro è attribuita dall'azienda solo ed esclusivamente a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che nell'ambito del livello 8 ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e svolgono con carattere di continuità e con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, funzioni di importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. Con personale contributo di particolare originalità e creatività, essi coordinano risorse e/o entità organizzative di particolare complessità.

In materia di orario di lavoro si applica quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, D.lgs. 8.4.03 n. 66, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

I Quadri hanno diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in azienda, e hanno altresì la possibilità, previa autorizzazione aziendale, di pubblicare a proprio nome ricerche o lavori relativi alle attività svolte.

I Quadri sono informati dall'azienda delle variazioni che essa intende apportare alle strutture organizzative e produttive.

L'azienda organizza a favore dei Quadri interventi formativi, in modo sistematico e ricorrente, finalizzati a promuovere il loro aggiornamento professionale e culturale, con particolare riguardo ai problemi gestionali e relazionali.

Ferma restando l'applicazione ai Quadri della normativa contrattuale prevista per gli impiegati, si conviene altresì quanto segue relativamente a:

Passaggio temporaneo di mansioni.

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere funzioni di Quadro, è attribuita la qualifica di Quadro trascorso un periodo di 6 mesi consecutivi di effettivo svolgimento delle mansioni, fermo restando quanto previsto al punto 4, art. 16.

Responsabilità civile e/o penale.

Come previsto dall'art. 63 del presente CCNL, le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai Quadri che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Misure di carattere retributivo.

A) Indennità di funzione.

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di Quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione nella misura pari ad E 299,55 lorde mensili, utile ai soli fini del TFR, della 13a e 14a mensilità.

B) Premio alla prestazione.

Ai Quadri può essere riconosciuto un eventuale premio rapportato alla qualità della prestazione, differenziato e graduabile individualmente, da attribuirsi in misura e con le modalità stabilite dalla Direzione aziendale, fermo restando il fatto che detto premio, indipendentemente dalle modalità di erogazione, non è utile ad alcun istituto contrattuale.

L'attribuzione di tale premio, stabilito dalla Direzione aziendale, può avvenire sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dei risultati conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Azienda;
- livello di competenza organizzativa e gestionale dimostrato;
- grado di iniziativa e responsabilità;
- sostegno organizzativo delle politiche e direttive aziendali dimostrato.

La Direzione aziendale informa la RSU o, in mancanza, le RSA secondo quanto previsto dall'art. 1 del presente contratto.

Per tutto quanto non espressamente previsto, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 4, 5, 6, legge 13.5.85 n. 190.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai Quadri è stata data piena attuazione alla legge n. 190/85.

AREA SERVIZI GENERALI

Declaratoria di area operativo-funzionale.

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

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

Livello professionale 1.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

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

Livello professionale 2.

Declaratoria.

Lavoratori che in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto eseguono attività semplici, anche di manutenzione, richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando macchinari e/o apparecchiature.

Profili esemplificativi:

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

Livello professionale 3.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

- autista di veicolo aziendale, che effettua operazioni di trasporto di persone e/o cose, consegna, ritiro di materiali e/o documenti presso uffici od enti esterni;
- guardia giurata/sorvegliante, che assicura la protezione e la salvaguardia dei beni aziendali, utilizzando appositi sistemi di sicurezza. Controlla l'accesso di persone, merci e mezzi ai luoghi aziendali, verificando l'idoneità della documentazione di accesso e registrando le entrate e le uscite su appositi supporti anche di tipo informatico. Effettua ispezioni nel perimetro aziendale secondo le indicazioni ricevute, attivando gli appositi sistemi di salvaguardia e di allarme;
- addetto al magazzino, che effettua, utilizzando i mezzi di movimentazione più idonei, lo stoccaggio dei materiali di entrata, le operazioni di scarico automezzi, i conteggi uniti, l'aggiornamento delle schede inventario, anche con l'imputazione di dati nel terminale e il posizionamento della merce nelle zone apposite. Fornisce, sulla base di documenti ricevuti, i materiali necessari ai servizi.

Livello professionale 4.

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono attività esecutive anche di manutenzione, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche

conoscenze teorico- pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi.

- lavoratore che riceve e controlla i documenti di versamento di materiali a magazzino e provvede alle operazioni di carico/scarico contabile attraverso l'imputazione nel sistema informativo, controllando la rispondenza tra ordine e bolla di prelievo;
- aiuto infermiere.

Livello professionale 5.

Declaratoria.

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

Profili esemplificativi:

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

B) Posizioni parametriche del sistema di classificazione.

1) I livelli professionali e le posizioni parametriche del nuovo sistema di classificazione sono esclusivamente i seguenti:

- al livello professionale 1 è assegnata la posizione parametrica 1;
- al livello professionale 2 sono assegnate le posizioni parametriche 2A e 2B;
- al livello professionale 3 sono assegnate le posizioni parametriche 3A e 3B;
- al livello professionale 4 sono assegnate le posizioni parametriche 4A e 4B;
- al livello professionale 5 sono assegnate le posizioni parametriche 5A e 5B;
- al livello professionale 6 sono assegnate le posizioni parametriche 6A e 6B;
- al livello professionale 7 sono assegnate le posizioni parametriche 7A e 7B;
- al livello professionale 8 è assegnata la posizione parametrica 8.

2) Le posizioni parametriche tipo A sono attribuite al personale già inquadrato al 30.4.03 rispettivamente nei livelli 2, 3, 4, 5, 6 e 7 ex CCNL 31.10.95.

3) Le posizioni parametriche di tipo B sono altresì attribuite al personale neo-assunto a partire dall'1.5.03 per svolgere le mansioni previste dai rispettivi livelli professionali di appartenenza 2, 3, 4, 5, 6, 7.

3.1) Le posizioni parametriche di tipo B sono altresì attribuite al personale in servizio che provenga da posizione parametrica di tipo A o di tipo B di altro livello, di qualsiasi Area.

4) Il personale di cui ai due precedenti punti 3 e 3.1, inquadrato nelle posizioni parametriche B, accede alle corrispondenti posizioni parametriche di tipo A del medesimo livello professionale solo dopo che siano trascorsi 6 anni di effettiva prestazione.

4.1) Il decorso di 6 anni e l'effettiva prestazione s'intendono riferiti alla permanenza nella posizione parametrica B, nell'ambito del medesimo livello e costituiscono requisiti necessari in ogni caso di passaggio alla correlata posizione parametrica di tipo A.

Norma transitoria.

Resta inteso che qualora le aziende per necessità produttive avessero determinato procedure di selezione interne ai sensi dell'art. 6, CCNL 31.10.95, con la formulazione di graduatorie

antecedenti alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, verranno esaminate a livello aziendale, tra le parti, procedure specifiche di applicazione.

NORME DI APPLICAZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Il nuovo sistema di classificazione è articolato in aree operativo- funzionali.

Esso è di competenza esclusiva del livello di contrattazione nazionale.

In tale premessa, il nuovo sistema di classificazione non può formare oggetto di regolamentazione o modificazione alcuna da parte del 2° livello di contrattazione.

Declaratorie e profili esemplificativi non esauriscono mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione con quelle espressamente indicate in relazione ai livelli d'inquadramento.

Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, l'azienda e la RSU, o in mancanza le RSA, procederanno ad un esame congiunto 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 vigente sistema di classificazione unica del personale.

NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE (in vigore dall'1.5.03 - Accordo interfederale 22.10.03)

1) I lavoratori già in servizio al 30.4.03 sono inquadrati sulla base della continuità delle mansioni svolte e della coerenza tra il precedente sistema d'inquadramento ex art. 10, CCNL 31.10.95 - articolato in 8 livelli professionali - e il nuovo sistema di classificazione, articolato in 5 aree operativo-funzionali e 8 livelli professionali.

2) Nel caso in cui per le mansioni svolte il nuovo sistema di classificazione preveda un livello professionale più basso, l'inquadramento avviene con il riconoscimento convenzionale sia del livello d'inquadramento in essere, sia della posizione parametrica di tipo A. Trattandosi di inquadramento convenzionale, volto esclusivamente a mantenere al personale interessato il livello retributivo in essere prima dell'Accordo 22.5.03, le mansioni da svolgere restano le stesse già svolte in precedenza.

3) Nel caso in cui per le mansioni svolte il nuovo sistema di classificazione preveda un livello professionale più alto, l'inquadramento avviene in tale nuovo livello professionale con l'attribuzione della posizione parametrica B, come previsto dal punto 3.1 dell'art. "Posizioni parametriche del sistema di classificazione".

4) Ai lavoratori già in servizio al 30.4.03 e inquadrati nel livello 1, viene riconosciuta 'ad personam' la differenza retributiva esistente tra il trattamento economico spettante in base all'attuale livello 1 e quello del livello 1 ex CCNL 31.10.95. L'assegno 'ad personam' fa parte della retribuzione individuale ed è assorbibile solo per passaggio di livello professionale. Resta fermo quanto previsto dalle note a verbale in calce alle declaratorie dei livelli professionali 1 e 2 dell'Area spazzamento, raccolta, attività accessorie e complementari.

Art. 15 - Mobilità dei lavoratori (in vigore dall'1.5.03).

1) Il lavoratore, in relazione ad esigenze aziendali organizzative, tecnico- produttive e di mercato, può essere adibito a tutte le mansioni appartenenti al medesimo livello d'inquadramento professionale, anche se relative a differenti aree operativo-funzionali.

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

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

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.

Art. 16 - Mutamento di mansioni (in vigore dall'1.1.05).

- 1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
- 2) Il lavoratore che, in forma esplicita e dietro preciso mandato scritto da parte dell'Azienda, sia assegnato temporaneamente a svolgere mansioni appartenenti a un superiore livello d'inquadramento, ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta.
- 3) L'assegnazione nel superiore livello d'inquadramento diviene definitiva dopo un periodo di 3 mesi di effettivo servizio, fatto salvo quanto previsto dalla norma relativa ai lavoratori con la qualifica di Quadro.
- 4) L'assegnazione di mansioni superiori non dà diritto al riconoscimento del corrispondente livello d'inquadramento, ove la stessa abbia avuto luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (a titolo d'esempio, assenze per permesso o congedo, malattia, infortunio, gravidanza, aspettativa, servizio militare, ferie, svolgimento di attività sindacale, eccetera), salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.
- 5) L'Azienda, fermo restando quanto previsto dall'art. 41 del presente CCNL può, in presenza di esigenze organizzative, tecnico-produttive o sostitutive, richiedere al lavoratore, in modo occasionale, saltuario e marginale, lo svolgimento di mansioni inferiori rispetto a quelle previste dalla qualifica di appartenenza, senza che ciò comporti alcun peggioramento economico e morale.
- 6) Dell'affidamento delle mansioni di categoria superiore sarà data comunicazione scritta al lavoratore.
- 7) In caso di reinquadramento in un livello professionale inferiore per definitivo mutamento di mansioni, al dipendente è attribuita la posizione parametrica A, ove prevista, del livello inferiore nel quale è reinquadrato.
- 8) L'Azienda, con periodicità semestrale, provvede a comunicare alle Organizzazioni sindacali aziendali le variazioni d'inquadramento e i mutamenti definitivi di mansione effettuati nell'ambito dello stesso livello d'inquadramento.

Capitolo V - ORARIO DI LAVORO, FESTIVITÀ, RIPOSI, FERIE

Art. 17 - Orario di lavoro (in vigore dall'1.1.05).

"Orario di lavoro" è da intendersi 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 che dà diritto alla retribuzione si conteggia dall'inizio della prestazione lavorativa nell'ora fissata dalla Azienda per l'entrata nel luogo di lavoro, fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto ad adempiere alla prestazione lavorativa.

A) Orario di lavoro settimanale.

1) Ferma restando la disciplina legale in materia di orario di lavoro, con le relative deroghe ed eccezioni, la durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 36 ore settimanali per tutti i lavoratori, distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni alla settimana.

2) Nei reparti a ciclo continuo, 24 ore su 24, di norma i turni saranno 4 ogni giorno, di 6 ore lavorative continuative ciascuno. Per esigenze legate alle specifiche realtà logistiche e organizzative, le Aziende potranno articolare diversamente i turni, previo esame congiunto con le Organizzazioni sindacali aziendali.

B) Orario di lavoro giornaliero.

1) L'articolazione dell'orario normale giornaliero di lavoro viene stabilita dall'Azienda con apposito ordine di servizio, previo esame congiunto con la RSU o, in mancanza con le RSA.

2) L'orario normale di lavoro giornaliero è pari a 7 ore e 12 minuti o a 6 ore, rispettivamente in caso di distribuzione su 5 o 6 giorni.

3) Le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, etc., dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche e organizzative.

4) Nei turni continui avvicendati il personale non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito, fermo restando che la sostituzione deve avvenire, di norma, entro 2 ore dalla fine del turno.

5) I lavoratori impiegati in turni ciclici mensili devono fruire di un intervallo corrispondente a 2 turni di lavoro, fatte salve le esigenze di cui al precedente punto 4.

6) Le modalità di utilizzo del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, sia tenuto a svolgere la propria prestazione in un posto di lavoro diverso da quello abituale, sono oggetto di intesa aziendale.

Art. 18 - Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile (in vigore dall'1.1.05).

1) In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni della intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17 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, sempreché la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17.

3) La media di cui al precedente comma può essere realizzata con riferimento a :

(a) singole settimane, con prestazioni giornaliere di lavoro fino ad un massimo di 8 ore e altre, a compensazione, inferiori a:

- 6 ore, per settimana lavorativa di 6 giorni

- 7 ore e 12 minuti, per settimana lavorativa di 5 giorni

(b) più settimane consecutive, con prestazioni settimanali fino ad un massimo di 45 ore di lavoro e altre, a compensazione, di minore durata. In tali periodi, nelle settimane in cui è programmato il superamento dell'orario settimanale di lavoro, la durata della prestazione giornaliera non può essere inferiore a:

- 6 ore, per settimana lavorativa di 6 giorni
 - 7 ore e 12 minuti, per settimana lavorativa di 5 giorni
- 4) Nell'ipotesi di cui alla lett. b) del precedente comma, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17 e fino a 45 ore settimanali per un massimo di 100 ore 'pro capite' annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del:
- 15% per le prime 80 ore
 - 20% per le residue 20 ore
- 5) Il trattamento di cui al precedente comma è comprensivo della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il TFR.
- 6) Le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4 - che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori - nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti.
- 7) Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4 non danno diritto al trattamento per prolungamento orario o per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
- 8) Gli orari di lavoro e i relativi periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi dei precedenti commi 3 e 4, sono comunicati ai lavoratori interessati con un preavviso di 10 giorni calendariali, attraverso specifico ordine di servizio; fermo restando che l'azienda avrà cura di ripartire equamente tra i lavoratori i periodi di maggiore impegno, secondo i programmi stabiliti.
- 9) Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile, ai sensi dei precedenti commi 3 e 4, non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
- 10) Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi del comma 3, lett. b), ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni lavorative in prolungamento orario o in straordinario.
- 11) Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4, 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.
- 12) Il ricorso a prestazioni programmate in attività lavorativa flessibile, oltre i limiti di cui ai commi 3 e 4, è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo di cui all'art. 2.
- 13) Nelle sole gestioni comunali nelle quali si sia fatto ricorso a prestazioni lavorative in regime di flessibilità plurisettimanale, il complesso delle ore lavorate in flessibilità nei 12 mesi precedenti potrà dar titolo - sulla base di una valutazione comune dell'azienda e delle Organizzazioni sindacali - ad una minore durata della prestazione settimanale, per tutti i lavoratori, nei limiti di 30 minuti settimanali.
- 14) In caso di valutazioni divergenti fra le parti, in ordine all'attuazione della presente norma, si procederà, entro 30 giorni dalla richiesta di una delle parti, ad una verifica di congruità a livello nazionale. Durante tale periodo non si darà luogo ad azioni conflittuali sulla materia.

Dichiarazione a verbale di FEDERAMBIENTE.

FEDERAMBIENTE dà atto che il presente articolo è assunto in tale formulazione in forza dell'Accordo 22.5.03; rileva che l'espressione "gestioni comunali", riferita alla specifica realtà delle associate FEDERAMBIENTE non consente una interpretazione chiara, in mancanza della quale la flessibilità di cui al comma 3, lett. b), risulta inapplicabile. FEDERAMBIENTE si riserva di promuovere i necessari chiarimenti tra le parti.

Dichiarazioni congiunte.

Le parti si danno atto che:

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

Art. 19 - Lavoro in prolungamento orario - Lavoro straordinario, notturno, festivo (in vigore dal 22.5.03).

- 1) Si considera in prolungamento orario il lavoro autorizzato e compiuto oltre le 36 ore di cui all'art. 16 fino alla misura di 40 ore settimanali.
 - 2) Le prestazioni di lavoro rese in prolungamento orario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del (*):
 - 30% per prestazioni feriali
 - 60% per prestazioni festive
 - 45% per prestazioni notturne
 - 75% per prestazioni notturne-festive
 - 3) Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre le 40 ore settimanali.
 - 4) Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del:
 - 31% per prestazioni feriali
 - 65% per prestazioni festive
 - 50% per prestazioni notturne
 - 75% per prestazioni notturne-festive
 - 5) Le prestazioni 'pro capite' annue in prolungamento orario e/o in straordinario sono individuate dal monte di 175 ore. Costituisce oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo la definizione di un superiore limite orario annuo.
 - 6) Le prestazioni lavorative rese nelle prime 26 ore feriali del monte annuo individuale di 175 ore sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%.
- (*) Il presente comma è in vigore dal 31.7.03 (cfr. Accordo 30.7.03); per il periodo 22.5.03-30.7.03 vale quanto previsto dal punto 4, Accordo di rinnovo CCNL 31.10.95.
- 7) Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 21.
 - 8) Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del: - 50% in caso di festivo diurno - 75% in caso di festivo notturno
 - 9) Si considera lavoro notturno quello autorizzato e compiuto tra le ore 22 e le 6.
 - 10) Le prestazioni di lavoro notturno, siano esse in turni avvicendati che in turni non avvicendati, sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%.
 - 11) Per i lavoratori che eseguono lavoro notturno in 3 turni avvicendati di 8 ore, si considera lavoro notturno quello delimitato dal 3° turno.
 - 12) Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazioni avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore un impiego di lavoro notturno in maniera continuativa.
 - 13) A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle 6.
 - 14) Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - (a) la lavoratrice madre di un figlio d'età inferiore a 3 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 d'età inferiore a 12 anni;
 - (c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5.2.92 n. 104 e successive modificazioni.
 - 15) I trattamenti di cui al presente articolo non sono tra loro cumulabili.

Art. 20 - Lavoro domenicale (in vigore dall'1.1.05).

- 1) Ai lavoratori che prestano servizio domenicale normale - in turni con riposo settimanale obbligatorio fissato in altro giorno, al fine di garantire la continuità dei servizi d'istituto - è riconosciuta un'indennità minima pari ad E 4,13. Tale importo potrà essere incrementato previa contrattazione aziendale.
- 2) Tale indennità verrà corrisposta per ogni giorno domenicale di effettivo svolgimento della mansione e ha le seguenti caratteristiche:

- (a) è onnicomprensiva e compensa, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali 13a e 14a mensilità, ferie, malattie, festività infrasettimanali, permessi comunque retribuiti, etc.;
- (b) assorbe, fino a concorrenza, ogni e qualsiasi altra indennità di mansione o comunque denominata ad analogo titolo corrisposta in altra sede;
- (c) è cumulabile con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie, fatta eccezione per le prestazioni di lavoro straordinario festivo che, invece, assorbono tale indennità domenicale;
- (d) tale indennità non è cumulabile con indennità per turni continui avvicendati, che viene assorbita.

Art. 21 - Giorni festivi (in vigore dall'1.1.05).

1) Sono considerati giorni festivi:

(a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo (b) le festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno (c) le seguenti festività religiose:

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Pasqua (mobile);
- lunedì dell'Angelo (mobile);
- Assunzione (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- S. Natale (25 dicembre);
- S. Stefano (26 dicembre);
- festa del S. 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 S. Patrono coincide con altre festività di cui alle lett. b) e c), le Aziende - tenuto conto della natura dei servizi erogati - stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del S. Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle lett. b) e c) citate. Fanno eccezione i lavoratori del Comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del S. Patrono, la specifica disposizione dell'art. 1, DPR n. 792/85.

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

4) Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade di norma di domenica.

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

6) Qualora una delle festività non domenicali, di cui al punto 1 del presente articolo, cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cade normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari a 1 giornata di retribuzione globale.

7) In regime di settimana lavorativa di 5 giorni, il 6° è un giorno feriale prelaborato retribuito, il 7° è il normale giorno di riposo settimanale festivo.

8) Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al punto 5, 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.

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

10) Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari a 1 giornata di retribuzione globale.

11) Le festività nazionali e religiose soppresse dalla legge n. 54/77 sono regolate dall'Accordo nazionale interconfederale 27.7.78.

12) A seguito delle disposizioni di cui al DPR 28.12.85 n. 972 e della legge n. 336 del 2.11.00 che hanno ripristinato rispettivamente le festività del 6 gennaio (Epifania) e del 2 giugno (festa della Repubblica), vengono riconosciuti, a parziale modifica del suddetto accordo interconfederale, 2

giorni di ferie da aggiungersi ai periodi a tale titolo stabiliti e ulteriori 2 giorni di permesso retribuito oppure 3 dove l'orario settimanale è ripartito su 6 giorni.

Dichiarazione delle parti stipulanti (in vigore dal 22.5.03).

Per il personale in servizio al 30.4.03, i 3 giorni festivi supplementari di cui all'art. 30, punto 1, CCNL 31.10.95, vengono trasformati in corrispondenti giornate di ferie da aggiungersi al monte ferie annuale spettante o in valore equivalente previo esame congiunto in sede aziendale.

Art. 22 - Ferie (in vigore dall'1.1.05).

- 1) Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio, a un periodo di ferie durante il quale decorre la retribuzione globale.
- 2) Per ogni anno solare il periodo di ferie sarà pari a 26 giorni lavorativi per tutti i lavoratori.
- 3) Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su 5 giorni, il periodo di ferie annuale sarà pari a 22 giorni lavorativi.
- 4) Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso sarà assegnato dall'Azienda sulla base di una programmazione predisposta dall'Azienda medesima, contrattata con le Organizzazioni sindacali aziendali, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.
- 5) In caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.
- 6) L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
- 7) Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
- 8) Il lavoratore che si ammali durante il periodo di ferie, deve darne comunicazione all'Azienda entro il 1° giorno in cui si verifica l'evento. Il lavoratore deve, inoltre, far pervenire all'Azienda, anche 'brevi manu', entro 2 giorni dall'inizio della malattia, il relativo certificato medico, come previsto dall'art. 39.
- 9) L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente in materia
- 10) Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno fruiti, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.
- 11) Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'Azienda.
- 12) Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruiti nell'anno di maturazione, fatto salvo quanto disposto al successivo punto.
- 13) Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruiti per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.

Art. 23 - Banca delle ore (in vigore dall'1.5.03).

- 1) A decorrere dall'1.5.03, in via sperimentale per la vigenza del presente CCNL, viene istituita a livello aziendale la "Banca delle ore", nei cui conti individuali confluiscono le ore indicate al punto 2.
- 2) Con cadenza mensile, vengono accreditate sul conto della banca delle ore d'ogni singolo lavoratore:
 - (a) il 50% delle ore prestate oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. 19 (Prolungamento orario di lavoro e lavoro straordinario);
 - (b) il 50% delle ore di lavoro supplementare svolto dal personale a tempo parziale.
- 3) Le maggiorazioni previste dal presente CCNL e riguardanti le ore prestate in prolungamento orario, in orario straordinario, in lavoro supplementare prestate oltre i limiti massimi dal personale a

tempo parziale di cui all'art. 10, sono normalmente erogate secondo le percentuali e le modalità rispettive.

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

5) La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale ha luogo secondo 2 modalità:

(a) per 2/3 come da richiesta scritta del lavoratore presentata alla azienda con un preavviso di almeno 15 giorni;

(b) per 1/3 come da programmazione aziendale comunicata agli interessati con un preavviso di almeno 15 giorni.

6) Le ore sono assegnate in misura non inferiore all'intera durata della prestazione ordinaria giornaliera, e sono scomutate con relativa evidenziazione sulla paga del mese immediatamente successivo a quello dell'assegnazione stessa. A livello aziendale, in caso di motivata richiesta del lavoratore e tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le ore di cui al punto 2 possono essere assegnate anche per periodi più brevi rispetto all'intera durata della prestazione ordinaria giornaliera.

7) La richiesta relativa alla giornata immediatamente seguente un giorno festivo è accolta compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ore accreditate possono essere godute anche in aggiunta ai giorni di ferie, salvo che nel periodo estivo.

8) Le richieste di ore di cui al presente articolo sono accolte nel limite del 15% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere sullo specifico luogo di lavoro nel giorno e nelle ore interessati. Qualora le richieste superino il limite predetto si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse. Nel caso in cui l'applicazione della predetta percentuale determini una frazione inferiore all'unità, viene comunque garantita una richiesta per ogni giornata. A livello aziendale, l'azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti possono stabilire una percentuale superiore a quella di cui al capoverso 1 del presente comma, in relazione alle specifiche dimensioni organizzative del servizio.

9) Qualora non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, le ore richieste sono concesse compatibilmente con le esigenze aziendali, fermo restando quanto stabilito ai precedenti punti 6 e 7.

10) Le ore accreditate ai sensi del precedente punto 2 sono fruite normalmente entro il 31 dicembre di ciascun anno. Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento, le ore non ancora utilizzate sono fruite nel 1° semestre dell'anno solare seguente. Qualora, anche entro il predetto semestre di proroga, il lavoratore non abbia goduto di tutte le ore accreditate, quelle residue, in deroga al punto 5, devono essere assegnate e fatte godere dall'azienda entro il 2° semestre del medesimo anno. In entrambi i periodi semestrali di proroga, le richieste di cui al presente comma hanno la precedenza rispetto a quelle di cui al precedente punto 8.

11) In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto. Analogo trattamento è dovuto, da parte della impresa cedente, in caso di scadenza del contratto di appalto.

12) Nei mesi di giugno e dicembre di ogni anno, l'azienda fornisce alla RSU o, in mancanza, alle RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti una informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle ore e, in particolare, sull'attuazione di quanto stabilito dal punto 10.

Dichiarazione delle parti stipulanti.

In relazione alla sperimentazione del presente istituto contrattuale, le Parti s'impegnano ad incontrarsi nei 6 mesi dalla scadenza del CCNL per una verifica degli esiti applicativi dello stesso, al fine di assumere conseguenti determinazioni in occasione del rinnovo.

Capitolo VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 24 - Retribuzione e sue definizioni (in vigore dal 22.5.03 (cfr. Accordi 22.5.03, 30.7.03, 31.3.04).

- 1) A decorrere dall'1.1.04, la composizione della retribuzione è stabilita come segue:
- 2) La retribuzione base parametrica, di cui alla tabella in calce al presente articolo, è costituita dal conglobamento dei seguenti elementi:
 - (a) trattamento minimo contrattuale in vigore al 30.4.03 (b) indennità di contingenza in vigore al 31.12.91 (c) EDR di cui all'Accordo nazionale 20.12.99
- 3) La retribuzione individuale è costituita dai seguenti elementi tassativi (comma in vigore dall'1.1.04 - Accordo 31.3.04):
 - (a) retribuzione base parametrica di cui al comma 2 (b) aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 27 (c) eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale (d) eventuale assegno 'ad personam'
- 4) La retribuzione globale è individuata dai seguenti elementi tassativi (comma in vigore dall'1.1.04 - Accordo 31.3.04):
 - (a) retribuzione individuale di cui al comma 3;
 - (b) indennità di funzione prevista per i Quadri;
 - (c) indennità mensile conduttore/manutentore di livello 5 - Area Impianti addetto a turni continui e avvicendati con compiti di guida e controllo di cui all'art. 14 del presente CCNL;
 - (d) EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.92, per 13 mensilità.

Dichiarazione a verbale delle parti stipulanti.

Le aziende che, ai sensi dell'art. 12, p. 3, CCNL 31.10.95, hanno computato nella retribuzione individuale anche l'indennità speciale aziendale, istituita dal CCNL 17.5.76, come integrata dalla dichiarazione a verbale di cui al CCNL 28.2.80, continueranno a corrisponderla ai lavoratori in servizio al 30.4.03. Per il personale assunto all'1.5.03 la problematica relativa alla automatica estensione della suddetta indennità sarà oggetto di trattativa aziendale.

Chiarimento a verbale delle parti stipulanti.

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

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

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

La retribuzione base parametrica da prendere a riferimento per l'indennità maneggio denaro e la multa fino a 4 ore va depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31.12.91.

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

- prolungamento orario, straordinario, festivo, notturno.

c) La retribuzione globale di cui al comma 4, del presente articolo, è utile, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:

- periodo di prova;

- 13a mensilità;

- 14a mensilità, con esclusione dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.92;

- rimborso spese per testimonianza;

- assenze e permessi;

- festività;

- ferie;

- norme disciplinari;

- malattia e infortunio;

- indennità di preavviso;

- permessi a tutela delle persone handicappate e per la donazione di midollo osseo;

- rimborso spese per testimonianza;
- trasferimenti.

(*) Il presente paragrafo a) è in vigore dal 31.7.03. Esso dispiega efficacia retroattiva dall'1.5.03 limitatamente a: indennità maneggio denaro; indennità turni ciclici, continui e avvicendati; multa per provvedimento disciplinare (cfr. Accordo 30.7.03).

Retribuzione Base Parametrale

RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE

Livello	Param.	Retrib. base parametrale all'1.5.2003 nei valori in atto al 30.4.2003	Retribuzione base parametrale dall'1.5.2003	Retribuzione base parametrale dall'1.9.2003	Retribuzione base parametrale Dall'1.11.2003	Retribuzione base parametrale dall'1.2.2004
1	100,00	1.009,55	1.055,68	1.071,05	1.090,28	1.109,49
2B	111,11	1.121,72	1.172,97	1.190,06	1.211,41	1.232,77
2A	123,51	1.246,92	1.303,89	1.322,89	1.346,62	1.370,36
3B	124,00	1.251,85	1.309,05	1.328,12	1.351,95	1.375,78
3°	130,07	1.313,15	1.373,15	1.393,15	1.418,15	1.443,15
4B	134,36	1.356,43	1.418,41	1.439,07	1.464,89	1.490,71
4°	138,57	1.398,97	1.462,89	1.484,20	1.510,83	1.537,47
5B	144,86	1.462,41	1.529,23	1.551,50	1.579,35	1.607,19
5A	151,29	1.527,32	1.597,11	1.620,37	1.649,45	1.678,52
6B	159,15	1.606,68	1.680,09	1.704,56	1.735,15	1.765,74
6A	166,84	1.684,33	1.761,29	1.786,94	1.819,01	1.851,08
7B	175,36	1.770,30	1.851,19	1.878,15	1.911,85	1.945,56
7°	184,41	1.861,72	1.946,79	1.975,14	2.010,58	2.046,03
8	204,67	2.066,25	2.160,66	2.192,13	2.231,47	2.270,81

Art. 25 - Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria (in vigore dall'1.5.03).

- 1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore convenzionale 169.
- 2) La retribuzione giornaliera si ottiene, in tutti i casi, moltiplicando la retribuzione oraria per numero convenzionale 39 e dividendo il risultato per 6.

Art. 26 - Corresponsione della retribuzione (in vigore dall'1.1.05).

La retribuzione mensile sarà corrisposta in un giorno stabilito dalla Azienda, di norma compreso tra il 27 e l'ultimo giorno del mese cui la retribuzione stessa si riferisce; qualora nel giorno stabilito ricorra una festività, un sabato, il pagamento della retribuzione (comprese la 13^a e la 14^a mensilità) viene anticipato automaticamente al 1° giorno utile, salvo diversi accordi aziendali.

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

Art. 27 - Aumenti periodici di anzianità (in vigore dall'1.5.03).

- 1) A decorrere dall'1.5.03 la maturazione degli aumenti periodici ha cadenza triennale.
- 2) In fase di prima applicazione, la maturazione dell'aumento periodico che avrebbe dovuto essere riconosciuto all'1.1.05 è differita, per effetto di quanto stabilito al precedente comma 1, all'1.1.06. Conseguentemente, ai lavoratori in servizio all'1.1.06 verrà attribuito il 1° aumento triennale calcolato in 36simi dei valori di cui al punto 3), che verrà corrisposto in diretta relazione ai mesi di servizio prestato tra l'1.1.03 e il 31.12.05.
- 3) A decorrere dall'1.1.06, per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dal 1° gennaio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza:

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

4) L'importo dell'aumento periodico, calcolato in 36simi, spetta ai dipendenti in servizio al 1° gennaio di ogni triennio in relazione ai mesi di servizio prestato tra il 1° gennaio del 1° anno del triennio e il 31 dicembre del 3° anno del medesimo triennio.

5) Ai fini di cui ai precedenti punti 1) e 2) le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

6) Il lavoratore ha diritto a maturare tanti aumenti periodici - o frazioni di aumenti calcolate in 36simi - fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente:

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

7) I valori degli aumenti periodici di cui ai precedenti punti 3) e 6) spettano ai dipendenti inquadrati nei diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello d'inquadramento.

8) In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

9) Fermo restando quanto stabilito dai commi 6 e 8 relativamente ai criteri di maturazione degli aumenti periodici di anzianità nonché, in caso di passaggio di livello, di mantenimento dell'importo di tali aumenti maturati nel livello di provenienza, il quadro sinottico degli aumenti periodici di anzianità (APA) è il seguente:

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

Art. 28 - Mensilità aggiuntive (in vigore dall'1.1.05).

A) Tredicesima mensilità.

- 1) L'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, entro il 20 dicembre, una 13a mensilità d'importo pari alla retribuzione globale.
- 2) Il periodo di maturazione della 13a mensilità è stabilito tra il 1° gennaio e il 31 dicembre. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, il lavoratore avrà diritto a tanti 12simi della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
- 3) Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

B) Quattordicesima mensilità.

- 1) L'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione dell'inizio del periodo delle ferie estive e, in ogni caso, non oltre il 30 giugno, una 14a mensilità d'importo pari alla retribuzione globale.
- 2) Il periodo di maturazione della 14a mensilità è stabilito tra il 1° luglio e il 30 giugno dell'anno successivo. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, il lavoratore avrà diritto a tanti 12simi della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
- 3) Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

C) Prassi aziendali.

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

Art. 29 - Indennità e provvidenze varie (*).

A) Rimborso spese di trasporto.

Il dipendente che, previa autorizzazione dell'azienda ovvero aderendo alla richiesta di quest'ultima, usi la propria autovettura per ragioni di servizio, ha diritto a un rimborso commisurato alle tariffe ACI di indennità chilometrica, per autovetture benzina di cc. 1.300 che effettuino una percorrenza media annua di km. 20.000.

B) Rimborso spese per testimonianza.

È corrisposta la retribuzione globale al lavoratore intimato dalla autorità giudiziaria su richiesta dell'Azienda a rendere testimonianza in procedimenti giudiziari per cause inerenti al servizio. In tal caso, qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto, inoltre, al rimborso di tutte le spese di vitto, alloggio e viaggio, detratta l'indennità percepita dallo Stato. La retribuzione globale è corrisposta anche al lavoratore designato giudice popolare.

(*) In vigore dall'1.1.05, salve le diverse decorrenze per gli istituti menzionati dal par. a), art. 24 - Chiarimento a verbale.

C) Trasferta.

Nei casi in cui il lavoratore venga comandato a prestare temporaneamente la propria attività in una sede di lavoro diversa rispetto a quella contrattualmente assegnatagli, l'Azienda, eccezione fatta per il caso previsto all'art. 17, lett. B, comma 6, è tenuta a corrispondere:

- il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta;
- l'indennità di trasferta che può variare a seconda della durata della stessa.

La determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in trasferta - compreso l'anticipazione delle spese che sosterrà - è demandata alla contrattazione aziendale. L'indennità di trasferta non fa parte della retribuzione a nessun effetto del presente contratto.

D) Indennità maneggio denaro.

Il lavoratore che abbia continuativamente maneggio di denaro, con responsabilità per eventuali errori, ha diritto a un'indennità mensile del 5% della retribuzione base del livello di appartenenza diminuita dal valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31.12.91. Tale indennità verrà corrisposta 'pro rata' anche a chi sostituisce temporaneamente il lavoratore preposto al servizio.

E) Indennità sgombero neve.

Per lo sgombero della neve sarà contrattata, in sede aziendale, un'indennità limitatamente al personale addetto all'espletamento di tale servizio. Un'indennità di entità minore rispetto a quella di cui sopra, sarà contrattata anche per il personale che espleta servizi collaterali allo sgombero della neve. Per collaterali s'intendono tutti quei servizi espletati dai lavoratori che operano comunque a supporto diretto e immediato dell'intervento neve e contestualmente allo stesso.

H) Rimborsato spese per rinnovo patente.

Ai conducenti di veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente, titolari o normalmente impiegati come sostituti, sono rimborsate, previa presentazione di idonea documentazione, le spese per il rinnovo della patente, comprensive di quella per la visita medica effettuata presso strutture pubbliche o convenzionate. Inoltre, il rimborso spetta anche a quel personale adibito alla conduzione degli impianti in genere, per i quali è prevista per legge una patente o attestati vari.

I) Indennità di reperibilità.

Allo scopo di garantire la continuità funzionale dei servizi, nonché la sicurezza degli impianti e delle attrezzature, non presidiati 24 ore su 24, viene istituita un'indennità di reperibilità. Le norme di organizzazione e di articolazione del servizio di reperibilità verranno stabilite dall'Azienda, previo confronto con le Organizzazioni sindacali. Ai lavoratori chiamati a svolgere il servizio di reperibilità sarà data comunicazione attraverso apposito ordine di servizio. Di norma, il servizio di reperibilità non impegnerà il lavoratore più di 1 settimana, dal lunedì alla domenica compresa, ogni 4 settimane. Il lavoratore in caso di chiamata dovrà essere sul posto di lavoro prontamente. Il compenso relativo al servizio di reperibilità, compreso l'importo forfettario per il viaggio e il tempo minimo d'intervento, saranno oggetto di contrattazione aziendale. Comunque, l'indennità di reperibilità non potrà essere inferiore a quanto segue:

- per le giornate di riposo (domeniche e festive): E 6,20
- per le giornate di recupero (per lavoro in settimana corta): E 4,65
- per le giornate feriali oltre l'orario di lavoro già prestato: E 1,81

Le effettive prestazioni di lavoro effettuate su chiamata, nel caso di servizio di reperibilità, saranno regolarmente retribuite secondo le norme sul lavoro straordinario previste dal vigente contratto.

L) Mensa.

Nelle aziende in cui non opera il servizio di mensa interna, saranno individuate adeguate soluzioni alternative, ivi comprese convenzioni con attività di ristoro esterne, previo esame congiunto con le Organizzazioni sindacali. L'irrealizzabilità del servizio mensa non può determinare la corresponsione di indennità sostitutive.

M) Indennità "acqua alta" di Venezia.

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

Art. 30 - Indennità turni ciclici continui e avvicendati (in vigore dall'1.5.03).

1) Ai lavoratori che operano in turni omogenei, ciclici, continui e avvicendati - 3 turni o 4 turni, su 24 ore, con spostamento del riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 3,65% della sola retribuzione base del livello di appartenenza.

2) Ai lavoratori che operano in turni omogenei, ciclici, continui e avvicendati - 3 turni o 4 turni, su 24 ore, con riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 2,45% della sola retribuzione base del livello di appartenenza.

3) Tali indennità verranno corrisposte nella misura di 1/22 del loro valore mensile, in caso di 3 turni su 24 ore; qualora i turni ciclici continuati avvicendati si svolgano in 4 turni su 24 ore, le indennità turno verranno corrisposte nella misura di 1/26 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione. Dette indennità hanno le seguenti caratteristiche:

- (a) sono onnicomprensive e compensano, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali 13^a e 14^a mensilità, ferie, malattia, infortuni, festività infrasettimanali, permessi comunque retribuiti, etc.;
- (b) assorbono, fino a concorrenza, ogni e qualsiasi altra indennità di mansione o comunque denominata ad analogo titolo corrisposta in altra sede;

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

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

Art. 31 - Trasferimenti (in vigore dall'1.1.05).

- 1) L'azienda, cercando in ogni caso di contemperare le proprie esigenze con l'interesse personale del lavoratore, può trasferirlo, per motivi tecnici, organizzativi e produttivi da una ad altra sede di lavoro, situata in località diversa da quella abituale. Tali motivi devono essere specificati all'interessato con apposita lettera, che deve pervenire con un preavviso di almeno 30 giorni calendariali.
- 2) Il lavoratore trasferito ai sensi del comma 1 conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.
- 3) Qualora, per effetto del trasferimento disposto dall'azienda ai sensi del comma 1, la nuova sede di lavoro disti almeno km. 100 dalla precedente e conseguentemente il lavoratore debba trasferire il domicilio proprio e della famiglia, al lavoratore stesso vengono rimborsate le spese di viaggio per sé e per i familiari a carico, nonché le spese per il trasporto degli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), previa accordi da prendersi con l'azienda. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato, a carico dell'azienda, contro il rischio dei danni. Analogamente, qualora il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, lo stesso lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino a concorrenza di un massimo di 4 mesi di canone di affitto. Ricorrendo le condizioni di cui al presente comma, al dipendente viene corrisposta una somma, a carattere di elargizione 'una tantum', pari a 1 mensilità di retribuzione globale, maggiorata di 1/5 per ogni familiare a carico che si trasferisca con lui.
- 4) Al lavoratore che, trasferito ai sensi del comma 3, venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al TFR, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza, quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, qualora il lavoratore di cui al presente comma abbia provveduto entro 6 mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto al rimborso, sulla base preventivamente concordata con l'azienda, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza. Ai fini di cui al presente comma, le richieste di rimborso devono essere inoltrate all'azienda prima della cessazione del rapporto di lavoro.
- 5) Qualora non accetti il trasferimento motivato ai sensi del comma 1, il lavoratore ha diritto, se licenziato, all'indennità di preavviso e al TFR.
- 6) In accoglimento della richiesta avanzata congiuntamente dai lavoratori interessati e ove lo ritenga operativamente attuabile, l'azienda può disporre lo scambio di sede di lavoro tra i dipendenti in possesso della stessa qualifica e che ricoprano l'identica posizione di lavoro. Tali casi, non configurando in alcun modo le ipotesi di trasferimento di cui ai commi precedenti, non danno luogo all'applicazione del trattamento previsto dal presente articolo.
- 7) In caso di trasferimento individuale, l'azienda, almeno 90 giorni calendariali prima della data relativa, convoca la RSU o, in mancanza, le RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti per fornire una informativa sui motivi del trasferimento nonché sulle condizioni economico-normative del trasferimento stesso.
- 8) In caso di trasferimenti plurimi, l'azienda, almeno 90 giorni calendariali prima della data relativa, convoca la RSU o, in mancanza, le RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti per un esame congiunto dei motivi dei trasferimenti dei dipendenti interessati nonché delle condizioni economico-normative del loro trasferimento.

Capitolo VII - INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 32 - Interruzione e sospensione del lavoro per ragioni di forza maggiore (in vigore dall'1.1.05).

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

Art. 33 - Assenze (in vigore dall'1.1.05).

- 1) Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative. Il lavoratore non può altresì assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.
- 2) Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a sanzioni disciplinari.
- 3) Qualora l'assenza dal servizio, di cui al comma 2, sia superiore a 3 giorni calendariali consecutivi, il dipendente è da considerarsi dimissionario. Il termine è prorogato di 1 giorno qualora il 3° giorno coincida con un giorno festivo.

Art. 34 - Permessi - Aspettativa per motivi privati (in vigore dall'1.1.05).

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

Art. 35 - Aspettativa per funzioni pubbliche elettive o per cariche sindacali - Permessi per funzioni pubbliche elettive (in vigore dall'1.1.05).

- 1) I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali - quali individuati dall'art. 31, commi 1 e 2, legge 20.5.70, n. 300 - possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato, ai sensi e per gli effetti del medesimo art. 31.
- 2) L'anzianità decorrente durante i periodi trascorsi in aspettativa per cariche sindacali è considerata utile a tutti gli effetti contrattuali.
- 3) Con riferimento ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive ai sensi dell'art. 32, legge n. 300/70, qualora il tempo necessario all'espletamento del mandato ricada in un'ora compresa nel turno di lavoro, l'azienda, su richiesta del dipendente, riconoscerà allo stesso un permesso per la durata dell'intero turno giornaliero, con decorrenza della retribuzione globale.

Art. 36 - Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali (in vigore dall'1.1.05).

- 1) In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, i dipendenti che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. Pertanto i lavoratori di cui al comma 1 hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

3) L'adempimento delle funzioni elettorali deve essere documentato dal lavoratore mediante attestazione del presidente di seggio, recante la data e l'orario d'inizio e di chiusura delle operazioni connesse alle consultazioni elettorali.

Art. 37 - Congedo matrimoniale (in vigore dall'1.1.05).

Al lavoratore che contrae matrimonio, viene concesso un permesso retribuito pari a 15 giorni di calendario da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio.

Al lavoratore in prova detto permesso sarà considerato retribuito per i primi 7 giorni e non retribuito per i successivi 8 giorni; durante il permesso, il periodo di prova rimane sospeso.

Tale permesso non è computato nel periodo di ferie annuali

Art. 38 - Diritto allo studio (in vigore dall'1.1.05).

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

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

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

4) In attuazione del comma 2, art. 10, legge 20.5.70 n. 300, i lavoratori che documentino la frequenza ai corsi di scuole statali o parificate, in occasione degli esami, otterranno permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- per gli esami di licenza di scuola media inferiore: 10 giorni per il personale che presta servizio in settimana lunga e 8 giorni per il rimanente personale;
- per gli esami di scuole professionali legalmente riconosciute: 10 giorni per il personale che presta servizio in settimana lunga e 8 giorni per il rimanente personale;
- per gli esami di licenza di scuola media superiore: 15 giorni per il personale che presta servizio in settimana lunga e 13 giorni per il rimanente personale;
- per ogni esame universitario sostenuto: 2 giorni per ogni esame.

5) Inoltre, l'Azienda metterà a disposizione dei lavoratori effettivi che frequenteranno corsi scolastici, professionali attinenti ai servizi erogati e all'attività aziendale, un totale di ore lavorative, da calcolarsi nella misura di 7,5 ore annuali per ciascun lavoratore a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. In ogni caso, ciascun lavoratore che frequenta i corsi di cui sopra non può avere diritto a più di 150 ore lavorative per anno scolastico.

6) I permessi di cui al precedente comma possono essere usufruiti dai lavoratori per un massimo di 2 ore giornaliere.

7) Il diritto a fruire delle agevolazioni scolastiche di cui al presente articolo può essere esercitato dai lavoratori iscritti a corsi per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore o diploma di laurea, per la durata legale prevista, aumentati di 2 anni.

8) Per i nuovi assunti, che continuino lo studio intrapreso per conseguire i suddetti diplomi, le agevolazioni scolastiche possono essere esercitate, analogamente ai nuovi iscritti, togliendo il numero degli anni di corso già superati; per il diploma di laurea, gli anni da togliere sono relativi agli anni d'iscrizione in corso.

9) I lavoratori, che hanno già conseguito il diploma di scuola secondaria superiore o diploma di laurea, possono ottenere permessi limitatamente ai giorni d'esame, purché siano iscritti a corsi di specializzazione attinenti al diploma conseguito.

- 10) Agli effetti della retribuzione, dette ore saranno calcolate come ore feriali diurne della retribuzione individuale del lavoratore.
- 11) Tutti gli accordi aziendali esistenti dovranno uniformarsi alla presente normativa.
- 12) Analoghi permessi, previsti al punto 4, saranno concessi ai lavoratori che si presenteranno a sostenere esami di fine anno come privatisti.

Art. 39 - Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro (in vigore dal 31.3.04).

A) Obblighi di comunicazione e certificazione - Visite di controllo.

- 1) L'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro - sia in caso d'inizio che di prosecuzione dell'assenza - deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.
- 2) Sia nel caso d'inizio che di prosecuzione di assenza per infermità, il lavoratore deve far pervenire ovvero spedire all'azienda, con raccomandata a/r, il certificato medico attestante l'incapacità lavorativa entro 2 giorni dal rilascio; fermo restando che il certificato stesso deve essere comunque redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso.
- 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 1° giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.
- 4) L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne altresì la RSU o, in mancanza, le RSA aderenti alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.
- 5) In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentabili necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio o dalla dimora per visite mediche, prestazioni sanitarie e accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo effettuate dalle strutture competenti a norma di legge; fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.
- 6) Ai fini del comma 3, ogni mutamento anche temporaneo, durante l'assenza per infermità, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti all'azienda deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.

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

- 1) Nei casi d'interruzione del servizio dovuta a infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comportamento breve, di 365 giorni calendariali. Il suddetto periodo di conservazione del posto s'intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
- 2) Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 sia determinato da un unico evento morboso continuativo, debitamente certificato, comportante un'assenza ininterrotta, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di 180 giorni calendariali. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comportamento prolungato, sarà di giorni calendariali 545, sempre riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
- 3) Nell'ambito dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, i periodi di conservazione del posto di cui ai predetti commi 1 e 2 sono rispettivamente aumentati di un periodo di durata massima di 120 giorni calendariali in caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o 'day hospital', debitamente certificate. Tale periodo è fruibile anche in maniera frazionata.

4) Il periodo di comporta prolungato di cui al comma 2 si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 90 giorni calendariali.

5) Il periodo di comporta prolungato di cui al comma 2 viene altresì riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporta breve, di cui al comma 1, sia assente continuativamente per un unico evento morboso ininterrotto di durata pari o superiore a 90 giorni calendariali.

6) Resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.75, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

7) Per quanto concerne i lavoratori in prova, in caso di sopravvenuta malattia il periodo di prova rimarrà sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario calcolati dal giorno d'inizio della malattia. Superato tale limite di tempo il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.

8) Entro gennaio di ogni anno solare, l'azienda fornisce informazioni sulla situazione relativa alla conservazione del posto di lavoro, con riguardo ai lavoratori che hanno accumulato assenze per infermità pari o superiori a 250 giorni calendariali nei 1.095 giorni calendariali precedenti la data della comunicazione aziendale.

C) Trattamento economico.

1) Nell'ambito dei distinti periodi di comporta di cui ai commi 1 e 2, lett. B), al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'azienda corrisponderà una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta del lavoratore medesimo, salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 18.

2) Ai fini dei trattamenti economici spettanti nei distinti periodi di comporta di cui ai commi 1 e 2, lett. B), si terrà conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. In tale premessa:

(a) il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per i primi 365 giorni calendariali di assenza (comporta breve) qualora ricorrano le condizioni di cui alla lett. B), comma 1;

(b) il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per ulteriori 180 giorni calendariali (comporta prolungato), qualora ricorrano le condizioni di cui alla lett. B), commi 2, 4, 5.

3) In caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o 'day hospital' di cui al comma 3, lett. B), l'azienda corrisponderà al lavoratore una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale mensile netta, per un periodo - anche frazionato - di durata massima di 120 giorni calendariali. Le assenze a questo medesimo titolo eccedenti tale durata massima danno diritto al trattamento di cui al precedente comma 2, lett. a) e b), entro i limiti rispettivamente stabiliti.

D) Periodo di aspettativa per infermità.

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

2) Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lett. B), commi 2, 4, 5 e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo di aspettativa della durata massima di 270 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto. In caso di assenze determinate da patologie gravi richiedenti terapie salvavita, che determinano una discontinuità della prestazione lavorativa, l'aspettativa di cui al presente comma 2 potrà essere fruita anche in maniera frazionata, in relazione alle esigenze dei singoli periodi terapeutici.

- 3) I distinti periodi di aspettativa non retribuita di cui ai precedenti commi 1 e 2 aumentano il periodo dei 1.095 giorni calendariali di cui ai commi 1 e 2, lett. B) di tanti giorni quanti sono i giorni fruiti di aspettativa medesima.
- 4) I distinti periodi di aspettativa non retribuita di cui ai precedenti commi 1 e 2 possono essere richiesti una sola volta nell'arco temporale nel quale sono calcolati i distinti periodi di conservazione del posto aumentati ai sensi del comma 3.
- 5) Al fine di poter utilizzare i distinti periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi 1 e 2, il lavoratore fornirà la certificazione medica delle competenti strutture sanitarie all'azienda, che tratterà le relative informazioni nel rispetto della normativa vigente sulla tutela della riservatezza personale.
- E) Effetti del superamento dei termini del periodo di conservazione del posto o comparto.
- 1) Superati i distinti termini di conservazione del posto rispettivamente di cui ai commi 1 e 2, lett. B (Periodo di comparto breve e periodo di comparto prolungato) e di cui ai commi 1 e 2, lett. D, e perdurando l'assenza per infermità, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso; analogamente, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso ovvero del pagamento all'azienda della relativa indennità sostitutiva.
- 2) Qualora il rapporto di lavoro non venga risolto da nessuna delle parti, lo stesso resterà sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e con decorrenza della anzianità ai soli effetti del preavviso.
- F) Revoca, sospensione e cessazione del trattamento economico di cui alla lett. C).
- 1) Salvo il caso di comprovato impedimento, la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1, lett. A) nonché il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2, lett. A) - che costituisce assenza ingiustificata - sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari; fermo restando che il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
- 2) Nei casi in cui il lavoratore:
- (a) durante le fasce orarie di cui alla lett. A), comma 3, non si trovi a disposizione nel domicilio o nella dimora comunicati al datore di lavoro;
- (b) non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di doversi assentare per i motivi di cui alla lett. A), comma 5;
- (c) non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lett. A), comma 6,
- lo stesso decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
- 3) Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità sarà considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari, salvo il caso di comprovato impedimento.
- 4) Il trattamento economico a carico dell'azienda di cui alla lett. C) cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia, nei casi in cui il lavoratore:
- (a) durante l'assenza per infermità, si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
- (b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza per infermità;
- (c) durante l'assenza per infermità, senza giustificato motivo ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.
- 5) Criteri analoghi rispetto a quelli indicati nei precedenti commi 2 e 4 si applicano nei confronti del personale che non percepisce indennità di malattia a carico dell'INPS.
- 6) Le violazioni di cui al comma 4 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.
- G) Passaggio diretto da una ad altra azienda.

- 1) Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente - a seguito di passaggio diretto - alle dipendenze di più aziende che gestiscono servizi di igiene ambientale e attività accessorie e/o complementari, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente.
- 2) In ogni caso di passaggio diretto di lavoratori da una ad altra azienda, l'azienda cessante, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, fornirà all'azienda subentrante 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 della nuova azienda.

NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE

Ai fini della disciplina di cui al presente articolo, per i dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente Accordo, i trattamenti economico-normativi fruiti nei 1.095 giorni calendariali precedenti tale data non sono considerati utili ai fini del computo dei distinti periodi di comportamento di cui alla lett. B), nonché dei distinti periodi di aspettativa di cui alla lett. D).

Alla stessa data suindicata, cessa di trovare applicazione il trattamento previdenziale previsto per l'aspettativa dalle disposizioni dell'art. 38, punto 5, CCNL 31.10.95.

Art. 40 - Trattamento per infortunio sul lavoro (in vigore dal 31.3.04).

- 1) Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda.
- 2) In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, al lavoratore non in prova l'azienda conserva il posto fino alla guarigione clinica. Per tutta la durata dell'assenza, l'azienda assicura al lavoratore una integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento della sua retribuzione globale mensile netta, salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 18 e fatto salvo il trattamento economico per i primi 3 giorni a carico dell'azienda stessa, pari al 100% della retribuzione globale mensile netta del lavoratore.
- 3) Il lavoratore ha pertanto l'obbligo di versare all'azienda l'assegno relativo all'indennità giornaliera erogata dall'istituto assicuratore, eleggendo a tal fine domicilio presso l'azienda stessa e rilasciando specifica delega di riscossione.
- 4) Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 3, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.
- 5) Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residua al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.
- 6) Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, l'azienda ha facoltà di ripetere dal lavoratore, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.
- 7) Il trattamento economico di cui al comma 2 cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità, dal giorno dell'accertato inadempimento, nei casi in cui il lavoratore durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale:
 - (a) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
 - (b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza;
 - (c) senza giustificato motivo, ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.
- 8) Le violazioni di cui al comma 7 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.
- 9) Per quanto concerne i lavoratori in prova, il periodo di prova rimarrà sospeso fino alla guarigione clinica accertata dall'INAIL.

Art. 41 - Inidoneità sopravvenuta (in vigore dall'1.1.05).

- 1) È diritto dell'Azienda di far constatare in ogni momento l'idoneità psico- fisica del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito.
- 2) L'accertamento relativo deve essere compiuto dal medico competente, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto delle norme di legge vigenti, e si conclude con un giudizio circa l'idoneità alla mansione. Nel caso di personale invalido di cui alla legge n. 68/99, il medico competente qualora ritenga che la natura o il grado della invalidità possano riuscire di pregiudizio alla salute e alla incolumità dei compagni di lavoro e alla sicurezza degli impianti, può sospendere il giudizio circa l'idoneità del lavoratore in attesa di acquisire l'esito dell'accertamento di cui all'art. 10, legge n. 68/99 che egli stesso promuoverà.
- 3) Contro l'eventuale giudizio di inidoneità sia l'Azienda che il lavoratore possono esperire un solo ricorso, secondo la vigente normativa, rivolgendosi all'Organo di vigilanza territorialmente competente (art. 17, comma 4, D.lgs. n. 626/94). Nel caso di lavoratori invalidi appartenenti alle categorie protette di cui alla legge n. 68/99, il ricorso, in via alternativa e su iniziativa del lavoratore, potrà essere promosso per accertare la compatibilità dello stato fisico del ricorrente con le mansioni a lui affidate all'atto dell'assunzione o successivamente (art. 10, legge n. 68/99).
- 4) Nelle more dell'esperimento del ricorso di cui al precedente punto e fino all'acquisizione del relativo esito, il lavoratore sarà provvisoriamente inserito in mansioni confacenti con il suo stato, come indicate dal medico competente, compatibilmente con le esigenze funzionali aziendali, in considerazione della temporaneità dello stato di inabilità.
- 5) L'Azienda deve dare comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto, limitatamente, tuttavia, alla constatazione della sua capacità lavorativa. A salvaguardia del diritto alla segretezza dei dati riferiti alla propria condizione sanitaria, il lavoratore dovrà consegnare ogni e qualsiasi certificazione e documentazione medica in suo possesso esclusivamente e direttamente al medico competente.
- 6) Gli Organi di cui sopra potranno:
 - (a) dichiarare il lavoratore idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito;
 - (b) dichiarare il lavoratore totalmente inidoneo a svolgere qualsiasi attività lavorativa;
 - (c) dichiarare il lavoratore inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa;
 - (d) dichiarare il lavoratore temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa.
- 7) Nei casi previsti dal precedente punto 6, lett. c) e d), l'Azienda verifica la possibilità di mantenere il lavoratore in servizio con mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte ovvero, in mancanza, con mansioni inferiori.
- 8) L'accertamento relativo alla possibilità di mantenere, o meno, il lavoratore in servizio con mansioni diverse deve avvenire in una riunione congiunta tra la Direzione aziendale, le RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e il lavoratore interessato.
- 9) Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente punto 8, risulti che il lavoratore può essere mantenuto in servizio, ancorché in mansioni non equivalenti o anche inferiori a quelle di assunzione o a quelle alle quali è stato successivamente adibito, deve essere redatto apposito verbale nel quale il lavoratore dovrà espressamente dichiarare di accettare le mansioni che gli sono state assegnate. Il predetto verbale, oltre che dal lavoratore interessato, deve essere sottoscritto per accettazione dalla Direzione e dalle RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL. Qualora non sia possibile ricollocare il lavoratore, o lo stesso rifiuti la ricollocazione proposta, l'Azienda procederà al suo licenziamento, con eventuale applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità.
- 10) Nell'ipotesi prevista al precedente punto 9, il lavoratore mantenuto in servizio dovrà essere inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli. Qualora il nuovo inquadramento risultasse inferiore al precedente, verrà conservata 'ad personam' la differenza in

cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento della assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione. Tale differenza ('ad personam') è parte della retribuzione globale.

ESONERO AGEVOLATO PER INIDONEITÀ

- a) Nei confronti dei lavoratori riconosciuti, con le procedure di cui ai commi precedenti, inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti o a cui erano stati successivamente adibiti, l'Azienda, esperita infruttuosamente la procedura di ricollocazione, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento di una somma 'una tantum' definita nella sottoindicata tabella.
- b) L'esonero, stante la condizione di cui al precedente punto a), avverrà senza corresponsione di premio per i lavoratori che al momento del provvedimento del licenziamento abbiano un'età anagrafica pari a quella stabilita dalle disposizioni in materia previdenziale per il collocamento a riposo per limiti di età, diminuita di 1 anno.

Anni di servizio Aziendale	Mensilità globali dell'ultima retribuzione (X 14 :12)
10 compiuti	3
11 “	4
12 “	5
13 “	6
14 “	7
15 “	8
16 “	9
17 “	10
18 “	11
19 “	12
20 “	14
22 “	13
24 “	12
25 “	11
26 “	10
27 “	9
28 “	8
29 “	7
anzianità di servizio maggiore di 29 anni	6

c) La 'una tantum' sopra definita spetta integralmente ai lavoratori d'età inferiore ai 55 anni compiuti anagraficamente, al momento del provvedimento del licenziamento definitivo.

Viene ridotta di 2/30 per ogni anno di età superiore al 55° compiuto anagraficamente.

Dichiarazione a verbale.

Nel numero degli anni indicati nella tabella "anni di servizio aziendale" sono compresi quelli prestati alle dipendenze della preesistente gestione in economia o privata, per le Aziende costituite da meno di 10 anni o di nuova costituzione.

Art. 42 - Tutela della maternità (in vigore dall'1.5.05).

Alla lavoratrice in stato di gravidanza e puerperio sono applicate le disposizioni di legge in materia. Per i periodi di assenza obbligatoria, l'azienda integra sino al raggiungimento del 100% l'indennità giornaliera assicurata dall'INPS nella misura stabilita dalla legge, salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 18.

Art. 43 - Tutela delle persone handicappate (in vigore dal 31.3.04).

1) Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni individuate dalla legge 5.2.92 n. 104 e successive modificazioni, si applicano le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e agli artt. 19 e 20, legge 8.3.00 n. 53, fatti salvi gli accertamenti e secondo i criteri ivi previsti.

2) La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 5.2.92 n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7, legge

30.12.71 n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

3) I soggetti di cui al comma 2 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.

4) Successivamente al compimento del 3° anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il 3° grado, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa od oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

5) Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 7, legge n. 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8, legge 9.12.77 n. 903.

6) Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il 3° grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.

7) La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3 e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.

8) L'azienda adotterà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro, nei confronti dei portatori di handicap.

9) Ai fini del presente articolo, si fa riferimento alla retribuzione globale.

10) Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

11) Le disposizioni del presente articolo si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

12) Le presenti disposizioni si applicano altresì anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori e ai familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il 3° grado portatore di handicap, ancorché non convivente.

13) La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5.2.92, n. 104 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.

Art. 44 - Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo (in vigore dal 31.3.04).

1) I lavoratori, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi di terapia e/o riabilitazione presso i Servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, hanno diritto ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro allo scopo di effettuare il programma di terapia e/o riabilitazione. Tale periodo, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di 3 anni.

2) A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare, unitamente alla richiesta di aspettativa, la documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza e l'ammissione al programma di terapia e/o riabilitazione.

3) Durante il periodo di aspettativa di cui al comma 1 il lavoratore interessato dovrà presentare all'azienda, mensilmente, la documentazione rilasciata dalle strutture sanitarie competenti attestante l'effettiva partecipazione al programma di cui al comma 2.

4) I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Il periodo di aspettativa, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di 3 anni.

5) Qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 10 giorni lavorativi dal completamento del programma terapeutico o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa ovvero dalla data

dell'eventuale, volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico, il rapporto di lavoro s'intenderà risolto.

6) Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.

7) Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

8) In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento di mansioni che comportino rischi per la sicurezza, l'incolumità e salute di terzi, e il lavoratore va adibito a mansioni che non comportino i rischi predetti.

9) Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro s'intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

10) Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 4 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

11) Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

12) La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR 9.10.90 n. 309 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.

13) Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche ai fini della tutela delle persone affette da etilismo.

Art. 45 - Tutela delle persone affette da immunodeficienza (AIDS) (in vigore dal 31.3.04).

1) In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e comunque nel rispetto della legge 5.6.90, n. 135 (Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS), ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'urgenza di assistere il coniuge o un parente entro il 2° grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, concederà in alternativa:

- aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a 3 anni;
- permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di 8 mesi.

2) La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione da parte del dipendente di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante le esigenze terapeutiche e di assistenza del congiunto.

3) Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro s'intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

4) Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

Art. 46 - Permessi per donazione di midollo osseo (in vigore dal 31.3.04).

Al dipendente donatore di midollo osseo l'azienda riconosce permessi retribuiti, con decorrenza della retribuzione globale in misura necessaria alla effettuazione degli accertamenti e delle analisi finalizzati a verificare l'idoneità alla donazione.

Ai fini della concessione dei permessi di cui al comma 1, l'effettuazione predetta deve essere comprovata da specifiche certificazioni.

Art. 47 - Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata (in vigore dal 31.3.04).

Fermo restando quanto previsto dalla legge 5.2.92 n. 104, e dalla legge 8.3.00 n. 53, ai lavoratori che abbiano la necessità di assistere il coniuge, il convivente o un parente entro il 3° grado, anche non convivente, non ricoverati a tempo pieno, bisognosi di assistenza in quanto colpiti da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, permetterà di praticare orari flessibili individuali e/o di turnazione agevolata utili all'assistenza del congiunto e concederà permessi non retribuiti anche per periodi plurisettimanali, previa presentazione di idonea documentazione.

Art. 48 - Congedi familiari - Permessi per eventi familiari (in vigore dal 31.3.04).

A) Permessi per eventi e cause particolari.

- 1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, legge 8.3.00 n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale 21.7.00 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a 3 giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
- 2) Per fruire del permesso, il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
- 3) Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.
- 4) Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
- 5) I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento della insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
- 6) Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati al comma 1, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento della attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
- 7) L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore e in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno, alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
- 8) La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
- 9) I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33, legge 5.2.92 n. 104, e successive modificazioni.

10) Qualora, nello stesso anno, si verificano lutti per decesso di genitori, coniuge, figli, fratelli o altro familiare convivente, il lavoratore ha diritto a corrispondenti periodi di 3 giorni di permesso retribuito, sempreché tali lutti non intervengano in periodi di ferie o di malattia del lavoratore stesso.

B) Congedi per gravi motivi familiari.

1) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, legge n. 53/00 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale 21.7.00 n. 278, il lavoratore ha diritto a un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 CC anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il 3° grado, anche se non conviventi.

2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

4) Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

5) Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

6) Sia l'eventuale non accoglimento, sia la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, sia la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

7) Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

8) Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i 3 giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

9) Il congedo di cui alla presente lett. B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1, DM 21.7.00 n. 278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta, del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a 3 giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi 7 giorni.

10) Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a 7 giorni.

11) Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Dichiarazioni congiunte.

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

Ai dipendenti ai quali spettano trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo - che debbano assentarsi dal servizio per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al 6° anno di età (in ragione di 170 giorni per ciascun figlio) nonché ai lavoratori che debbano assentarsi per assistere i figli maggiori di 6 anni o il coniuge o il genitore purché conviventi portatori di handicap (per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di 24 mesi) si applica l'art. 1, comma 40, legge 8.8.95 n. 335 - e successive modificazioni - nei limiti e alle condizioni della norma medesima.

Art. 49 - Aspettativa per adozione e affidamento (in vigore dal 31.3.04).

- 1) Fermo restando quanto previsto dalla legge 8.3.00 n. 53, ai lavoratori che scelgano di adottare o avere in affidamento bambini e abbiano bisogno di una fase di ambientamento con la persona adottata o in affido, sia in Italia che all'estero, le aziende - per i casi in cui i lavoratori non possano fruire di specifiche agevolazioni ai sensi della legislazione vigente - riconosceranno, compatibilmente con le esigenze tecnico- organizzative, periodi di aspettativa non retribuita fino a 1 anno, dietro presentazione della documentazione del competente giudice dei minori.
- 2) Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro s'intende sospeso a tutti gli effetti, senza decorrenza della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Art. 50 - Aspettativa per volontariato (in vigore dal 31.3.04).

- 1) I lavoratori assunti a tempo indeterminato che fanno parte di Organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte negli appositi registri regionali, di cui all'art. 6, legge 11.8.91 n. 266, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro anche individuale e di turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge sopra citata.
- 2) Valutate le esigenze di servizio, l'azienda potrà inoltre concedere un periodo di aspettativa non retribuita, di durata non superiore a 1 anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla legge n. 266/91.
- 3) Fermo restando le disposizioni del DPR 21.7.94 n. 613 in considerazione della natura di servizio pubblico essenziale gestito dalle aziende e dal loro dovere di collaborazione in caso di calamità, si precisa che - allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi - il personale delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse a detti interventi.
- 4) Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro s'intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Art. 51 - Richiamo alle armi (in vigore dall'1.1.05).

- 1) Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. Ai dipendenti interessati verrà applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.
- 2) I dipendenti richiamati alle armi dovranno riprendere servizio entro il termine di 30 giorni calendariali dal collocamento in congedo. Superato tale termine, gli interessati saranno considerati dimissionari.

Capitolo VIII - TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 52 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (in vigore dal 31.3.04).

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13.12.84 n. 635, dalla legge 9.12.77 n. 903 e dalla legge 10.4.91 n. 125, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca mirate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentono una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, anche con riferimento ai comportamenti lesivi della dignità della persona.

A tal fine, le parti stipulanti il presente CCNL costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi 8 componenti, che si riunirà di norma annualmente per:

- (a) esaminare l'andamento della occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- (b) proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive, da realizzare in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al capoverso 1, valorizzare la presenza femminile nelle imprese e favorire l'evoluzione della professionalità femminile.

Art. 53 - Prevenzione e repressione delle molestie sessuali (in vigore dal 31.3.04).

Al fine di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la prevenzione e la repressione di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, in linea con gli indirizzi contenuti nella Raccomandazione CEE/92/131/27.11.91 e dall'allegato Codice di condotta.

Art. 54 - Prevenzione e repressione del mobbing (in vigore dal 31.3.04).

Le parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psico-fisica dei dipendenti è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

A tal fine, le Parti si danno atto della necessità di avviare adeguate e opportune iniziative mirate alla prevenzione di comportamenti lesivi dei valori di cui al comma 1.

Capitolo IX - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 55 - Prerogative e permessi sindacali (in vigore dall'1.1.05).

I) RAPPRESENTANZA SINDACALE

- a) Le Organizzazioni dei lavoratori che istituiscano proprie RSA, devono darne comunicazione per iscritto all'Azienda interessata.
- b) Le RSA, costituite ai sensi della legge 20.5.70 n. 300, assumono anche tutti i compiti e le funzioni delle Commissioni interne.
- c) Ove le singole RSA, di cui al punto a), siano sostituite da una struttura rappresentativa unitaria (RSU) alla stessa saranno riconosciuti i compiti e le funzioni previsti dagli accordi nazionali di settore.
- d) I dirigenti delle RSA, di cui al precedente punto b), hanno diritto per l'espletamento dell'attività inerente al loro mandato ad un numero di ore di permesso retribuito pari a quanto stabilito dall'art. 23, legge n. 300/70.

II) MONTE ORE DEI PERMESSI SINDACALI

- a) Le sole Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, le quali raggiungano sul territorio nazionale una rappresentatività, determinata esclusivamente in base alle deleghe alla trattenuta sindacale, pari o superiore al 5% dei dipendenti come sotto individuati e siano aderenti agli accordi di regolamentazione dei conflitti di cui alla legge n. 146/90, in sostituzione di quanto previsto al precedente par. 1, a titolo di clausola più favorevole, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti, pari ad 8 ore complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.
- b) Le ore di permesso risultanti dal monte vanno ripartite tra le Organizzazioni sindacali di cui al precedente punto a), in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, come sopra determinati, risultante alla stessa data del 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.
- c) Nel monte ore suindicato rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dalle Aziende e a Commissioni comunque denominate.
- d) Il suddetto monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.
- e) Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto dalla legge n. 300/70 agli artt. 23 e 30 e, pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli Organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
- f) Le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, s'impegnano a comunicare alle singole aziende, entro dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli Organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali e aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
- g) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL e avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'Organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli Organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso Organo.
- h) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

III) PERMESSI SINDACALI NAZIONALI RETRIBUITI

- a) Ai dirigenti sindacali del settore igiene urbana indicati a FEDERAMBIENTE dalle Organizzazioni sindacali di categoria stipulanti, di cui al punto a) del precedente punto II), verranno concessi 30 permessi sindacali retribuiti complessivi, per tutta la durata del loro mandato riferito all'anno solare.
- b) Detti permessi potranno essere fruiti soltanto dai lavoratori i cui nominativi saranno comunicati, entro il 30 novembre di ogni anno, dalle Organizzazioni sindacali a FEDERAMBIENTE, la quale si farà parte diligente al fine di trasmetterli alle singole Aziende interessate.
- c) La mancata comunicazione dei nominativi dei lavoratori soprarichiamati comporterà l'automatica decadenza del diritto di fruire dei permessi previsti dal presente articolo.
- d) La trasmissione da parte di FEDERAMBIENTE alle aziende di competenza dei nominativi riferentisi ai dirigenti suindicati costituisce condizione imprescindibile ai fini della erogazione del permesso.
- e) In deroga a quanto previsto alla precedente lett. a), il 50% dei permessi spettanti a ciascuna Organizzazione stipulante (arrotondato all'unità inferiore) potrà essere frazionato per un periodo non inferiore a 2 mesi.
- f) Il numero complessivo dei permessi spettanti alle Organizzazioni sindacali stipulanti, di cui alla lett. a) del precedente punto II), verrà ripartito in misura proporzionale al numero nazionale degli iscritti, determinati esclusivamente in base alle deleghe alle trattenute aziendali, riferito al 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento. Detto numero dovrà essere comunicato a FEDERAMBIENTE e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti da tutte le Aziende che applicano il presente CCNL entro il 15 novembre successivo.
- g) Ai dirigenti sindacali, che fruiscono dei permessi sindacali retribuiti previsti dal presente punto, viene corrisposta la retribuzione globale, così come previsto dal CCNL, comprensiva di tutti gli elementi collegati al reparto e/o ufficio, alla mansione e al livello d'inquadramento di appartenenza. Non competono ai suddetti dirigenti sindacali, che fruiranno di permessi sindacali, gli indumenti di lavoro. I periodi di permesso non danno luogo alla maturazione di ferie. In deroga, la norma di cui sopra non si applica per i periodi di permesso che non superino i 2 mesi nell'anno solare. Per quanto riguarda, infine, l'istituto della produttività si fa rinvio a quanto verrà stabilito dalle parti stipulanti in sede di accordi aziendali.

Dichiarazione a verbale di FP-CGIL/FIT-CISL/UILTRASPORTI/.

Applicazione interpretativa al punto II).

Il monte ore complessivamente determinato per singola azienda così come previsto dal punto II), per la parte spettante alle Organizzazioni sindacali di categoria di CGIL-CISL-UIL stipulanti il CCNL verrà diviso fra le stesse secondo i criteri sotto specificati:

- 1) Nel caso di realizzazione di RSU il 50% del monte ore verrà assegnato alla gestione di queste ultime mentre il restante 50% verrà ripartito pariteticamente tra CGIL, CISL e UIL.
- 2) Nel caso di non realizzazione delle suindicate RSU la parte di monte ore spettante a CGIL, CISL, UIL detratta dalla spettanza garantita di diritto alle singole Organizzazioni con i criteri previsti dalla legge n. 300 del 20.5.70, verrà distribuita proporzionalmente fra le stesse tenendo conto del singolo grado di rappresentatività aziendale.

Applicazione interpretativa al punto III).

La quantità di permessi sindacali retribuiti spettanti complessivamente alle Organizzazioni sindacali di categoria di CGIL, CISL, UIL stipulanti il CCNL verrà ripartita sommando il singolo grado di rappresentatività nazionale e distribuendo pariteticamente fra le stesse il risultato che dalla applicazione di detta percentuale determinerà la spettanza di CGIL, CISL, UIL.

Dichiarazione a verbale di FEDERAMBIENTE al punto III).

L'onere derivante dall'applicazione del punto III) del presente contratto relativo ai permessi sindacali nazionali verrà ripartito tra tutte le Aziende aderenti a FEDERAMBIENTE in proporzione al personale in forza al 1° gennaio di ogni anno.

Art. 56 - Diritti sindacali (in vigore dall'1.1.05).

1) Diritto d'affissione.

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

2) Trattenute dei contributi sindacali

La trattenuta per contributi sindacali a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie è confermata nel valore dell'1% della retribuzione base parametrica per 14 mensilità. Le Aziende non possono accettare deleghe in cui il valore del contributo sia inferiore all'1% e, pertanto, le deleghe in corso devono essere allineate alla percentuale sopraindicata, salvo revoca da parte del lavoratore. Allo scopo di facilitare ai lavoratori il versamento dei propri contributi alle Organizzazioni sindacali stipulanti alle quali sono iscritti, le Aziende effettueranno le relative trattenute sulle retribuzioni mensili inserendole nei ruoli paga, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega, nella quale dovranno essere specificate le generalità del lavoratore, il numero di matricola, il Sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, la periodicità e l'importo della trattenuta stessa. La trattenuta sarà sospesa a richiesta scritta del lavoratore interessato con decorrenza nel mese successivo alla data della revoca stessa; s'intende invece che nello stesso mese sarà trattenuto in un'unica soluzione il corrispettivo del tesseramento, non ancora trattenuto, che ha scadenza annuale indivisibile, anche se la relativa esazione viene rateizzata in 14 mensilità per comodità dei lavoratori iscritti; ciò in quanto la clausola stessa viene esplicitamente accettata e sottoscritta dal lavoratore al momento del rilascio della delega. Effettuata la trattenuta, l'Azienda rimetterà ad ogni Sindacato la somma di competenza.

3) Assemblee sindacali del personale.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, in Azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue 'pro capite'; in quest'ultimo caso verrà corrisposta la normale retribuzione. Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi di interesse pubblico, le Assemblee saranno tenute di massima nelle ultime ore di lavoro, salvo casi del tutto eccezionali, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti (comma in vigore dal 22.5.03). Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette singolarmente, o congiuntamente, dalle RSA e/o dalle strutture esterne delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale di lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate alla Direzione dell'azienda con un preavviso di almeno 24 ore. Alle riunioni possono partecipare dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la RSA.

4) Sedi sindacali.

Nelle Aziende con almeno 200 dipendenti, viene posto permanentemente a disposizione delle RSA per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune all'interno dell'Azienda o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle Aziende con un numero inferiore di dipendenti, le RSA hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni

Art. 57 - Istituti di patronato (in vigore dall'1.1.05).

1) Gli istituti di patronato delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, hanno diritto di svolgere, ai sensi dall'art. 12, legge n. 300/70, i compiti di cui al DLCP 29.7.47 n. 304.

2) L'Azienda mette a disposizione dei suddetti patronati:

(a) albo murale per le affissioni di materiale di informazione ai lavoratori;

(b) idonei locali per consentire ai rappresentanti dei patronati di poter ricevere ed assistere i lavoratori.

3) Per l'attuazione pratica dei suddetti punti 1 e 2 si addiverrà a specifici accordi stipulati tra le parti.

**Art. 58 - Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive
(in vigore dall'1.1.05).**

- 1) La procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'art. 2, comma 2, legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/00, è in vigore dal 14.5.01, per effetto della delibera n. 01/31 del 19.4.01 della Commissione di garanzia, che ha valutato idoneo l'Accordo nazionale 1.3.01 che disciplina l'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale.
- 2) Tale procedura si applica altresì ai lavoratori addetti ad attività e/o servizi non individuati come prestazioni indispensabili dall'art. 8, Accordo nazionale 1.3.01.
- 3) Il testo della procedura contrattuale di cui al comma 1 - che, pertanto, si applica nei confronti di tutti i dipendenti - è in calce a quello dell'Accordo nazionale 1.3.01, allegato al presente contratto.

Capitolo X - AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 59 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (in vigore dall'1.1.05).

A) La sicurezza e l'igiene del lavoro, la salute dei lavoratori e la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro devono essere principi informativi delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi di tutti i soggetti interessati; la funzione "Sicurezza" si configura come qualificato mezzo dell'attività aziendale destinata a promuovere la sicurezza e l'igiene del lavoro. Le parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi della attività lavorativa, per evitare o ridurre i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno. Ciò posto, in conformità con quanto stabilito dagli artt. 16 e 17, D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modifiche e integrazioni, l'Azienda prima di costituire il rapporto di lavoro, sottopone l'interessato ad accertamenti preventivi svolti dal medico competente, tesi a constatare l'idoneità alla mansione specifica. L'Azienda, inoltre, avvalendosi sempre del medico competente, sottopone il personale ad accertamenti sanitari periodici nel rispetto della normativa di legge. Il lavoratore non può sottrarsi agli accertamenti di cui sopra, essenziali per tutelare la sua stessa integrità fisica; in caso di rifiuto ingiustificato, il rapporto di lavoro viene risolto con la sola corresponsione del TFR.

B) Il Rappresentante per la Sicurezza (RLS).

1) L'identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza avviene con le modalità di seguito indicate.

1.1) Numero dei rappresentanti.

Il numero dei RLS viene come di seguito definito:

- Aziende fino a 200 dipendenti: 1 RLS
- Aziende da 201 a 1.000 dipendenti: 3 RLS
- Aziende oltre i 1.000 dipendenti: 6 RLS

Nelle aziende in cui vi siano impianti a tecnologia complessa con almeno 20 addetti o nelle aziende a particolare complessità organizzativa territoriale, i componenti come sopra determinati possono essere aumentati di un ulteriore RLS previo accordo tra le parti. A tal fine rileva il numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno in cui avviene l'elezione dei RLS.

Durata dell'incarico.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

1.2) Aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende aventi fino a 15 dipendenti, il RLS viene eletto dai lavoratori.

a) Procedura di elezione.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro comunica all'Organismo paritetico regionale il nominativo eletto. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto almeno semestrale e che abbiano superato il periodo di prova in forza all'azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda. Nel caso di dimissioni del RLS subentra il primo dei non eletti. In mancanza il dimissionario esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

b) Permessi.

Al RLS spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti. Spettano permessi pari a 30 ore annue nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

1.3) Aziende con più di 15 dipendenti.

1.3.1) Numero di RLS.

Il numero dei RLS è così rappresentato:

- 1 RLS nelle aziende sino a 200 dipendenti
- 3 RLS nelle aziende da 201 a 1.000 dipendenti
- 6 RLS in tutte le altre aziende

Nelle aziende in cui vi siano impianti a tecnologia complessa con almeno 20 addetti o nelle aziende a particolare complessità organizzativa territoriale, i componenti come sopra determinati possono essere aumentati di un ulteriore RLS previo accordo tra le parti.

1.3.2) Procedure di elezione.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulteranno eletti i candidati che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro comunica all'Organismo paritetico regionale i nominativi eletti. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto almeno semestrale e che abbiano superato il periodo di prova in forza all'azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda.

1.3.3) Dimissioni del RLS.

Nel caso di dimissioni del RLS subentra il primo dei non eletti. In mancanza il dimissionario esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

1.3.4) Permessi retribuiti.

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, ogni RLS dispone di 40 ore di permesso retribuito annuo modulate sulla durata della funzione attribuitagli. Per l'assolvimento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l), art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore. La richiesta di permesso deve essere presentata, di norma, con un preavviso di almeno 24 ore.

2) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.

Le parti riconoscono che il D.lgs. n. 626/94 ha istituito le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza conferendo loro un ruolo attivo in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, con attribuzioni e compiti più ampi rispetto a quelli già conosciuti dall'art. 9, legge n. 300/70. Pertanto le parti si danno reciprocamente atto che le attribuzioni dei RLS previste dal D.lgs. n. 626/94 e dal presente accordo assorbono tutti gli istituti contemplati dalla previgente normativa, realizzando un insieme organico. Con riferimento alle attribuzioni del RLS, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19, D.lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1 Accesso ai luoghi di lavoro.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge. Il RLS segnala preventivamente al Responsabile della Sicurezza (RSPP) e in difetto alla Direzione aziendale, le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2) Modalità di consultazione.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il RLS, in occasione della consultazione, ha

facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.

2.3) Informazioni e documentazione aziendale.

Il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui al D.lgs. n. 626/94, art. 19. Lo stesso RLS ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda ai sensi dell'art. 4, comma 3, D.lgs. n. 626/94. Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla legge. Nell'uso delle informazioni e documentazioni di cui sopra il RLS è tenuto al rispetto delle norme di legge.

2.4) Strumenti per l'espletamento delle funzioni.

Per l'esercizio delle sue funzioni il RLS fruisce dei locali di cui all'art. 27, legge n. 300/70 e degli eventuali supporti logistici connessi, secondo la prassi in atto.

3) Formazione dei RLS.

Il RLS ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g), D.lgs. n. 626/94, nei termini previsti dall'art. 22. Salvo iniziative adottate a livello di Organismi paritetici territoriali, spetta all'azienda definire i programmi formativi per i RLS, il cui contenuto, comunque, deve essere conforme ai criteri dettati dall'art. 22.

4) Modalità di consultazione.

Laddove il D.lgs. n. 626/94 preveda a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro pertanto consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Della riunione viene redatto verbale sul quale i RLS appongono la propria firma.

5) Riunioni periodiche.

In applicazione dell'art. 11, D.lgs. n. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1) sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su di un ordine del giorno scritto. Il RLS può richiedere la convocazione dell'apposita riunione in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio. Della riunione viene redatto verbale con le modalità di cui al punto precedente.

C) Organismi paritetici.

A livello territoriale, ai sensi dell'art. 20, D.lgs. n. 626/94, tra le Associazioni regionali CONF SERVIZI e le strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL sono costituiti Organismi paritetici con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

Tali Organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal D.lgs. n. 626/94.

La formazione dei lavoratori e quella dei RLS avviene in collaborazione con i presenti Organismi paritetici.

D) Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo s'intendono richiamate le disposizioni del D.lgs. n. 626/94.

Art. 60 - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti da lavoro (in vigore dall'1.1.04).

A) Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI).

1) La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di DPI individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui all'art. 4, D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.

2) Fermo restando quanto disposto dall'art. 43 (Obblighi del datore di lavoro) e dall'art. 44 (Obblighi dei lavoratori), Titolo IV, D.lgs. n. 626/94, in particolare:

a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, in quanto previsti dal

piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):

(1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;

(2) assicura una formazione adeguata per l'uso corretto dei DPI;

b) il lavoratore:

(1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente alla informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;

(2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;

(3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

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

1) In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada in condizioni di scarsa visibilità l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza.

2) I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della loro attività lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.

3) Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero lavori pubblici 3.6.95 (GU 27.7.95 n. 174).

4) Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (DPI) ai sensi dell'art. 40, D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni.

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

C) Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili.

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

2) La dotazione degli indumenti di lavoro viene stabilita dall'azienda, previa contrattazione con la RSU o, in mancanza, con le RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

3) La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.

4) Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, etc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura e alla organizzazione del lavoro.

5) Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.

6) Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

Capitolo XI - PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ATTIVITÀ RICREATIVE, CULTURALI

Art. 61 - Previdenza complementare (in vigore dall'1.1.05).

- 1) La previdenza complementare è disciplinata dall'Accordo nazionale 12.1.98 che istituisce il "Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori dell'igiene ambientale e settore affini", denominato PREVIAMBIENTE.
- 2) L'adesione del dipendente al Fondo PREVIAMBIENTE, che è volontaria, determina l'adesione automatica dell'azienda al Fondo stesso e comporta, sia da parte del dipendente che dell'azienda, il versamento paritetico della quota d'iscrizione pari ad E 5,16 'pro capite'.
- 3) Le contribuzioni al Fondo per la parte determinata percentualmente, ai sensi del successivo comma 5, lett. a), b), sono calcolate sulla base retributiva convenzionale costituita dalla retribuzione base parametrata in atto all'1.1.97, dalla indennità di contingenza, da un aumento periodico di anzianità, riferiti al livello d'inquadramento del dipendente interessato.
- 4) Le contribuzioni al Fondo, nei limiti di deducibilità fiscale prevista delle vigenti disposizioni di legge, sono dovute per 12 mesi.
- 5) A decorrere dall'1.1.03 tali contribuzioni sono costituite da (comma in vigore dal 22.5.03):
 - (a) 1,95% a carico dell'azienda;
 - (b) 1,30% a carico del dipendente;
 - (c) l'intero TFR maturato nel corso dell'anno per i dipendenti di prima occupazione successiva al 29.4.93;
 - (d) una quota mensile dell'accantonamento del TFR maturando nel corso dell'anno per gli altri lavoratori, nella misura del 2% della retribuzione utile al computo di tale istituto.
- 6) Le variazioni della base di calcolo e dei contributi dovuti al Fondo, di cui ai commi 3 e 5, stabilite da successivi accordi stipulati dalle parti istitutive del Fondo stesso, trovano immediata applicazione ai sensi e per gli effetti del presente articolo.
- 7) I contributi di cui al comma 5 decorrono dal mese successivo all'iscrizione.
- 8) In caso di assenza non retribuita per il mese, non sussiste l'obbligo del versamento dei contributi di cui al comma 5; mentre, in caso di assenza retribuita, il contributo è commisurato al livello della retribuzione.
- 9) Il dipendente può optare per il versamento di una ulteriore contribuzione a suo esclusivo carico entro i limiti di cui all'art. 13, comma 3, D.lgs. 21.4.93 n. 124 e purché la quota annuale del TFR destinata al Fondo PREVIAMBIENTE sia almeno pari alla contribuzione complessiva versata dal dipendente stesso.
- 10) Ad ogni lavoratore va consegnata copia della scheda informativa e della domanda di adesione al Fondo PREVIAMBIENTE disponibili sul sito Internet del Fondo stesso.

Art. 62 - Attività culturali e ricreative (in vigore dall'1.1.05).

- 1) Le attività culturali e ricreative promosse nell'azienda sono gestite da Organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. La regolamentazione di tali Organismi è demandata alla contrattazione aziendale.
- 2) Per lo svolgimento delle suddette attività, l'azienda concorre con un contributo annuale pari ad E 21,00 commisurato al numero di lavoratori a tempo indeterminato in servizio all'inizio di ogni anno. Il contributo versato da ciascun lavoratore che partecipi a dette attività come associato agli Organismi di cui al precedente comma 1 non potrà essere inferiore a un importo annuale pari ad E 10,50.
- 3) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, fermo restando che, qualora il contributo aziendale versato per le suddette attività sia superiore a quello sopra indicato, quest'ultimo concorre e non aumenta quello percepito a titolo di miglior favore.
- 4) I lavoratori che siano impegnati nello svolgimento e/o nella organizzazione dell'attività di cui al precedente comma 1 possono fruire di permessi non retribuiti compatibilmente con le esigenze di servizio.

Capitolo XII - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 63 - Doveri e divieti (in vigore dall'1.1.05).

- 1) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo deve:
 - (a) rispettare l'orario di servizio e adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;
 - (b) svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;
 - (c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa;
 - (d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
 - (e) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda;
 - (f) aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, eccetera);
 - (g) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda;
 - (h) mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti;
 - (i) osservare e far osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
 - (l) comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione.
- 2) Il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dall'Azienda. Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore.
- 3) Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento della idoneità fisica.
- 4) Il lavoratore non deve svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa.
- 5) Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 64 - Doveri e responsabilità dei conducenti (in vigore dall'1.1.05).

- 1) Ferme restando le disposizioni previste al precedente art. 63, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in perfetto stato di funzionamento: in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.
- 2) Il conducente deve altresì assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento e il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.
- 3) Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputate per negligenza e incuria.
- 4) Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis, Codice della strada - di cui al D.lgs. 15.1.02 n. 9, modificato dal DL 27.6.03 n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1.8.03 n. 214 - in caso di decurtazione di punti della patente di guida attestata da specifico Verbale di contestazione e/o accertamento - per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il

recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda.

5) Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia ritirata la patente dall'Autorità competente, avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

6) Qualora il provvedimento penale o amministrativo si chiudesse col ritiro della patente e il conducente non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione del TFR.

Art. 65 - Provvedimenti disciplinari (in vigore dall'1.1.05).

1) L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, alla applicazione dei seguenti provvedimenti:

- (a) richiamo verbale;
- (b) ammonizione scritta;
- (c) multa non superiore a 4 ore della retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31.12.91;
- (d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 10 giorni;
- (e) licenziamento con preavviso e TFR;
- (f) licenziamento senza preavviso e con TFR.

2) Il provvedimento di cui al comma 1, lett. e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno 3 volte nel corso di 2 anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 63.

3) Il provvedimento di cui al comma 1, lett. f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti.

4) Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5) Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lett. d) e ss., comma 1 del presente articolo.

6) L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.

7) Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Nelle aziende ove non sia eletta la RSU ovvero non sia costituita la RSA della Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce, oppure nelle aziende che distino più di km. 40 dalla sede più vicina della Organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda.

8) Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al

precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa della attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

9) Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 - salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore - l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lett. b), c), d), e), f). Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

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

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

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

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

14) Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Capitolo XIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 66 - Estinzione del rapporto di lavoro (in vigore dall'1.1.05).

- 1) Il rapporto di lavoro si estingue per i seguenti motivi:
 - (a) collocamento a riposo del lavoratore per raggiunti limiti d'età secondo le vigenti disposizioni di legge;
 - (b) morte del lavoratore;
 - (c) dimissioni del lavoratore;
 - (d) esonero o recesso del lavoratore per superamento dei limiti massimi di malattia e aspettativa ai sensi dell'art. 39;
 - (e) esonero per comprovata incapacità lavorativa del lavoratore;
 - (f) esonero per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 65;
 - (g) esonero per giusta causa o giustificati motivi ai sensi delle leggi nn. 604/66, 300/70 e 108/90.

Nota a verbale.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'art. 66, comma 1, lett. g) del presente CCNL, di conferma della previgente normativa contrattuale del 1983, non ha innovato il principio di stabilità che assiste il rapporto di lavoro dei dipendenti delle Aziende che applicano il presente contratto.

Art. 67 - Preavviso di licenziamento - Indennità sostitutiva - Dimissioni (in vigore dall'1.1.05).

- 1) In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi elencati nell'art. 66, escluso quello di cui alle lett. f) ed g), ai lavoratori compete il preavviso nella seguente misura:
 - (a) per coloro i quali hanno superato il periodo di prova e non i 2 anni di servizio: 30 giorni;
 - (b) per coloro i quali hanno superato i 2 anni di servizio e non i 5: 60 giorni;
 - (c) per coloro i quali hanno superato i 5 anni di servizio e non i 15: 90 giorni;
 - (d) per coloro i quali hanno superato i 15 anni di servizio: 120 giorni.
- 2) Il lavoratore avrà diritto all'eventuale maggiore termine di preavviso stabilito da disposizioni di legge.
- 3) Durante il periodo di preavviso l'Azienda concederà al lavoratore permessi per ricerca di nuova occupazione.
- 4) Il periodo di preavviso dovrà decorrere dal 1° giorno della quindicina successiva alla data di comunicazione del collocamento a riposo o del licenziamento.
- 5) I periodi di preavviso sopraindicati, ridotti a metà, dovranno essere osservati a favore dell'Azienda anche dai lavoratori in caso di dimissioni.
- 6) Il periodo di preavviso, anche se sostituito dall'indennità di cui all'articolo seguente, sarà computato nell'anzianità agli effetti del TFR.
- 7) È facoltà dell'Azienda esonerare dal servizio il lavoratore collocato a riposo o licenziato, dietro pagamento di una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.
- 8) In ogni caso l'Azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso qualora l'estinzione del rapporto di lavoro avvenga per motivi di cui alle lett. b), d), e), art. 66.
- 9) L'indennità sostitutiva del preavviso, in caso di morte del lavoratore, verrà corrisposta alle persone e con le modalità previste dall'art. 2122 CC.
- 10) L'Azienda ha facoltà di ritenere, a titolo d'indennità sostitutiva del preavviso su quanto da essa dovuto al lavoratore dimissionario, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso che questi non abbia dato.
- 11) L'Azienda, nel caso di dimissioni del lavoratore, previa definizione con accordo sindacale dei relativi tempi e modalità, potrà risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, dietro pagamento di una indennità minima equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

Art. 68 - Trattamento fine rapporto di lavoro (TFR) (in vigore dall'1.1.05).

1) Al lavoratore il cui rapporto di lavoro si estingua per motivi previsti dal presente contratto sarà corrisposto il TFR previsto dalla legge n. 297 del 29.5.82.

2) In applicazione dell'art. 1, comma 2, legge 29.5.82 n. 297, la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del TFR comprende le seguenti voci:

- (1) retribuzione base parametrica;
- (2) aumenti periodici di anzianità;
- (3) 14^a mensilità;
- (4) eventuale assegno 'ad personam';
- (5) eventuale aumento di merito o superminimo a carattere individuale;
- (6) indennità mezzo di trasporto;
- (7) indennità maneggio denaro;
- (8) indennità sgombero neve;
- (9) EDR individuale produttività;
- (10) compenso relativo alla giornata di Pasqua;
- (11) indennità di reperibilità;
- (12) differenza sui minimi tabellari per mutamento temporaneo di mansioni;
- (13) compenso giornaliero per festività coincidenti con la domenica o con giornate di riposo;
- (14) indennità sostitutiva del preavviso;
- (15) indennità di funzione corrisposta ai lavoratori cui è stata attribuita la qualifica di Quadro;
- (16) indennità speciale aziendale;
- (17) aumenti di anzianità convenzionale;
- (18) compenso giornaliero per ex festività non godute;
- (19) indennità turni continui avvicendati;
- (20) compenso per lavoro festivo;
- (21) indennità lavoro normale domenicale;
- (22) compenso per lavoro compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni festivi infrasettimanali;
- (23) oltre ai predetti elementi retributivi vanno inseriti nella base di calcolo utile per la determinazione del TFR tutti i compensi o le indennità previsti per legge, qualora gli stessi siano corrisposti in maniera fissa e continuativa.

3) L'elencazione sopradescritta è tassativa e, di conseguenza, restano esclusi dalla predetta base di calcolo tutti gli altri elementi economico- retributivi previsti nella normativa del CCNL che non sono compresi nell'elencazione stessa. Eventuali modifiche all'elencazione possono intervenire solo se concordate in sede nazionale.

4) In caso di morte del lavoratore, il TFR è corrisposto secondo le disposizioni di cui all'art. 2122 CC.

Nota a verbale.

1) Per quanto riguarda il computo dell'indennità di anzianità maturata al 31.5.82, si fa rinvio a quanto stabilito dall'art. 46, paragrafo A), punto 1, CCNL 31.10.95.

2) Secondo quanto disposto dal Verbale di accordo 25.5.97, punto 1, lett. B) - con il quale le parti stipulanti hanno convenuto di costituire il Fondo PREVIAMBIENTE - la 13a mensilità è esclusa dalla base di calcolo del TFR, a far data dall'1.1.98.

Capitolo XIV - NORME FINALI

Art. 69 - Decorrenza e durata del CCNL.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, il CCNL ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.

Fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite per i singoli istituti contrattuali, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003 e scade il 31 dicembre 2006.

Per la parte economica il 1° biennio scadrà il 31 dicembre 2004.

Il presente CCNL annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti CCNL nazionali, nonché gli Accordi nazionali interfederali, fatti salvi gli espliciti richiami.

Il presente contratto s'intenderà rinnovato secondo la durata di cui al comma 1 se non disdettato almeno 3 mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata r/r.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.

Nota a verbale.

Il presente contratto prevede specifiche decorrenze per le proprie varie disposizioni, che sono riportate in allegato (allegato n.____).

Art. 70 - Inscindibilità delle norme contrattuali (in vigore dal 22.5.03).

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito dei singoli istituti e nel loro insieme, sono correlative e inscindibili e, pertanto i soggetti che osservino, anche in termini parziali, tali previsioni sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

Art. 71 - Commissione nazionale per l'interpretazione delle norme contrattuali (in vigore dall'1.1.05).

Le controversie inerenti l'interpretazione delle norme del presente contratto vengono demandate per la loro definizione all'esame di una Commissione nazionale mista.

La Commissione nazionale è composta da 3 rappresentanti di FEDERAMBIENTE e da 1 rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, la quale deve esaminare il ricorso e decidere sulle controversie entro 60 giorni dal ricevimento del ricorso stesso. Dell'esame e delle decisioni prese viene redatto motivato verbale.

ART.	TITOLO	DECORRENZA
1	Informazione, esame congiunto etc. - attribuzione superminimo	22.5.2003 31.3.2004
2	La contrattazione di primo e secondo livello -compenso qualità prestazione	22.5.2003 31.3.2004
3	Campo di applicazione	22.5.2003
4	Assunzione del personale	31.3.2004
5	Periodo di prova	1.1.2005
6	Passaggio di gestione	22.5.2003
7	Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale	22.5.2003
8	Esternalizzazione dei servizi e/o delle attività aziendali	22.5.2003
9	Cessione, trasformazione, fusione, trasferimento, cessazione dell'azienda	22.5.2003
10	Contratto di lavoro a tempo parziale	1.1.2005
11	Contratto di lavoro a tempo determinato	1.1.2005
12	Contratto di inserimento/reinserimento	1.1.2005
13	Contratto di somministrazione di lavoro	1.1.2005
14	Classificazione del personale - autospazzatrice massa complessiva a pieno carico < 60 > quintali	1.5.2003 1.1.2005
15	Mobilità dei lavoratori	1.5.2003
16	Mutamento di mansioni	1.1.2005
17	Orario di lavoro	1.1.2005
18	Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile	1.1.2005
19	Lavoro in prolungamento orario- Lavoro straordinario, notturno, festivo -prolungamento orario festivo diurno e notturno	22.5.2003 31.7.2003
20	Lavoro domenicale	1.1.2005
21	Giorni festivi - dichiarazione delle parti stipulanti	1.1.2005 22.5.2003
22	Ferie	1.1.2005
23	Banca delle ore	1.5.2003
24	Retribuzione e sue definizioni - retribuzione individuale - retribuzione globale - chiarimento a verbale, paragrafo a)	22.5.2003 1.1.2004 1.1.2004 31.7.2003
25	Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria	1.5.2003
26	Corresponsione della retribuzione	1.1.2005
27	Aumenti periodici di anzianità	1.5.2003
28	Mensilità aggiuntive	1.1.2005
29	Indennità e provvidenze varie	1.1.2005
30	Indennità turni ciclici continui ed avvicendati	1.5.2003
31	Trasferimenti	1.1.2005
32	Interruzione e sospensione del lavoro per ragioni di forza maggiore	1.1.2005
33	Assenze	1.1.2005
34	Permessi- aspettativa per motivi privati	1.1.2005
35	Aspettativa per funzioni pubbliche elettive o per cariche sindacali	1.1.2005
36	Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali	1.1.2005

37	Congedo Matrimoniale	1.1.2005
38	Diritto allo studio	1.1.2005
39	Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro	31.3.2004
40	Trattamento per infortunio sul lavoro	31.3.2004
41	Inidoneità sopravvenuta	1.1.2005
42	Tutela della maternità	1.5.2005
43	Tutela delle persone handicappate	31.3.2004
44	Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo	31.3.2004
45	Tutela delle persone affette da immunodeficienza (AIDS)	31.3.2004
46	Permessi per donazione di midollo osseo	31.3.2004
47	Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata	31.3.2004
48	Congedi familiari – Permessi per eventi familiari	31.3.2004
49	Aspettativa per adozione e affidamento	31.3.2004
50	Aspettativa per volontariato	31.3.2004
51	Richiamo alle armi	1.1.2005
52	Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro	31.3.2004
53	Prevenzione e repressione delle molestie sessuali	31.3.2004
54	Prevenzione e repressione del mobbing	31.3.2004
55	Prerogative e permessi sindacali	1.1.2005
56	Diritti sindacali - Assemblee sindacali del personale	1.1.2005 22.5.2003
57	Istituto di patronato	1.1.2005
58	Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive	1.1.2005
59	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	1.1.2005
60	Dispositivi di protezione individuale e indumenti da lavoro	1.1.2004
61	Previdenza complementare	1.1.2005
62	Attività culturali e ricreative	1.1.2005
63	Doveri e divieti	1.1.2005
64	Doveri e responsabilità dei conducenti	1.1.2005
65	Provvedimenti disciplinari	1.1.2005
66	Estinzione del rapporto di lavoro	1.1.2005
67	Preavviso di licenziamento-Indennità sostitutiva - Dimissioni	1.1.2005
68	Trattamento fine rapporto di lavoro	1.1.2005
69	Decorrenza e durata del CCNL	-
70	Inscindibilità delle norme contrattuali	22.5.2003
71	Commissione nazionale per l'interpretazione delle norme contrattuali	1.1.2005