

## Ipotesi di Verbale di Accordo

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

le Parti:

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

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

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

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

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

### a) Decorrenza istituti del CCNL

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

### b) Orario di lavoro

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

*Handwritten signatures at the top of the page.*

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

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

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

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

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

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

### c) Classificazione del personale

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

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'PGG' and 'AB'.*

*gms* *li*

**d) Permessi sindacali retribuiti**

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

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

*[Signature]*

**e) Malattia**

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

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

*[Signature]*

*[Signature]*

**f) Fondo di solidarietà di settore**

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

*[Signature]*

*[Signature]*

**g) Adeguamento della regolamentazione del diritto di sciopero**

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

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

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]* PCC

## h) Parte economica

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

1. aumento tabellare: 70 € lordi a parametro 3A, di cui:
  - 1° agosto 2016 : 25 €
  - 1° luglio 2017: 25 €
  - 1° dicembre 2018: 20 €
2. indennità integrativa (art. 32 CCNL): 20 € lordi, con decorrenza 1° gennaio 2017, salvo quanto previsto al precedente punto e)
3. quote Welfare: 30 €, di cui:
  - aumento del contributo Fasda: 9 €, dal 1° aprile 2017
  - aumento del contributo Previambiente: 10 €, dal 1° ottobre 2016
  - aumento del contributo Rubes Triva: 1 €, dal 1° gennaio 2017
  - contributo di finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale da costituirsi a norma dell'art. 26 del D. Lgs. n. 148/2015: 10 €, dal 1° luglio 2018

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

## i) Art. 6 CCNL vigente

### DICHIARAZIONE A VERBALE

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



- ❖ Provvedimenti disciplinari;
- ❖ CQC;
- ❖ Reperibilità;
- ❖ Riposo settimanale

Con la sottoscrizione del presente Verbale, le Organizzazioni Sindacali revocano definitivamente lo sciopero proclamato per i giorni 11 e 12 luglio, successivamente differito al 13 e 14 luglio 2016.

UTILITALIA

*[Handwritten signatures for UTILITALIA]*  
 deg. loc  
 Le full  
 Paolo Pulcinella  
 A.L. Viti  
 S - /s

*[Handwritten signatures for FP CGIL]*  
 FP CGIL  
*[Handwritten signatures for FIT CISL]*  
 FIT CISL  
 Alejandro  
 Bojys  
*[Handwritten signatures for UILTRASPORTI]*  
 UILTRASPORTI  
*[Handwritten signatures for FIADÉL]*  
 FIADÉL

Federico Almondini  
*[Handwritten signatures]*

Niccolò  
*[Handwritten signatures]*

## VERBALE DI INTESA

Addì, 28 novembre 2016 si sono incontrate in Roma

### UTILITALIA

e


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

### PREMESSO CHE:

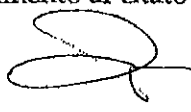
- le Parti, nell'ambito dell'Accordo 10.7.2016 di rinnovo economico e normativo del CCNL 17 giugno 2011, hanno convenuto il completamento del rinnovo contrattuale su alcuni temi specificamente individuati dall'Accordo stesso;
- tale completamento implicherà un'ulteriore fase di confronto in sede nazionale,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

### CONSIDERATO CHE:

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



PGG

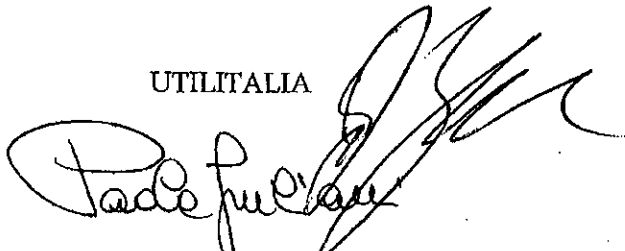
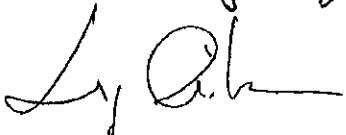
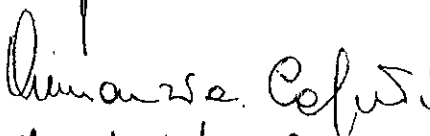
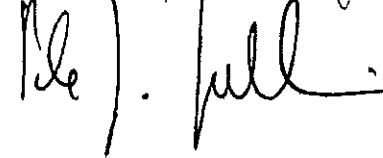


luce di criticità operative e procedurali, emerse nella fase di prima applicazione, che hanno dato luogo, in sede locale, a incertezze e, in taluni casi, anche a contenzioso;

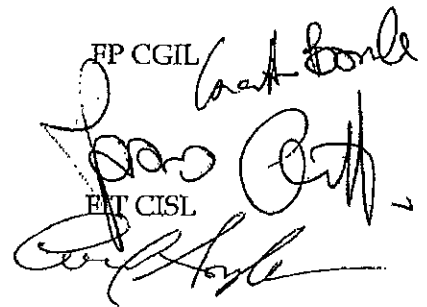
### LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

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

UTILITALIA


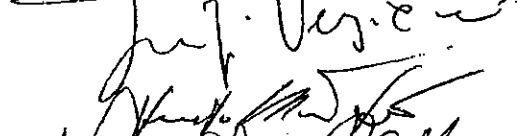

FP CGIL

  
PAOLO CORTI  
FP CISL

ULTRASPORTI



FIADSL

## VERBALE DI INTESA

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

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandallano, Paolo Giacomelli e Paola Giulianti,  
e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL, rappresentata da Massimo Cenciotti;

FIT CISL, rappresentata da Angelo Curcio;

UILTRASPORTI, rappresentata da Paolo Modi;

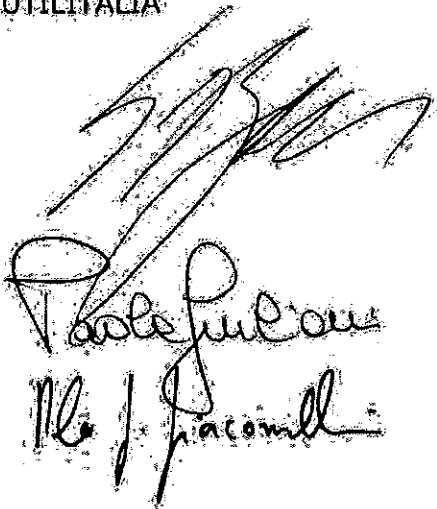
FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco e Vittorio d'Albero.

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

- 4 ore sono determinate dall'applicazione dell'indice di rappresentatività aziendale di ogni singola O.S. stipulante sul monte ore annuo complessivo;

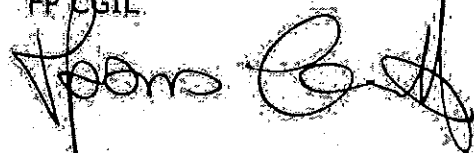
- la quota parte residua (1 ora e 30 minuti) viene ripartita in modo paritetico tra le medesime organizzazioni sindacali stipulanti.

UTILITALIA



Paola Giulianti  
Paolo Giacomelli

FP CGIL



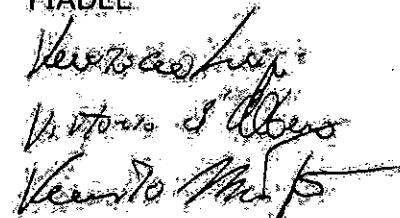
FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADEL



Luigi Verzicco  
Vittorio d'Albero  
Vittorio d'Albero

## Verbale di Accordo

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

le Parti:

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

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

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

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

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

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

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

Letto, confermato e sottoscritto

The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive signatures. The signatures are arranged in two rows, with the top row containing about six signatures and the bottom row containing about four. The ink is dark and the background is white.

UTILITALIA

*[Handwritten signature]*  
Paolo Pirelli  
Denise Masculli  
Giancarlo Celesia

CISAMBIENTE

*[Handwritten signature]*  
Michele Motta  
Luigi Trullo  
*[Handwritten signature]*

LEGACOOPSERVIZI

*[Handwritten signature]*

FP CGIL

*[Handwritten signature]*

FIY CISL

*[Handwritten signature]*

ULTRASPORTI

*[Handwritten signature]*

FIADEL

*[Handwritten signature]*  
Vittorio Salvo  
Kento Marchetti








## CAPITOLO V

### PREMESSA

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

### Art. 17 – Orario di lavoro

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

MO KL IA  Mc  PGG      3

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

### REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI/REPARTI A CICLO CONTINUO

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

### NORME TRANSITORIE

### FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

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

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

VTO VZ VA ~~XX~~ PGG Me

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

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

## **PERSONALE IN FORZA AL 31.12.2016**

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials:   
Top left: *DL*  
Below it: *AO*  
Below that: *VL*  
Below that: *LA*  
Below that: *PGG*  
Center: *MC*  
Below it: *AL*  
Below that: *AE*  
Right side: *EF*  
Below it: *AE*  
Bottom right: *PGG*  
Far right: *PGG*  
Bottom right corner: *5*

**ART. 18**

**A) - ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE**

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

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

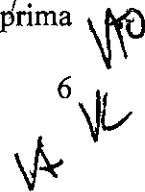
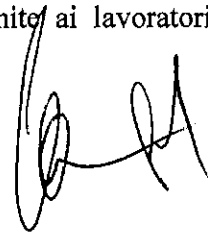
6. L'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL si incontreranno, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente le seguenti materie:
  - a. i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
  - a) le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.
7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione:
  - a) le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
  - b) le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale, che dovranno essere fornite ai lavoratori interessati 60 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale ;



nc



PGG



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

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

#### NOTA A VERBALE

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

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

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

PGG

no

no

- 20 % per le residue 30 ore.

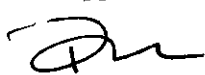
Il trattamento di cui al presente comma è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

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

## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

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



PTO VL IA

MC



PGG













## Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo

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

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

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

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

b) straordinario diurno festivo: 65%;

c) straordinario notturno feriale: 50%;

d) straordinario notturno festivo: 75%.

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

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

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

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

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

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

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

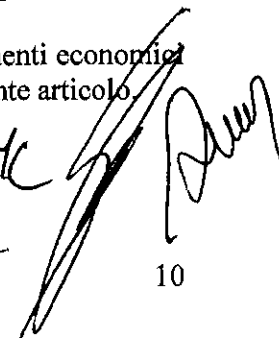
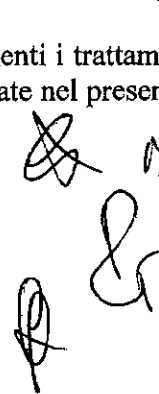

Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazione avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore l'impiego del lavoro notturno in modo continuativo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "VTO", "VL", "K", "PGG", and a large signature on the right.

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

VB  
VK  
VX

PCG



## Art. 20 - Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

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

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

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



MC

VO

VL VA

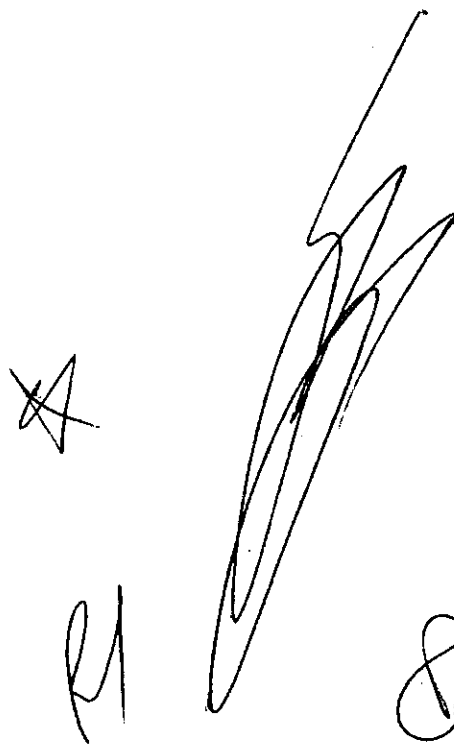


PGG



**Art. 24 . Riposo giornaliero**

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



VTO  
VL VA


↓  
MC

PGG

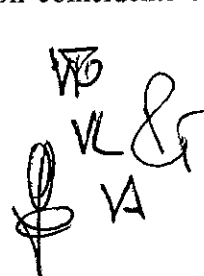
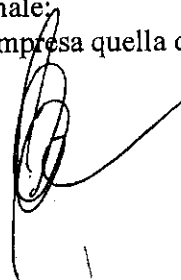


## ART 32 lett.G) INDENNITA' REPERIBILITA'

1. Al fine di soddisfare esigenze di servizio aventi carattere di straordinarietà o emergenza non programmabili preventivamente, anche attinenti alla sicurezza degli impianti e delle attrezzature non presidiati per l'intera giornata, l'azienda può disporre l'attivazione del servizio di reperibilità anche per tutti i giorni dell'anno, stabilendone la durata giornaliera.
2. In tale premessa, costituiranno oggetto di esame congiunto preventivo con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL:
  - a. Le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1;
  - b. La programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al trimestre anche in considerazione delle tipiche condizioni climatiche, turistiche ecc. del luogo - tenendo conto anche delle disponibilità individuali
  - c. L'individuazione del termine temporale massimo di presentazione del dipendente in servizio a seguito di chiamata ai sensi del successivo comma 5, avuto riguardo alle caratteristiche urbanistiche e geografiche del luogo e a quelle dei servizi da assicurare.
3. In relazione all'organizzazione del servizio, l'azienda predisporrà un sistema di turni avvicendati - ferme restando le esclusioni a norma di legge di determinate categorie di lavoratori - la cui programmazione è resa nota ai dipendenti, mediante affissione nei luoghi di lavoro, di norma entro il 20 di ogni mese da valere per il mese seguente ovvero entro il 20 del terzo mese da valere per il trimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito dal presente articolo.
4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, otto giorni per singolo dipendente interessato.
5. Il lavoratore in turno di reperibilità non deve stare in attesa in locali aziendali e non è tenuto a restare nella propria abitazione. Nondimeno, egli deve essere rintracciabile prontamente e presentarsi al lavoro immediatamente a seguito della chiamata da parte dell'azienda.
6. In caso di intervento su chiamata secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore un'indennità di chiamata. L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezza di retribuzione individuale maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali ricade. La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto, non è computabile nei trattamenti di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e in quello di infortunio sul lavoro, ed è aggiuntiva all'indennità di reperibilità normalmente spettante per il turno assegnato.
7. Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità secondo le seguenti misure differenziate:
  - a) € 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
  - b) € 7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
  - c) € 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.



PGG



L'indennità di reperibilità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto di lavoro, e non è computabile nel trattamento di malattia e infortunio sul lavoro

8. Le eventuali ore lavorative effettivamente prestate, oltre il normale orario di lavoro, durante il turno di reperibilità a seguito di chiamata da parte dell'Azienda, sono regolate dal trattamento previsto dal vigente CCNL per le ore di lavoro straordinario, notturno, festivo a seconda delle ipotesi nelle quali ricade.
9. Fatto salvo il computo del tempo dell'eventuale lavoro effettivo di cui al comma 8, le ore di turno programmato in reperibilità non sono utili ai fini della durata dell'orario legale e/o contrattuale di lavoro.
10. In attuazione degli artt. 7 e 17 comma 1 del D. Lgs 66/2003 il riposo giornaliero dei lavoratori chiamati a prestare servizio di reperibilità può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno obbligatorio della durata di 6 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo risulti comunque inferiore alle undici ore nelle 24 , il lavoratore ha diritto a corrispondenti riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore da godersi di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria della settimana successiva. Resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dell'art. 19 sulle ore prestate durante il servizio di reperibilità.
11. Le disposizioni del presente articolo decorrono dal 01/04/2017.  
Sono fatti salvi gli accordi sul servizio di reperibilità eventualmente in atto a livello aziendale, fermo restando che gli importi di cui ai commi 6 e 7 sono assorbiti dai maggiori valori eventualmente riconosciuti in sede aziendale allo stesso titolo e per le medesime fattispecie.



VL  
VA  
VP



MC

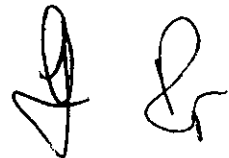


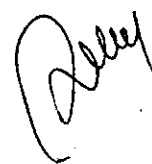


PGG









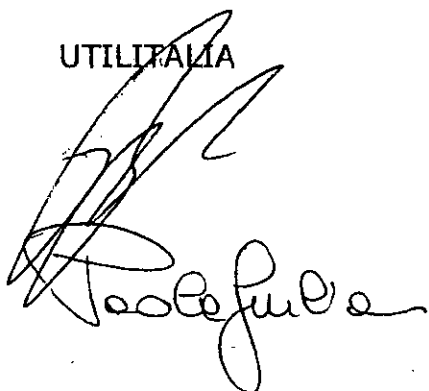
Roma, 13 marzo 2017

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

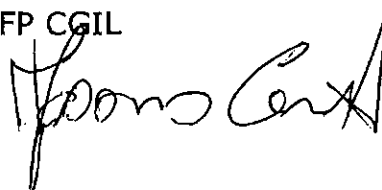
Le parti stipulanti, con riferimento al nuovo testo dell'art. 17 del CCNL dei servizi ambientali 10 luglio 2016 concordato con verbale di Accordo 13 marzo 2017, si danno atto che restano comunque in essere gli eventuali accordi aziendali per l'applicazione del nuovo orario settimanale di 38 ore, sottoscritti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

Letto, confermato e sottoscritto

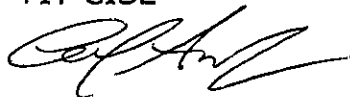
UTILITALIA



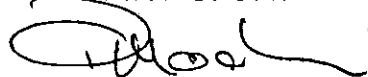
FP CGIL



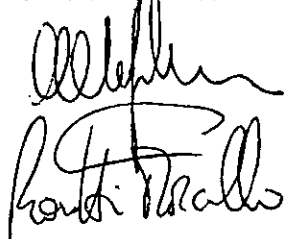
FIT CISL



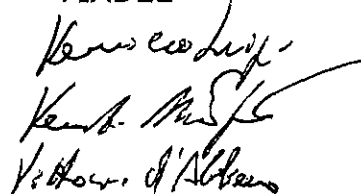
UILTRASPORTI



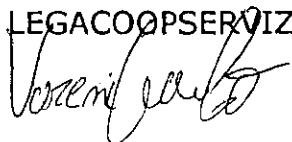
CISAMBIENTE



FIADEL



LEGACOOPSERVIZI



## Verbale di Accordo

Addì, 3 maggio 2017 si sono incontrate in Roma

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

CISAMBIENTE, rappresentata da Alberto Garbarini e Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

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

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

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

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

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

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

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
Stano Casarò  
Gennaro Celesia  
Davide Morenda  
CISAMBIENTE  
*[Handwritten signature]*

FP CGIL

*[Handwritten signature]*

FIT CISL

*[Handwritten signature]*

UILTRASPORTI

*[Handwritten signature]*

LEGACOOPSERVIZI

*[Handwritten signature]*

FIADL

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

*[Handwritten mark]*

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

### A. Trattamento per i giorni festivi

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

### B. Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse

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

**NORMA TRANSITORIA**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Drey*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

## Art. 22 - Lavoro domenicale

- 1) Ai lavoratori che prestano servizio domenicale normale - in turni con riposo settimanale fissato in altro giorno, al fine di garantire la continuità dei servizi d'istituto - è riconosciuta un'indennità pari a euro 7,00.

Tale importo potrà essere incrementato previa contrattazione aziendale.

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



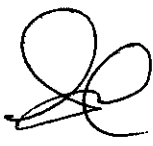



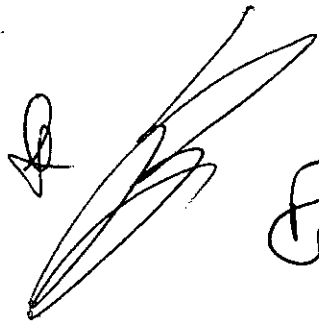

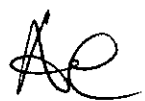

- 2) Tale indennità verrà corrisposta per ogni giorno domenicale di effettivo svolgimento della mansione ed ha le seguenti caratteristiche:

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

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

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

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

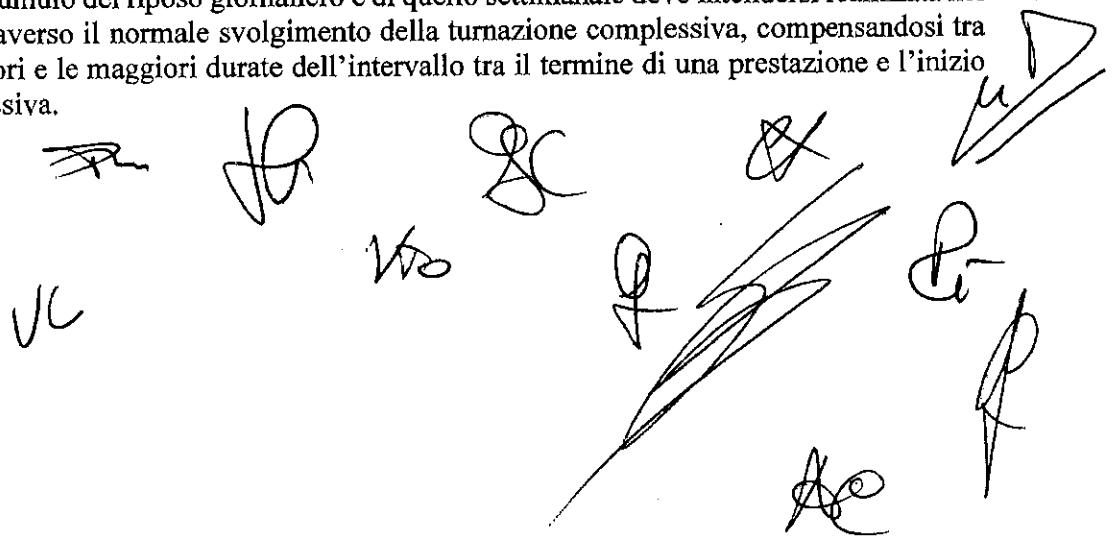
VC       
    
 



## Art. 25 – Riposo settimanale

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

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



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be initials like 'VC', 'JR', 'GC', 'AS', 'ER', and others that are more complex and difficult to decipher.



A handwritten signature in black ink, located in the bottom left corner of the page. The signature is stylized and appears to be a name, possibly 'Dey' or similar.

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

### A) Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo

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

7. Ai fini dei commi 3 e 6, ogni mutamento anche temporaneo, durante l'assenza per infermità, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti all'azienda deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.

## B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto)

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

## C) Trattamento economico

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

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

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

#### D) Periodo di aspettativa

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

#### NOTA A VERBALE

Per i lavoratori con posizione assicurativa costituita presso l'ex gestione INPDAP, le Aziende, ove previsto dalle vigenti disposizioni di legge, sono tenute al versamento degli oneri contributivi relativi ai distinti periodi di aspettativa non retribuita sopraindicati, sia per la quota a loro carico che per quella a carico degli stessi lavoratori. I contributi vanno calcolati sulla retribuzione

cosiddetta virtuale, corrispondente a quella che avrebbero percepito i lavoratori se fossero rimasti in servizio.

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

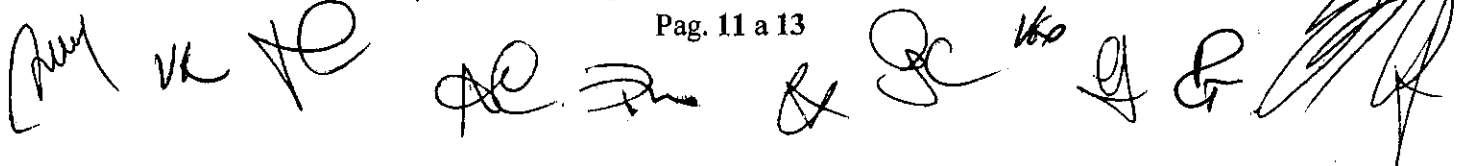
1. Superati i termini di conservazione del posto di cui alla lettera B e terminato il periodo di aspettativa di cui alla lettera D, perdurando l'assenza per infermità, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso; analogamente,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

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

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

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

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



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

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

#### H. Avvicendamento di imprese

1. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente alle dipendenze di più aziende che gestiscono servizi di igiene ambientale e attività accessorie e/o complementari, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente a seguito di avvicendamento tra imprese che applicano il presente CCNL (nonché, in termini di reciprocità, dei CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti), regolato dall'art. 6 del presente CCNL.
2. Ai sensi e per gli effetti del citato art. 6, l'azienda cessante fornirà all'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento e ai lavoratori interessati una dichiarazione che attesti, per ogni dipendente, il periodo di conservazione del posto di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

#### Art. 43 - Trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale

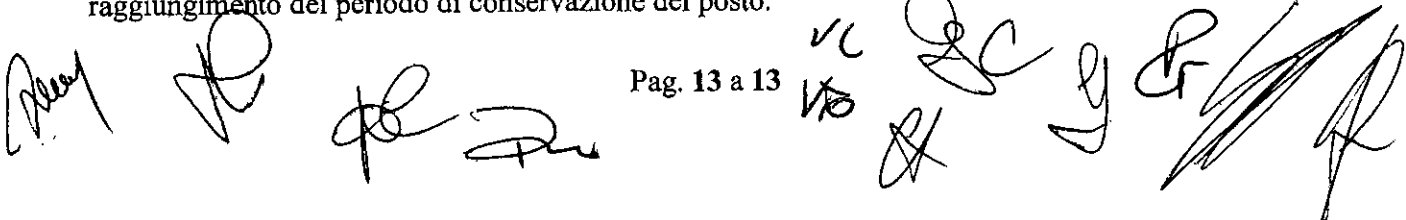
1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda, al fine di consentire al datore di lavoro di prestare le prime cure.
2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, ovvero fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.
3. Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto, l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale netta mediante integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, dall'istituto assicuratore, salvo quanto previsto dall'art. 11, c. 22 e fatto salvo il trattamento economico per i primi tre giorni a carico dell'azienda stessa, pari al 100% della retribuzione globale mensile netta del lavoratore.

4. Il lavoratore ha pertanto l'obbligo di versare all'azienda l'assegno relativo all'indennità giornaliera erogata dall'istituto assicuratore, eleggendo a tal fine domicilio presso l'azienda stessa e rilasciando specifica delega di riscossione.
5. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 4, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.
6. Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residua al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.
7. Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, l'azienda ha facoltà di ripetere dal lavoratore, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.
8. Il trattamento economico di cui al comma 2 cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità, dal giorno dell'accertato inadempimento e comunque nei casi in cui il lavoratore durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale:
  - a) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito che possono ritardare o pregiudicare la guarigione;
  - b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza;
  - c) senza giustificato motivo, ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.
9. Le violazioni di cui al comma 8 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.
10. Per quanto concerne i lavoratori in prova, il periodo di prova rimarrà sospeso fino alla guarigione clinica ovvero alla stabilizzazione degli effetti dell'infortunio o della malattia accertata dall'Inail.

#### NORMA TRANSITORIA

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of various individuals involved in the document's approval or execution.

## VERBALE DI INTESA

Roma 3 maggio 2017

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

CISAMBIENTE, rappresentata da Alberto Garbarini e Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

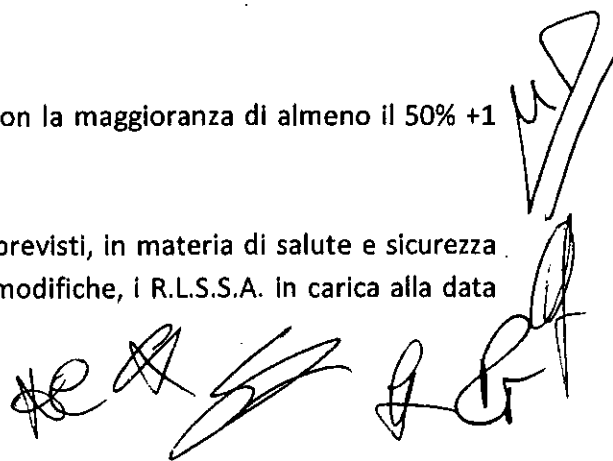
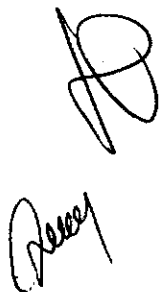
FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

### PREMESSO CHE:

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

**CONCORDANO QUANTO SEGUE:**

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



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

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

UTILITALIA

*[Handwritten signatures for UTILITALIA]*  
Stefano Fedari  
Alessandro Colucci  
Daniele Moscarella  
CISAMBIENTE  
*[Handwritten signature]*

FP CGIL

*[Handwritten signature for FP CGIL]*  
FIT CISL  
*[Handwritten signature for FIT CISL]*

LEGACOOPSERVIZI

*[Handwritten signature for LEGACOOPSERVIZI]*

UILTRASPORTI

*[Handwritten signature for UILTRASPORTI]*

FIADEL

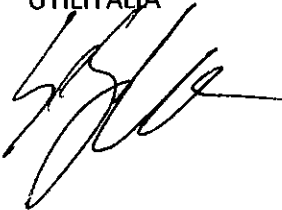
*[Handwritten signatures for FIADEL]*  
Vincenzo Lupi  
Antonio Vito  
Kersti Puff

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

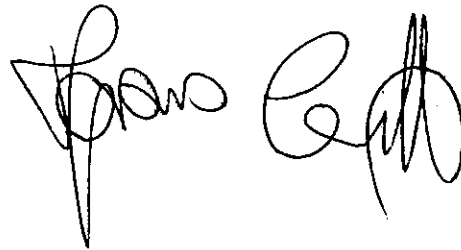
In via eccezionale, durante il periodo transitorio di cui al p.5 del presente verbale d'intesa e comunque non oltre la data del 26 ottobre 2017, le strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti o firmatarie del vigente CCNL, possono fruire, esclusivamente per la partecipazione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

Roma 3 maggio 2017

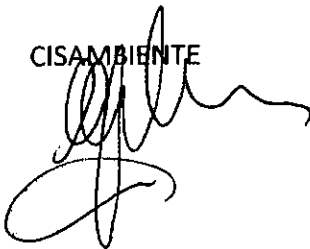
UTILITALIA



FP CGIL



CISAMBIENTE



FIT CISL



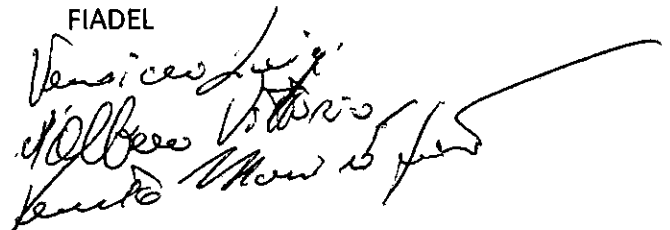
LEGACOOPSERVIZI



UILTRASPORTI



FIADEL



## Verbale di Accordo

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

le Parti:

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

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti

LEGAGOODSERVIZI, rappresentata da Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Gencio

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Panizza e Angelo Curcio

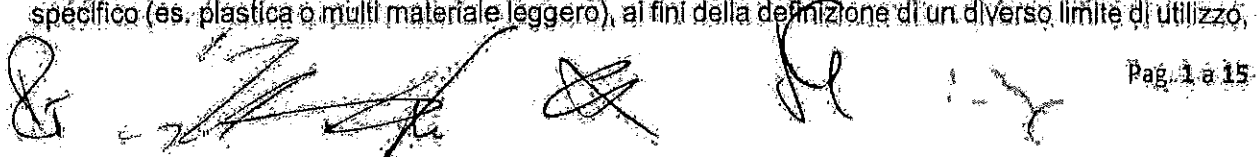
UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADL, rappresentata da Luigi Verzico, Vittorio d'Albero e Maurizio Venuto

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

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

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



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

Letto, confermato e sottoscritto

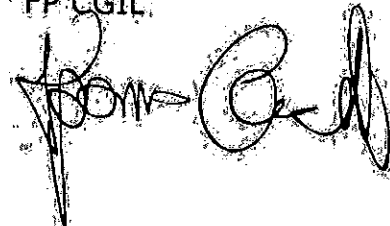
UTILITALIA



Paolo Fulcheri  
Alvin Casarico

CISAMBIENTE

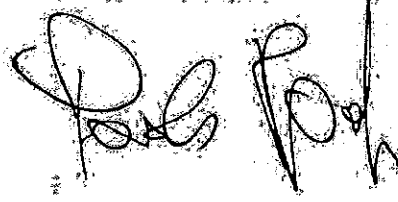
FP-CGIL



FIAT-CISL



UILTRASPORTI



LEGACOOPSERVIZI

FIADSL



## Art. 15 - Sistema di Classificazione unica del personale

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

### OMISSIS

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

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

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

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

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'R'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this, there is a smaller signature that looks like 'X'. Further right, there is another signature that appears to be 'A'. At the bottom right, there is a small mark that looks like '81'.

## **AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO**

### **Declaratoria di area operativo funzionale**

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

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

### **LIVELLO PROFESSIONALE J**

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

### **Profili esemplificativi:**

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

### **1° LIVELLO PROFESSIONALE**

#### **Declaratoria:**

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

#### **Dichiarazione Congiunta**

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

### Profili esemplificativi:

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

OMISSIS

### AREA CONDUZIONE

#### Declaratoria di area operativo-funzionale

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

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

### 3° LIVELLO PROFESSIONALE

#### Declaratoria:

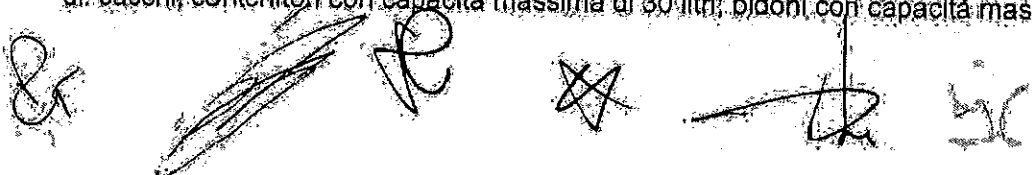
Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti, che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta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

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

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

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

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



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

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

#### **4° LIVELLO PROFESSIONALE**

##### **Declaratoria:**

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

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

##### **Profili esemplificativi:**

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

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

#### **AREA IMPIANTI E LABORATORI**

##### **Declaratoria di area operativo-funzionale**

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

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

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

## LIVELLO PROFESSIONALE J

### Declaratoria

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

### Profili esemplificativi:

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

## 1° LIVELLO PROFESSIONALE

### Declaratoria:

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

### Profili esemplificativi:

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

## 2° LIVELLO PROFESSIONALE

### Declaratoria:

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

### Profili esemplificativi:

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

OMISSIS

### DISCIPLINA INTEGRATIVA PER LA CATEGORIA DEI QUADRI

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

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

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

OMISSIS

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

OMISSIS

### AREA OFFICINE E SERVIZI GENERALI

#### Declaratoria di area operativo-funzionale

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

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

## LIVELLO PROFESSIONALE J

### Declaratoria

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

### Profili professionali:

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

## 1° LIVELLO PROFESSIONALE

### Declaratoria:

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

### Profili esemplificativi:

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

## 2° LIVELLO PROFESSIONALE

### Declaratoria:

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

### Profili esemplificativi:

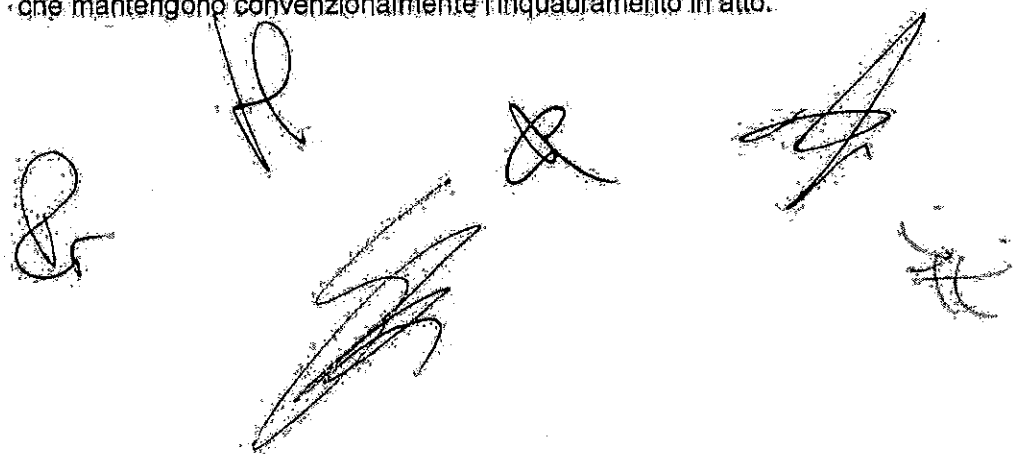
- addetto a centralina telefonica con più di 5 linee;

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

OMISSIS

### Norma di attuazione

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

The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'S'. Above it and to the right are several other signatures, including one that looks like 'R', a large stylized signature, a signature that looks like 'A', and another signature that looks like 'H'. The signatures are scattered across the upper middle section of the page.

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

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

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

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

Sono comunque fatte salve diverse prassi aziendali.



AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI triennio 2016-2018

		01/10/2013	01/08/2016	01/06/2017	01/07/2017	01/07/2017	01/07/2017	01/12/2018	01/12/2018
	Retribuzione base	Aumento retributivo mensile	Retribuzione base	Retribuzione base	Aumento retributivo mensile	Retribuzione base	Aumento retributivo mensile	Retribuzione base	Aumento retributivo mensile
Q	230,00	44,21	3280,42		44,21	3324,62	35,37	3359,99	
8	204,67	39,34	2919,10		39,34	2958,44	31,47	2989,91	
7A	184,41	35,44	2650,12		35,44	2665,57	28,36	2693,92	
7B	175,36	33,70	2501,02		33,70	2534,73	26,96	2561,69	
6A	166,84	32,07	2379,53		32,07	2411,59	25,65	2437,25	
6B	159,15	30,59	2269,88		30,59	2300,47	24,47	2324,94	
5A	151,29	29,08	2157,74		29,08	2186,82	23,26	2210,08	
5B	144,86	27,84	2066,04		27,84	2093,89	22,27	2116,16	
4A	138,57	26,63	1976,39		26,63	2003,03	21,31	2024,33	
4B	134,36	25,82	1916,27		25,82	1942,10	20,66	1962,76	
3A	130,07	25,00	1855,15		25,00	1880,15	20,00	1900,15	
3B	124,00	23,83	1768,55		23,83	1792,39	19,07	1811,45	
2A	123,51	23,74	1751,58		23,74	1785,32	18,99	1804,31	
2B	111,41	21,36	1584,73		21,36	1606,08	17,08	1623,17	
1A	100,00	19,22	1426,24	1283,64	19,22	1445,46	15,38	1460,84	
1B	90,00				17,30	1300,94	13,84	1314,78	
J	80,00		1140,99		15,38	1156,37	12,30	1168,67	

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten mark]*

TABELLA CONTRIBUZIONE PREVIAMBIENTE A CARICO DATORE DI LAVORO									
livello	retribuzione tabellare e indennità di contigenza 1 01.1997 (A)	1 aumento periodico anzianità (B)	totale C (A+B)	2,033% di C (D)	ccnl 17.07.2011 (E)	ccnl 10.07.2016 (F)	totale da gennaio 2017 G (D+E+F)		
Q*	€ 2.038,67	€ 39,17	€ 2.077,84	€ 42,24	€ 5,00	€ 10,00	€ 57,24		
8	€ 1.819,95	€ 29,05	€ 1.849,00	€ 37,59	€ 5,00	€ 10,00	€ 52,59		
7	€ 1.647,92	€ 26,04	€ 1.673,96	€ 34,03	€ 5,00	€ 10,00	€ 49,03		
6	€ 1.498,13	€ 24,65	€ 1.522,78	€ 30,96	€ 5,00	€ 10,00	€ 45,96		
5	€ 1.365,75	€ 21,83	€ 1.387,58	€ 28,21	€ 5,00	€ 10,00	€ 43,21		
4	€ 1.257,09	€ 20,92	€ 1.278,01	€ 25,98	€ 5,00	€ 10,00	€ 40,98		
3	€ 1.185,07	€ 19,11	€ 1.204,18	€ 24,48	€ 5,00	€ 10,00	€ 39,48		
2	€ 1.128,70	€ 17,66	€ 1.146,36	€ 23,31	€ 5,00	€ 10,00	€ 38,31		
1	€ 1.023,20	€ 15,24	€ 1.038,44	€ 21,11	€ 5,00	€ 10,00	€ 36,11		
j**	€ 818,56	€ 8,80	€ 827,36	€ 16,82	€ 5,00	€ 10,00	€ 31,82		

\*retribuzione colonna C determinata convenzionalmente Accordo 22 luglio 2008

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

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

\*retribuzione colonna C determinata convenzionalmente Accordo 22 luglio 2008

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

## Verbale di Accordo

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

le Parti:

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

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

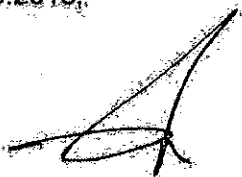
FIT-CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI-UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

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

premessi che:

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



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

convengono che:

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

Letto, confermato e sottoscritto.

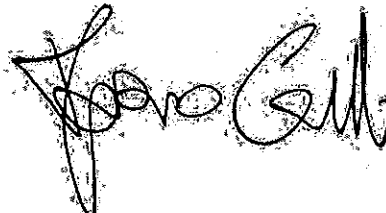
UTILITALIA

  
Paolo Fulcheri  
Anna Casarato

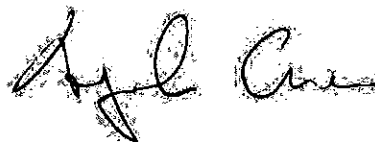
CISAMBIENTE

LEGACOOPSERVIZI

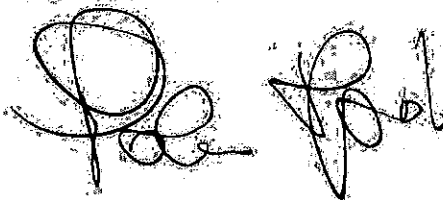
FP CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADDEL



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

UTILITALIA

CISAMBIENTE

LEGACOOPSERVIZI

FP CGIL

FIT CISL

UILTRASPORN

FIADEL

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

### Premessa

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

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

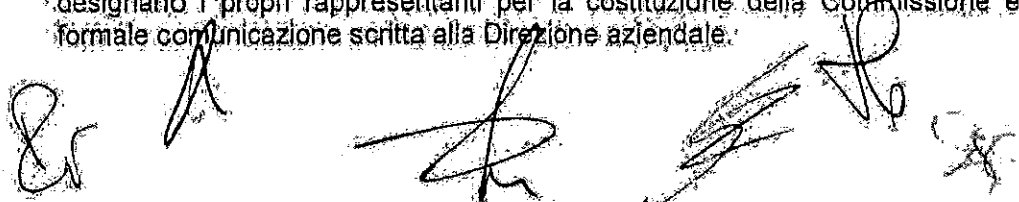
- Dotare i lavoratori e le lavoratrici di uno strumento generale e unitario di rappresentanza, su base elettiva;
- Determinare un maggiore coinvolgimento degli stessi lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte sindacali che li riguardano;
- Garantire la indispensabile coesione del sistema contrattuale;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

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

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

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

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



4. Entro 5 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 3, la Direzione aziendale convoca i rappresentanti della Commissione Elettorale come sopra comunicati, ai quali trasmette formalmente le buste contenenti le liste elettorali in ordine di presentazione e l'elenco dei dipendenti, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto; l'azienda provvede a quanto necessario per permettere il lavoro della Commissione elettorale e il normale svolgimento delle operazioni elettorali (utilizzo di locale, di fotocopiatrice per riproduzione di materiale elettorale nonché di telefono/fax, secondo le disposizioni aziendali).
5. Le elezioni della R.S.U. e del RLSSA si svolgono ogni tre anni.
6. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 63 del CCNL 10.7.2016, l'indizione delle elezioni, l'attivazione e lo svolgimento della procedura per l'elezione del RLSSA sono regolati dal presente Regolamento, fatta eccezione per gli artt. 3, 15, 18, 19, 20, 22.
7. La Commissione elettorale in ogni azienda è unica per entrambe le elezioni.
8. In ogni caso, ivi compreso quello di ritardo nel rinnovo di cui al successivo art. 121, la RSU e il RLSSA eletti o subentrati (in ordine di preferenza tra i non eletti nella lista del dimissionario) nel corso del triennio di vigenza della RSU e del RLSSA restano in carica sino al termine del triennio stesso, dopo il quale hanno corso le nuove elezioni nazionali triennali.

#### Art. 2 - Presentazione delle liste elettorali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Il possesso dei requisiti è comprovato dai seguenti documenti allegati alla presentazione della lista:
  - nel caso di cui al comma 2, lett. a): da una dichiarazione sottoscritta dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie;
  - nel caso di cui al comma 2, lett. b): dallo Statuto e dall'atto costitutivo notarile; dalla dichiarazione sottoscritta dal rappresentante legale nazionale e/o territoriale dell' O.S. con la quale sono accettati espressamente gli Accordi interconfederali, il vigente CCNL, il presente Regolamento ed il regolamento aziendale di cui all'art. 20, l'Accordo 1.3.2001 sull'esercizio del diritto di sciopero; da un elenco, controfirmato dai presentatori della lista, di dipendenti aventi diritto al voto, debitamente firmato dagli stessi con indicazione del relativo documento di identità, in numero almeno pari al 5 % degli aventi diritto al voto, a termini dell'art. 7.
5. Ogni Associazione sindacale non può presentare più di una lista in ciascun collegio elettorale.
6. Non possono presentare proprie liste elettorali le Organizzazioni sindacali affiliate a quelle di cui al presente articolo, comma 2, lettera a). Inoltre, non possono essere presentate liste congiunte da parte di più Organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative, salvo il caso che esse non versino, nell'ipotesi di cui al presente articolo, comma 2, lettera b), avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.
7. Non possono essere candidati coloro che abbiano sottoscritto la lista elettorale per la sua presentazione, il firmatario, presentatore della lista e i membri della Commissione elettorale.
8. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista elettorale. Qualora un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 6, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la decadenza della sua candidatura.
9. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

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

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

c) In relazione ai settori di attività e all'ampiezza dei punti operativi, è possibile suddividere l'elezione di un'unica R.S.U. in più collegi. I collegi elettorali interni vanno definiti di comune accordo dalle strutture territoriali di settore delle Associazioni sindacali di cui all'art. 2, comma 2.

d) Se l'azienda opera in territorio extra comunale è obbligo suddividere, per valorizzare la vicinanza dei rappresentanti con i rappresentati, l'elezione della RSU in più collegi elettorali corrispondenti ai siti produttivi o alle aree vaste, mantenendo obbligatoriamente inalterato il criterio di rappresentanza proporzionale tra numero di dipendenti e il numero delle RSU elette nel complessivo numero di tutte le RSU del perimetro aziendale.

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

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

#### Art. 5 - Commissione elettorale: composizione e compiti

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

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

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

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

3. La Commissione, una volta definitivamente costituita, elegge al suo interno il Presidente a maggioranza di tutti i suoi componenti.

4. In particolare, la Commissione elettorale ha il compito di:

- acquisire dall'azienda l'elenco generale degli elettori;
- autenticare le firme dei presentatori delle liste;
- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente Regolamento;
- verificare il possesso dei requisiti e la valida presentazione delle liste, a termini dell'art. 2;



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

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

#### **Art. 6 - Affissione delle liste elettorali**

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

#### **Art. 7 - Elettorato attivo e passivo**

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

#### **Art. 8 - Composizione del seggio elettorale**

1. Ogni seggio è composto, di norma, da un Presidente e da due scrutatori, tutti nominati dalla Commissione elettorale. Ne fanno parte lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato e/o rappresentanti territoriali delle associazioni sindacali - con esclusione dei loro rappresentanti legali - che, in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 2, partecipano alle elezioni. E' facoltà del presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. Nel caso di un unico seggio, la Commissione elettorale espleta i compiti propri del seggio elettorale.
2. In ogni caso, la designazione degli scrutatori - anche componente della Commissione elettorale - deve essere effettuata non oltre le 48 ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i Presidenti e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura del seggio, dà luogo alla corresponsione della retribuzione globale.

### Art. 9 - Apertura e allestimento dei seggi elettorali

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

### Art. 10 - Schede elettorali

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

### Art. 11 - Riconoscimento degli elettori e modalità della votazione

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



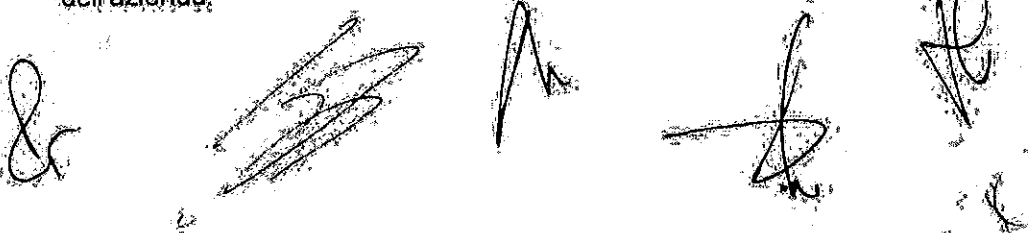
7. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidato di altra lista, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.
8. Il voto è altresì nullo se la scheda elettorale non è quella predisposta, se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione,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

#### Art. 12 - Quorum per la validità delle elezioni

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

#### Art. 13 - Operazioni di scrutinio

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



#### Art. 14 – Attribuzione dei seggi

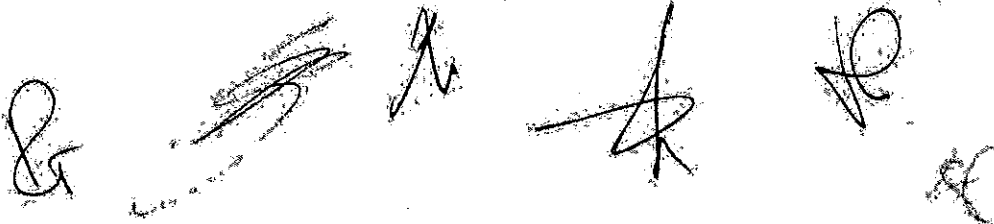
1. Il numero dei seggi viene ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti riportati dalle singole liste concorrenti.
2. Nell'ambito delle liste che hanno conseguito i voti, i seggi sono attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati.  
A parità di voti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

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

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

#### Art. 15 – Ricorsi alla Commissione elettorale

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



#### **Art. 16 - Ricorsi al Comitato dei garanti**

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

#### **Art. 17 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.**

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

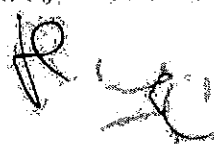
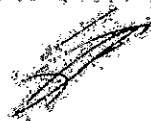
#### **Art. 18 - Durata e sostituzione nell'incarico di componente della R.S.U.**

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

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

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

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



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

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

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

#### **Art. 19 - Assemblea della RSU**

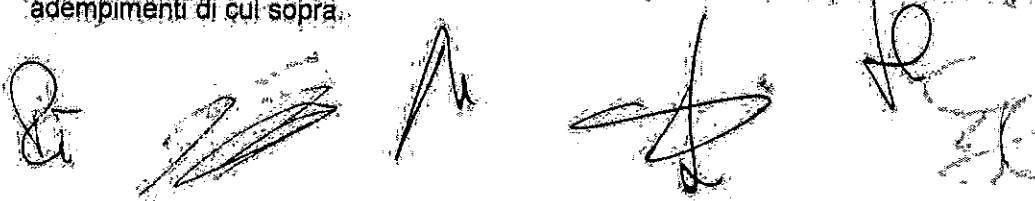
L'Assemblea della RSU è costituita dagli eletti nella RSU e si riunisce, di norma, due volte all'anno e comunque ogni qualvolta il 30% più uno ne faccia richiesta. La riunione è valida con la presenza del 50% più uno degli eletti. Le decisioni dell'Assemblea sono valide se approvate dalla maggioranza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

#### **Art. 20 - Regolamento e coordinamento della R.S.U.**

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

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

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



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

#### **Art. 22 – Disposizioni finali**

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

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

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

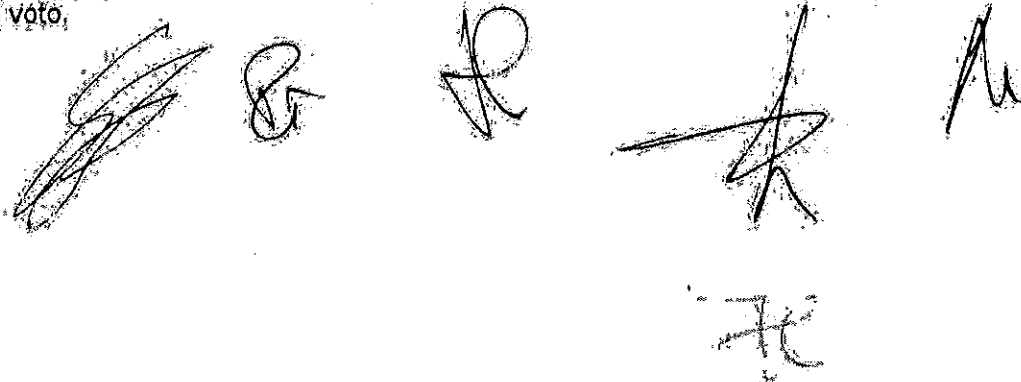
Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal 7 giugno 2017.

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

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 47, comma 5, del D.Lgs. n. 94/2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni nonché dall'art. 63 del vigente CCNL, le parti si danno atto che i Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.) sono eletti nel numero specificamente fissato dall'art. 63 del vigente CCNL, in concomitanza dell'elezione della R.S.U.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

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



## Verbale di Accordo

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

le Parti:

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

E

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT-CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

ULTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

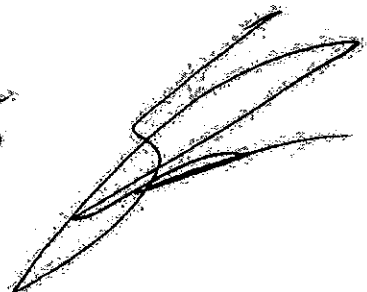
FIADL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

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

definiscono quanto segue:

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

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




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

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

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

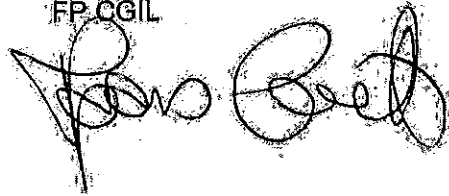
Letto, confermato e sottoscritto.

UTILITALIA

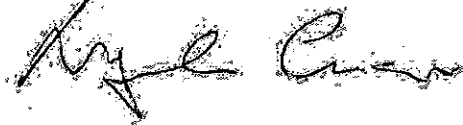


Paolo Giul'anni  
Dario Scardò

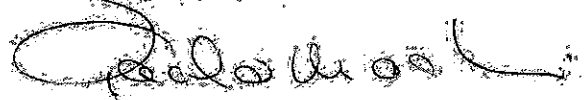
FP CGIL





FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADSL

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

25 luglio 2017



PCC



VSO

V.C.



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

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

le Parti:

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

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT-CISL, rappresentata da Pasquale Panicoia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

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

premessò che:

• le predette Parti intendono potenziare ed estendere gli strumenti di tutela dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro in connessione ai processi di riorganizzazione che interessano le imprese;

• l'art. 26 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che le organizzazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono costituire, con riferimento a settori non rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali di cui al Titolo I del predetto decreto legislativo, fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, aventi la finalità di assicurare ai lavoratori tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché di integrare il sistema degli ammortizzatori sociali;

• l'art. 28, comma 2, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che, qualora sia stipulato un accordo costitutivo di un fondo di solidarietà ai sensi dell'art. 26 del medesimo decreto legislativo che riguardi un settore già coperto dal fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale), i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione del fondo costituito con l'accordo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale).

  
R. Val. P.G.T. S. G. A. Vito S. G.

si conviene quanto segue:

#### Articolo 1 - Costituzione del Fondo

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

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

#### Articolo 2 - Finalità e beneficiari

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

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

#### Articolo 3 - Amministrazione del Fondo

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

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

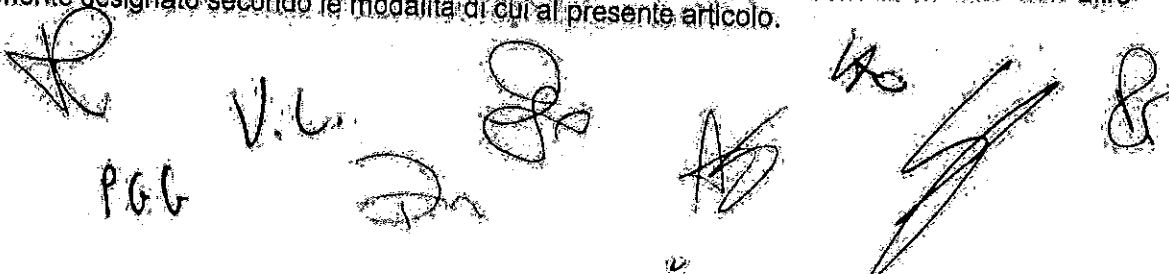
3. Il Comitato, nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dura in carica 4 anni.

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

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

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

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

  
P.G.G. V.L. D. S. A. S. S.

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

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

#### Articolo 4 - *Compiti del Comitato amministratore*

Il Comitato amministratore ha il compito di:

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

#### Articolo 5 - *Prestazioni*

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'P.G.G.' in the center, and several other signatures on the right.

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

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

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

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

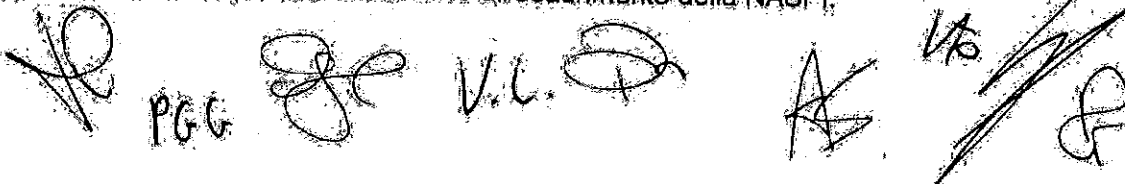
6. I lavoratori beneficiari di assegni ordinari, per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'art. 22 del d.lgs. 150 del 2016. Lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario fa perdere il diritto all'assegno e, comunque, il lavoratore perde il diritto all'assegno nel caso in cui non provveda ad una preventiva comunicazione all'INPS dell'attività svolta, fermo restando che le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione sono sufficienti a far considerare adempiuto il predetto obbligo di comunicazione.

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

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

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

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'PGG', followed by a signature that looks like 'JL', then 'V.L.', and finally a large, stylized signature that could be 'A' or 'R'.

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

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

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

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

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

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

#### Art. 6 - Contribuzione correlata

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

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

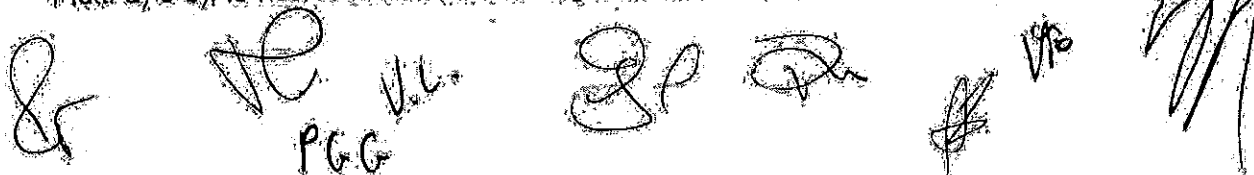
#### Articolo 7 - Procedure e accesso alle prestazioni

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

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

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

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large stylized signature, followed by 'PGG', 'V.L.', 'SP', a circular stamp or signature, another signature, 'V.P.', and a final large signature.

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

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

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

#### Articolo 8 - Finanziamento

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

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

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

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

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

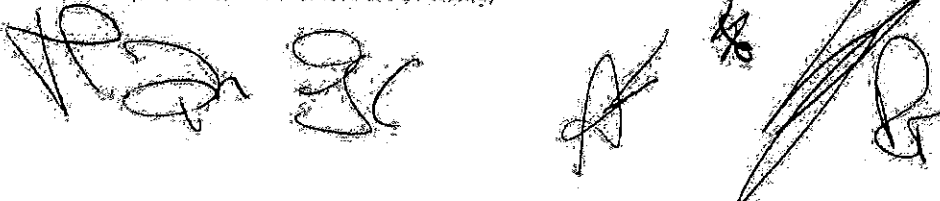
6. Per gli assegni straordinari, è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione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

#### Art. 9 - Equilibrio finanziario del Fondo

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

2. Il Fondo, fin dalla sua costituzione, opererà sulla base di bilanci di previsione ad 8 anni, redatti secondo i criteri di cui all'art. 85 del d.lgs. 148/2015.

3. Le Parti si danno atto di aver definito i contenuti dei precedenti articoli avendo presente l'allegato bilancio di previsione a otto anni nonché nella consapevolezza di quanto previsto dall'art. 85, comma 5, ai fini della preservazione del pareggio di bilancio nel corso del tempo e della provvista di risorse per la copertura di risorse già deliberate o da deliberare.

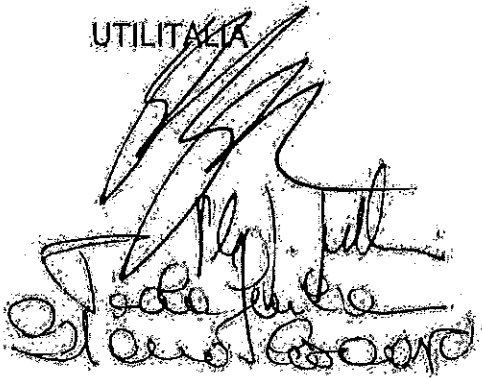
V.C. PGG 

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

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

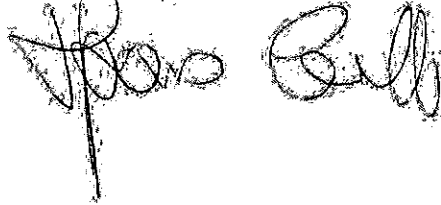
Letto, confermato e sottoscritto.

UTILITALIA



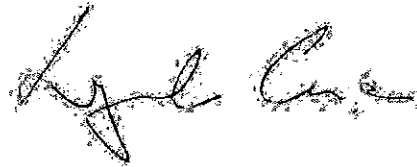
Handwritten signature of a representative of UTILITALIA, appearing to be "Stefano..."

FR CGIL



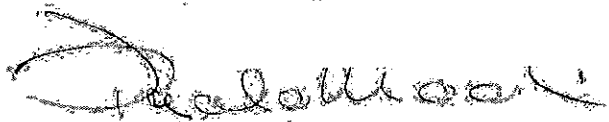
Handwritten signature of a representative of FR CGIL, appearing to be "Piero..."

FIT CISL



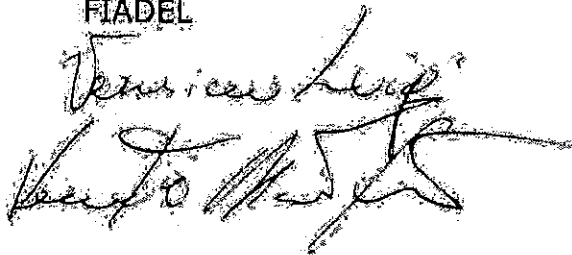
Handwritten signature of a representative of FIT CISL, appearing to be "Luigi..."

UILTRASPORTI



Handwritten signature of a representative of UILTRASPORTI, appearing to be "Roberto..."

FIADSL



Handwritten signature of a representative of FIADSL, appearing to be "Antonio..."

## Verbale di Accordo

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

le Parti:

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

CISAMBIENTE, rappresentata da Alberto Garbarini.

LEGACOOPSERVIZI, rappresentata da Giancarlo G. Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Panocchia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modì

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

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

definiscono quanto segue:

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

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

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

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

**Premessa, nuovo comma 16**

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

**Area spazzamento raccolta e tutela del territorio**

**Declaratoria di Area operativo funzionale, secondo comma**

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

**Area conduzione**

**3.° livello professionale/ Declaratoria**

**Sostituire il comma 5 come segue**

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

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

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

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

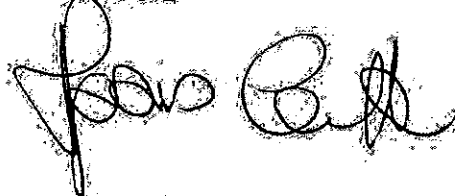


Paolo Juretti

CISAMBIENTE

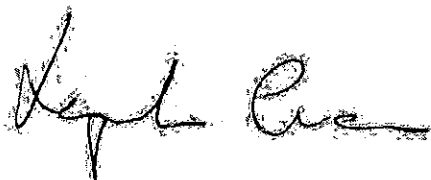
LEGACOOPSERVIZI

EP CGIL



Paolo Costa

FIT GISL



Paolo Costa

UILTRASPORTI

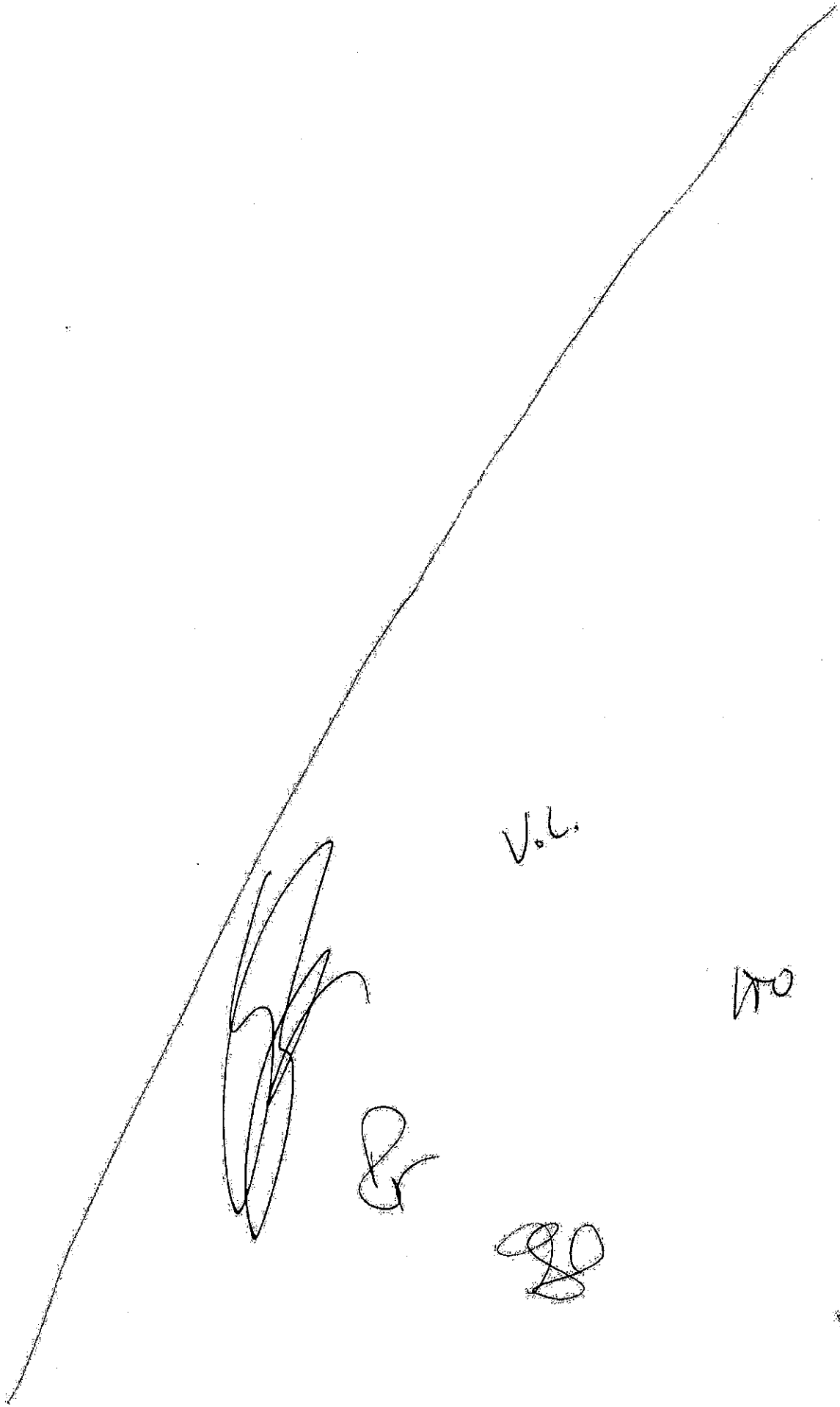


Paolo Costa

FIADSL



Paolo Costa



V.L.



170

8

20

AS

#### Art. 4 - Assunzione del personale

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

## Art. 5 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

5. Alla scadenza del periodo di prova senza che sia intervenuta dichiarazione di recesso da parte dell'azienda, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione stessa. Conseguentemente, al lavoratore è consegnata una copia del presente CCNL, nonché la scheda informativa e la domanda di adesione a Previambiente, nonché, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato e per gli apprendisti, lo Statuto del Fondo FASDA, il relativo Regolamento, il Nomenclatore delle prestazioni sanitarie e l'informativa Privacy del Fondo stesso.

6. I giorni di assenza per qualsiasi causa (come ad esempio: ferie, congedo matrimoniale, etc.), prolungano in pari misura il periodo di prova assegnato, fatto salvo quanto specificamente previsto dai successivi punti 7 e 8.

7. Nel caso di sopravvenuta malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario, calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato questo limite di tempo, il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.

8. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova rimarrà sospeso sino alla guarigione clinica ovvero sino alla stabilizzazione dei postumi dell'infortunio, certificati dall'INAIL.

9. Durante il periodo di prova, la retribuzione è quella stabilita dal presente CCNL per la posizione parametrica del livello nel quale il lavoratore in prova è stato assunto. A quest'ultimo spettano, inoltre, gli altri elementi della retribuzione individuale e le eventuali indennità connesse alle mansioni per svolgere le quali è stato assunto.

10. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per il solo periodo di effettivo lavoro prestato.

11. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per recesso da parte dell'azienda, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per metà o per intero, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
12. Per quanto riguarda la corresponsione dei ratei di 13a, 14a mensilità, ferie e TFR, sia che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni sia per recesso da parte dell'azienda, le frazioni di mese pari o superiori a 16 giorni di calendario sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
13. Sono esentati dal periodo di prova i dipendenti rientranti nella fattispecie di cui all'art. 6, coloro che l'abbiano già superato presso la stessa azienda per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti la nuova ultima assunzione; nonché coloro che siano trasferiti da altra azienda nella quale era applicato il presente CCNL, avendo già superato il periodo di prova.

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

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

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

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

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17. Il tetto massimo di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 19 del presente CCNL, per i lavoratori a tempo parziale con contratto a termine è rapportato al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.

18. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente.

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

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

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

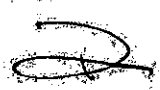




Sono comunque fatte salve le previsioni di legge che dispongono diritti, obblighi o priorità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale, o viceversa previste in particolare nell'art. 8, commi 3, 4, 5 e 7 del D. Lgs. n. 81/2015.

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

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

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

10

V.L.      10

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

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

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

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

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

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

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

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

### Premessa

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

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

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

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

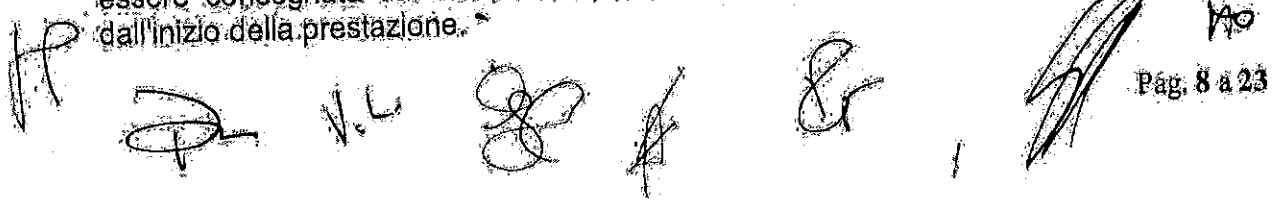
3. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.

4. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti a termine ovvero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui al seguente art. 13 non può complessivamente eccedere nell'anno la percentuale del 18% dei lavoratori a tempo indeterminato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5% e con il minimo di 5 lavoratori.

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

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

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

 No  
Pag. 8 a 23

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

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

HP

SE

V.L.

SR

A

MS

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

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

14. Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

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

16. Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs n 81/2015, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato pieno o parziale effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;

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

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

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

170

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

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

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

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

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

### Nuovo art. 12

## TELELAVORO/LAVORO AGILE (SMART WORKING)

### A) TELELAVORO

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

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

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

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

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

V.L.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## B) LAVORO AGILE (SMART WORKING)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### Finalità – Forma

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

4. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta. Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:

- a) la prestazione oggetto del contratto;
- b) il Piano formativo individuale (PFI) Allegato n. 2, coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale prevista dal presente CCNL da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui ai successivi commi 34 e 35, quale figura di riferimento per l'apprendista;
- c) la qualificazione professionale al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;
- d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei due periodi di formazione;
- e) l'eventuale periodo di prova;
- f) il livello di inquadramento e la retribuzione base parametrata nei due periodi di formazione.

**Periodi di formazione: Inquadramento e retribuzione base parametrata corrispondente**

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

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

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

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

### Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

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

### Trattamento per infortunio sul lavoro

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

### Trattamento per maternità e congedi parentali

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

### Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

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

### Formazione

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

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

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



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

22. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualificazione da conseguire. Tale formazione è di durata non inferiore a 80 ore medie annue - ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21.12.2011 - e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.
23. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 19 e 20 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico-pratico:

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

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

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

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

c) formazione "on the job" e in affiancamento (non inferiore al 37% del monte ore annuo):

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

25. La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc.

Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formative come indicato al comma 34.

26. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro.

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

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

### Ore di formazione

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

### Tutore/Referente aziendale

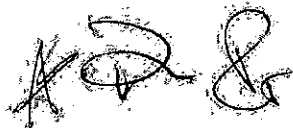
31. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede da parte dell'azienda la designazione di un tutore/referente che contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI) ed è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre, egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando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

### Piano formativo individuale (PFI)

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



V.L.



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

### Capacità formativa dell'impresa

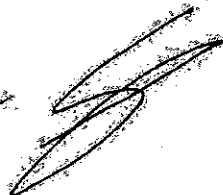
36. La capacità formativa interna dell'azienda è espressa - oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore/referente aziendale - dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi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

### Disposizioni finali

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



V.L.



## NORME TRANSITORIE

Resta ferma l'applicazione della disciplina di cui:  
- all'art. 14 del CCNL 17.06.2011 ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a tutto il 31 agosto 2017;

\*\*\*

## ALLEGATI

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

### Art. 16 - Mutamento di mansioni.

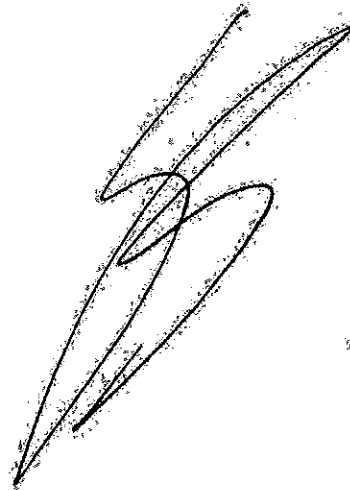
1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna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

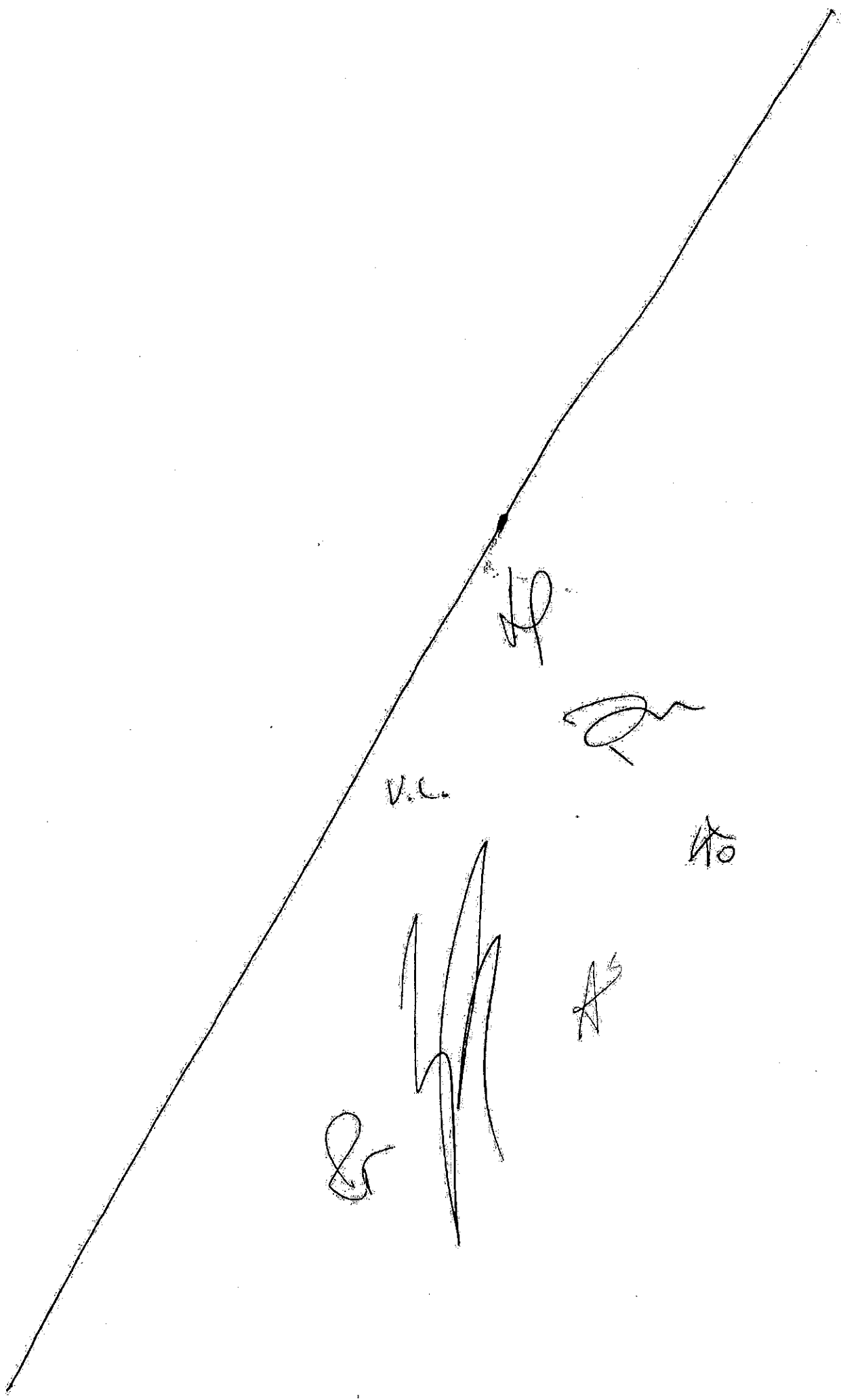
immediatamente inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. In tale ipotesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento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

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



V.L.





V.L.

AP

Q

AS

R

R



**Art. 57 - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI**

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

1. In attuazione di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali stipulati in materia da Conservizi e Confindustria, la rappresentanza dei lavoratori in tutte le aziende che applicano il presente CCNL, aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, è esercitata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), con mandato elettivo di durata triennale.
2. Le votazioni per l'elezione della R.S.U. si svolgono a suffragio universale per liste concorrenti, ogni tre anni, in tutte le aziende che applicano il presente CCNL in un'unica data stabilita dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti. Le norme relative alla costituzione ed alla disciplina delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie sono contenute nel Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e del R.L.S.S.A. allegato.
3. In ottemperanza ai vigenti accordi interconfederali, citati al precedente comma 1, le Organizzazioni sindacali stipulanti, quelle firmatarie del CCNL nonché quelle comunque riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970:
  - a) con l'elezione della R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970, in tutte le aziende nelle quali si applica il presente CCNL;
  - b) convengono che l'elezione della R.S.U. determina l'automatica decadenza delle R.S.A. eventualmente ancora in carica.
4. Nelle aziende che applicano il presente CCNL:
  - a) la R.S.U. subentra alle R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto delle disposizioni legislative, contrattuali nazionali e interconfederali, ivi compresa la titolarità delle relazioni sindacali e della contrattazione aziendale di secondo livello, secondo i criteri e le modalità stabiliti dal vigente CCNL. Il subentro della R.S.U. alle R.S.A. avviene a parità di trattamento legislativo e contrattuale nonché a parità di costi per l'azienda, con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e legali; fermo restando quanto stabilito dalla successiva lettera B);
  - b) i componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di libertà, tutele e diritti sindacali già loro spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali, quali, ad esempio, il diritto ai permessi retribuiti contrattuali che assorbono quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970; a indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, ex art. 20 della legge n. 300/1970; ai permessi non retribuiti ex art. 24 della legge n. 300/1970; ai locali per l'esercizio delle funzioni di competenza, nelle aziende con almeno 100 dipendenti; e a quello di affissione ex art. 25 della legge n. 300/1970;
5. In relazione al numero dei lavoratori dipendenti in forza, il numero dei componenti della R.S.U. si determina, in ogni azienda che applica il presente CCNL, come segue:
  - a. aziende da 16 a 60 dipendenti: 3 componenti;
  - b. aziende da 61 a 175 dipendenti: al numero minimo di 3 componenti si aggiunge 1 componente ogni 35 dipendenti nell'intervallo tra 61 e 175 (max. 7 componenti);

V.L.

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

#### NOTA A VERBALE

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

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

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti della R.S.U. spettano, per ogni anno solare, permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari, dal 1 gennaio 2017, a 1 ora per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.
2. I permessi di cui al comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
3. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 38 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.

V.L.

Ho

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




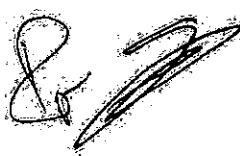

La R.S.U. definisce con proprio regolamento, trasmettendolo all'azienda, il soggetto della singola lista abilitato alla richiesta dei permessi in parola.

6. I permessi di cui alla presente lettera assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970, tenuto conto di quanto previsto dalla lettera A), commi 3 e 4.

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

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti degli Organi/Strutture territoriali e nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti spettano permessi con decorrenza delle retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 5 ore e 30 minuti per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.
2. La quota parte nella misura di 4 ore dei permessi retribuiti di cui al precedente comma 1, spettanti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante, è determinata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività aziendale sul monte ore annuo complessivo di cui al comma 1. La quota parte residua, pari a 1 ora e 30 minuti verrà ripartita in modo paritetico tra le medesime organizzazioni sindacali stipulanti. Il suddetto indice è espresso dal rapporto percentuale tra il totale degli iscritti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante e il totale degli iscritti a tutte le Associazioni sindacali stipulanti nell'ambito di ogni azienda, entrambi accertati dall'azienda alla data del 1° gennaio e comunicati dall'azienda stessa, entro il 15 gennaio seguente, agli Organi/Strutture territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti.
3. I permessi di cui al precedente comma 1 comprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
4. I nominativi dei componenti degli Organi/Strutture di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.
5. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 38 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
6. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi

AO

V.L.     

eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.

7. I permessi di cui alla presente lettera C) assorbono integralmente quelli di cui all'art. 30 della legge n. 300/1970.

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

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, ai lavoratori dipendenti componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali di ciascuna delle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 spettano permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per la partecipazione alle riunioni degli Organi direttivi di propria competenza, qualora l'orario delle predette riunioni coincida anche parzialmente con l'orario di lavoro giornaliero. La partecipazione viene autorizzata dall'azienda a seguito del ricevimento della relativa lettera di convocazione a firma del competente Segretario responsabile.
2. Il monte ore annuo complessivo aziendale di permessi retribuiti riconosciuti ai fini di cui al precedente comma è pari a:
  - 72 ore nelle aziende da 16 a 200 dipendenti;
  - 132 ore nelle aziende da 201 a 1000 dipendenti;
  - 165 ore nelle aziende da 1001 dipendenti fino a 3000;
  - 198 ore nelle aziende da 3001 dipendenti in poi.
3. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi/Strutture sindacali competenti all'azienda.
4. I permessi retribuiti di cui sopra sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 38 ore, fatti salvi eventuali motivati impedimenti.
5. Ai lavoratori di cui al comma 1 spettano esclusivamente i permessi retribuiti di cui alla presente lettera D), le cui disposizioni costituiscono attuazione del rinvio previsto in materia dall'art. 30 della legge n. 300/1970.

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

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

V.L.

sindacali nazionali stipulanti è individuata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività nazionale sul monte totale annuo di 332 mesi.

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

Il predetto indice vale per l'anno solare seguente.

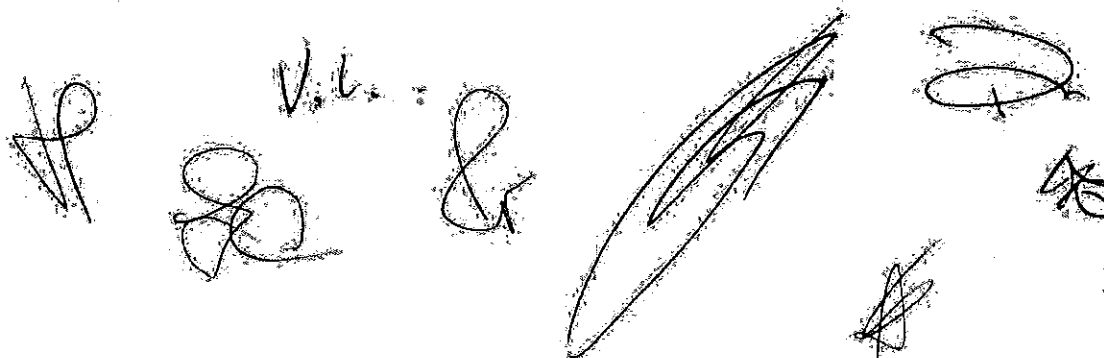
4. L'aspettativa retribuita per motivi sindacali è attribuita e fruita per periodi di durata continuativa mensile o plurimensile, anche non calendariale, con corresponsione della retribuzione globale.  
Non sono ammesse l'attribuzione o la fruizione della predetta aspettativa per periodi di durata inferiore al mese, ovvero per periodi continuativi superiori a 11 mesi nell'anno solare riferiti al medesimo dipendente.
5. I periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali sono utili ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità supplementari, del T.F.R., del Compenso Retributivo Aziendale (ex art. 2 CCNL), degli aumenti periodici di anzianità e del periodo necessario per il passaggio alla posizione parametrica A.  
Ai dipendenti beneficiari che usufruiscono nell'anno dei periodi di aspettativa pari a 11 (undici) mesi non competono gli indumenti di lavoro.
6. I nominativi dei lavoratori dipendenti beneficiari dei periodi di aspettativa retribuita sono preventivamente e tempestivamente comunicati o confermati per iscritto dalle rispettive Segreterie sindacali nazionali stipulanti a Utilitalia, per la conseguente comunicazione all'azienda interessata.

#### **NORMA TRANSITORIA**

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

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

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

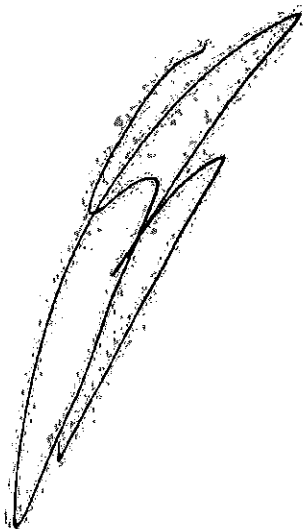


**DICHIARAZIONI FINALI DELLE PARTI NAZIONALI STIPULANTI UTILITALIA - FP CGIL, FIT  
CISL, UILTRASPORTI e FIADEL.**

1. Ai diversi fini di cui al presente CCNL e, in particolare, di cui al presente art. 57, l'espressione "Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti" identifica le Associazioni sindacali che hanno effettivamente partecipato al procedimento formativo e negoziale del contratto collettivo. Per contro, l'espressione "Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie" identifica, nel presente CCNL, le Associazioni che, al dato formale della sottoscrizione con l'assenso di Utilitalia, non hanno accompagnato quello sostanziale della partecipazione al processo di composizione del CCNL.
2. Qualora siano stipulati Accordi Interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente articolo e/o dal Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e del R.L.S.S.A allegato, le parti stipulanti si impegnano a rincontrarsi tempestivamente onde provvedere ai necessari adeguamenti normativi.
3. Ogni controversia di natura interpretativa/applicativa relativa alla presente disciplina per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle Parti nazionali stipulanti.  
Eventuali controversie in sede aziendale saranno rimesse all'esame delle Parti nazionali stipulanti



V.L.



## Verbale di Accordo

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

le Parti:

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

E

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Panicia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

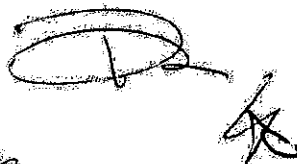
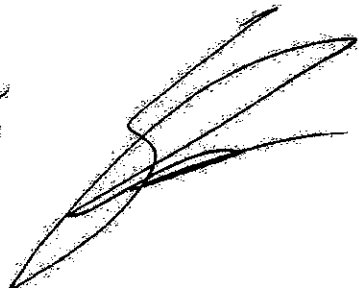
FIADÉL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

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

definiscono quanto segue :

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

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



V.C.



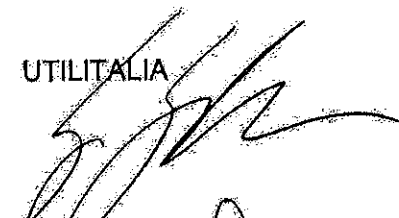
Per quanto concerne il comparto di adesione al quale versare il contributo del datore di lavoro a favore dei suddetti lavoratori, lo stesso è individuato, indistintamente per fascia anagrafica – considerato l'andamento storico dei comparti disponibili e anche in considerazione dell'importo annualmente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

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

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

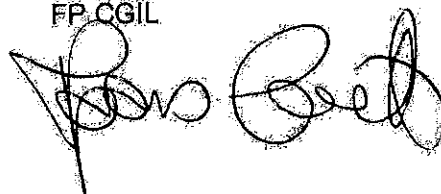
Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

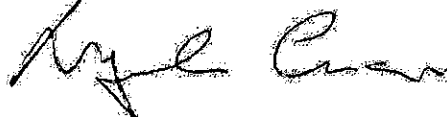


Paolo Giuliano  
Dario Scavotto

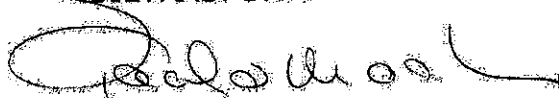
FP CGIL



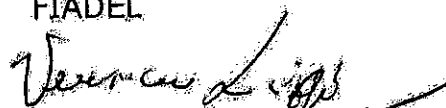

FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADEL

## Verbale di Accordo

Addì, 30 ottobre 2017 si sono incontrate in Roma

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandalano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Urbano Dini, Nicolò Gervasi, Saverio Lopes, Bruno Moretti, Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova.

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Panicoia e Angelo Curcio

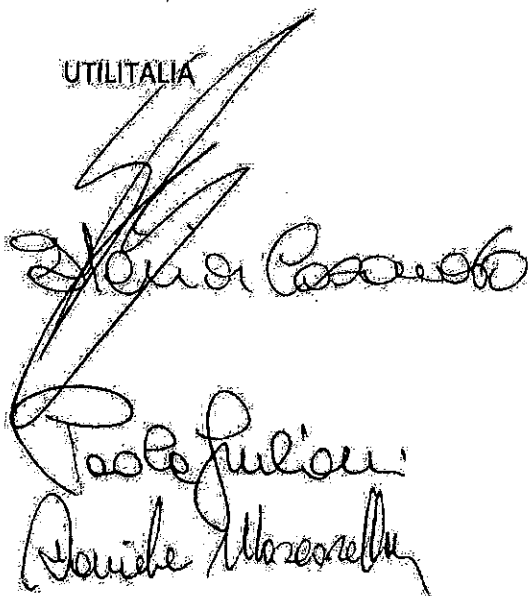
UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

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

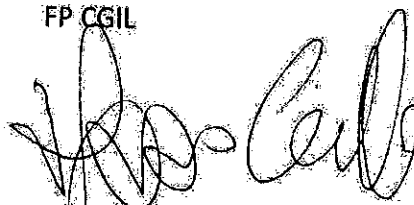
Tenuto conto degli impegni presi con l'Accordo del 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.6.2011, in particolare nel punto o) Altri temi, convengono le modifiche che seguono degli articoli 1 e 2 del CCNL, relativi rispettivamente alle Relazioni Industriali e agli Assetti Contrattuali, di seguito allegati.

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA



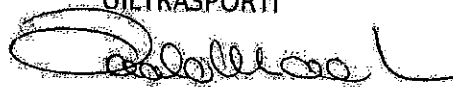
FP CGIL



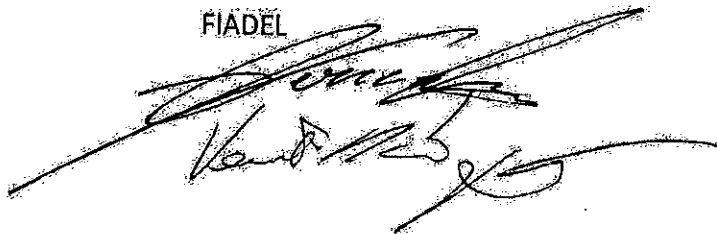
FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADEL



## CAPITOLO I

### RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI

#### Art. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Il modello di relazioni sindacali delineato dal presente contratto recepisce e attua i contenuti degli Accordi interconfederali, con particolare riguardo agli assetti contrattuali, al sistema di rappresentanza dei lavoratori, alla validazione degli accordi di secondo livello, alle R.S.U.; come previsto, da ultimo, dall'Accordo Interconfederale del 10 febbraio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza).
2. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi.  
La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
3. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che - al fine di accrescere una reciproca consapevolezza e un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sottoindicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.
4. Le parti esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuale regolato e, quindi, in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole e pertanto definiscono specifici strumenti relazionali di seguito indicati.

#### A) Livello nazionale

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

- ai processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;
- all'adozione ed allo stato di attuazione dei piani regionali relativi alla tutela dell'ambiente e ai sistemi di smaltimento;
- alla dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- alla generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- alla situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- all'applicazione del D. Lgs. n. 50/2016 in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto;
- all'applicazione del D. Lgs. n. 81/2008, D. Lgs. 106/2009 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



## B) Livello regionale o territoriale

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

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

## C) Livello aziendale

### Informazione

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

2. Costituiscono oggetto di informazione:

- l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, alla relativa programmazione e ai risultati di gestione;
- il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
- i programmi degli appalti e/o degli affidamenti;
- la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro, anche con riguardo alle quantità globali impegnate nelle politiche retributive aziendali e al numero dei lavoratori da queste interessati;
- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi della legge 10.4.1991, n. 125 e successive modificazioni in tema di pari opportunità occupazionali;
- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i.;
- i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione;
- la gestione degli eventuali fattori di rischio, in attuazione degli indirizzi dai piani sanitari regionali;
- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 11;
- lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, di cui all'art. 26, ove costituita;
- i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A);

- e, comunque, tutte le materie delegate dal presente CCNL.

### Esame congiunto

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

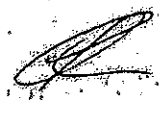
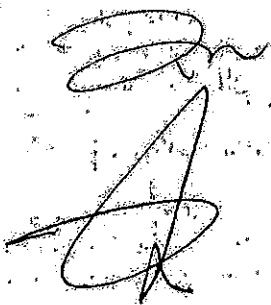
- le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali, ivi compresi il piano delle assunzioni ed i relativi criteri;
- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti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

e, comunque, tutte le materie delegate dal presente CCNL.

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

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

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



## Art. 2 - ASSETTI CONTRATTUALI

### Premessa

Le Parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese, di economicità ed efficienza dei servizi forniti e tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale del 10 febbraio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza), convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:

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

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

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro definisce le condizioni generali di lavoro, ivi compreso il trattamento economico e normativo minimo comune, a livello nazionale, per tutti i lavoratori del settore e individua altresì ambiti, modalità e tempi della contrattazione aziendale di secondo livello.
2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale, sia per la parte normativa che per quella economica; è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le imprese che lo applicano.
3. Fermi restando i termini semestrali di disdetta del CCNL in scadenza, le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. Qualora il rinnovo del CCNL sia definito in data successiva alla scadenza del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza stessa verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda un importo mensile di € 15,00 al livello 3A, da parametrarsi per le altre posizioni del vigente sistema d'inquadramento. Tale importo, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, qualora entro tale periodo il CCNL non sia stato ancora rinnovato.  
Nel caso in cui il CCNL sia rinnovato entro il predetto periodo, l'E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'Accordo.  
Qualora il CCNL sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dall'Accordo di rinnovo.
6. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione qualora non siano rispettati i tempi e le procedure di cui ai commi 3 e 4.

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

1. La titolarità della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lettere C) e D) spetta alla R.S.U., che la esercita congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, fermo restando quanto previsto al successivo comma 3 in ordine alla competenza della R.S.U.
2. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:
  - a) si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge;
  - b) disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali;
  - c) definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.
3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, approvati dalla maggioranza dei componenti della RSU sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda, le quali siano espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale 21 dicembre 2011, del protocollo 1° agosto 2013 e dell'Accordo Interconfederale del 10 febbraio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza) o che abbiano accettato formalmente tali accordi e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970.
4. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante oltre che per il datore di lavoro, per tutti i componenti della RSU, nonché per le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e per le Organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970.

## C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE CORRELATA ALLA PRODUTTIVITA'

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

competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.

6. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale. Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
7. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 5 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.
8. Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

#### COMPENSO RETRIBUTIVO AZIENDALE (C.R.A.)

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

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

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

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

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

## LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO A CONTENUTO ECONOMICO

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

### D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA

#### 1. Costituiscono oggetto di accordo:

- a) nell'ambito del sistema degli orari definito dal CCNL:
  - la definizione di nastri giornalieri anche differenziati di cui all'art. 17
  - soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;
  - soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;
  - il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art. 19
  - l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 11, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;
  - la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;
  - l'individuazione di attività lavorative discontinue ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge;
  - l'integrale disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 26.
- b) nell'ambito degli altri istituti contrattuali

limiti percentuali diversi, individuati anche separatamente, con riguardo ai contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato, a norma degli art. 11 comma 4 e 13 comma 2;

per i contratti a tempo determinato, previsione di altre eventuali ipotesi che fanno eccezione alla regola dell'obbligatorio intervallo di 10 o 20 giorni tra successive assunzioni a termine di cui all'art. 11 comma 11;

l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie appartenenti al 1° livello professionale, Area spazzamento, raccolta, tutela, e decoro del territorio, di cui all'art. 15;

limiti diversi per la movimentazione dei carichi dell'operatore in singolo di cui all'art. 15;

il lavoro domenicale di cui all'art. 22 p.1;

il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi di cui all'art. 32 lett. C;

la fornitura degli indumenti di lavoro di cui all'art. 64 punto 3 del CCNL;

- fermo restando quanto previsto dall'art. 42 lett. g), l'ulteriore regolamentazione della malattia di breve durata;
- le residue materie delegate dal CCNL o dalla legge.

### **Procedura**

Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con i soggetti sindacali competenti di cui al precedente punto B entro quindici giorni dalla data di trasmissione.

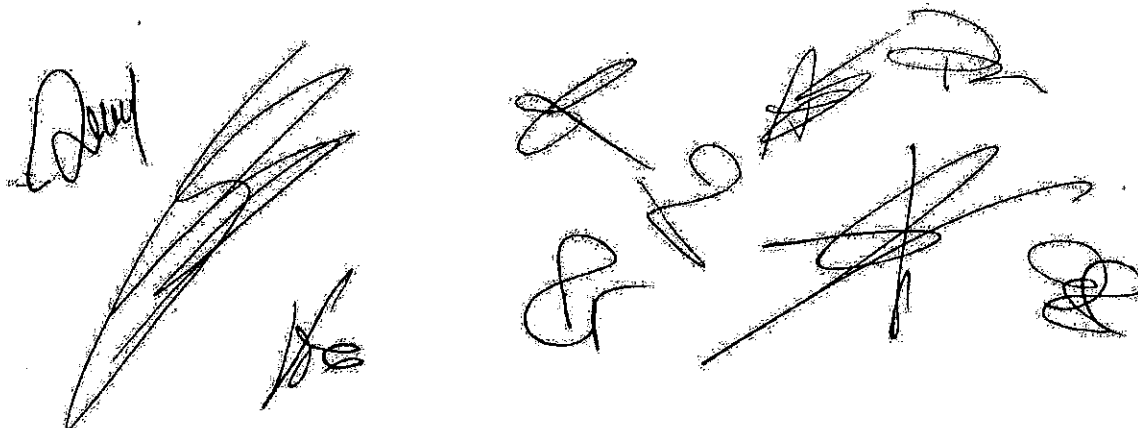
La procedura può essere attivata anche su richiesta dei suddetti soggetti sindacali.

La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura. Decorso tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

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

### **DICHIARAZIONE FINALE**

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

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are two distinct signatures. On the right side, there is a cluster of approximately seven signatures, some of which are more stylized and overlapping. The signatures appear to be from various representatives of the parties mentioned in the text.



## VERBALE DI ACCORDO

Addì, 22 novembre 2017, presso la sede di Utilitalia,

Le Parti sottoscritte:

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

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI, rappresentata da Giancarlo Varani

FISE ASSOAMBIENTE, rappresentata dal Presidente R.U. Emilio De Vizia, con l'assistenza di Fise nelle persone di Giancarlo Cipullo, Responsabile per le Relazioni industriali di Fise Assoambiente, e di Donatello Miccoli

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADL, rappresentata da Luigi Verzico, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

- sottoscrivono l'allegato accordo sulla costituzione del Fondo bilaterale di solidarietà per il settore dei servizi ambientali in cui si applicano i CCNL Utilitalia 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente 6 dicembre 2016, che sostituisce i precedenti accordi rispettivamente del 25 luglio 2017 e del 6 dicembre 2016;
- convengono, con riferimento alla clausola di cui all'art. 9, comma 4 dell'allegato accordo, di pervenire alla definizione della misura del contributo straordinario mensile a carico del datore di lavoro in caso di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 8 dell'accordo (integrazioni della NASPI) una volta completate le analisi attuariali necessarie a stimare l'entità del relativo finanziamento;
- si riservano di valutare anche le eventuali modifiche del tetto aziendale di accesso alle prestazioni stabilito nell'accordo allegato al comma 6 dell'art. 9, tenendo conto delle eventuali evidenze dello studio di cui al precedente capoverso;
- convengono altresì di procedere alla redazione del bilancio di previsione su 8 anni previsto dall'art. 35 del D. Lgs. n. 148/2015 per la sua presentazione al Ministero del

Lavoro competente nei tempi tecnici più brevi possibili, una volta completata l'indagine in corso sullo scenario macro-economico del settore;

- da ultimo, con riferimento al numero dei componenti del Comitato Amministratore di cui all'art. 3 dell'accordo allegato, si riservano di prevedere eventualmente l'aumento fino a 6 (sei) componenti per parte in relazione alla necessità di garantire la rappresentanza di tutte le parti istitutive del Fondo.

Il rappresentante di Legacoop Servizi, nel sottoscrivere l'accordo allegato, rilascia la seguente dichiarazione a verbale:

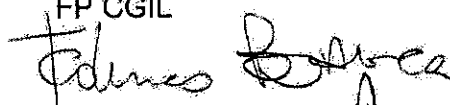
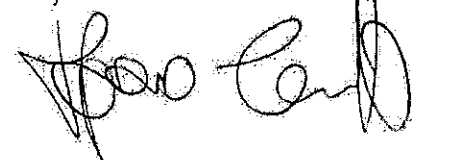
"Legacoop Servizi sottoscrive con riserva di successivo recepimento da parte della costituenda Alleanza Cooperative Italiane"

Letto confermato e sottoscritto


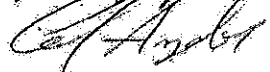
UTILITALIA

  
  
  
  
  
CISAMBIENTE

FP CGIL

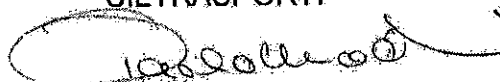
FIT CISL

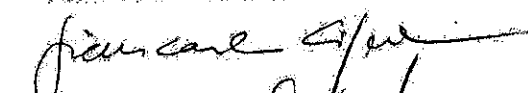
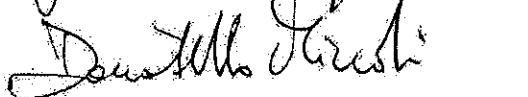
LEGACOOPSERVIZI



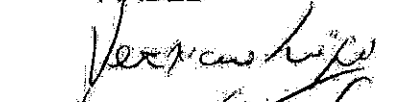

ULTRASPORTI



FISE ASSOAMBIENTE

FIADEL

ACCORDO SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO BILATERALE DI  
SOLIDARIETA' PER IL SETTORE DEI SERVIZI AMBIENTALI IN CUI SI  
APPLICANO I CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI UTILITALIA 10 LUGLIO  
2016 E FISE ASSOAMBIENTE 6 DICEMBRE 2016

22 novembre 2017

*[Handwritten signatures and initials]*

Premesso che:

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

le Parti

hanno stipulato il presente Accordo per la costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale riservato alle imprese che applicano i CCNL dei servizi ambientali Utilitalia del 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente del 6 dicembre 2016.

### Articolo 1- Costituzione del Fondo

1. In attuazione dell'art. 26, comma 1, del Titolo II del D. Lgs. n. 148/2015, è costituito il "*Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Imprese dei servizi ambientali*" (indicato, d'ora in poi, come "il Fondo") riservato alle imprese e società esercenti servizi ambientali (in seguito "imprese"), che applicano i vigenti ccnl Utilitalia e Fise Assoambiente, le quali fanno parte di settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I ("Trattamenti di integrazione salariale") del predetto D. Lgs..
2. La costituzione del Fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese dei settori predetti, le quali – a termini del comma 7 del citato art. 26 – occupano mediamente più di cinque dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante. Ai fini della determinazione del numero di dipendenti si fa riferimento alla circolare Inps n. 176 del 9.9.2016.
3. Il Fondo è istituito presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS.

4. Gli oneri di amministrazione del Fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal Regolamento di contabilità dell'INPS.

## Articolo 2 - Finalità e beneficiari

1. Il Fondo, in conformità a quanto previsto dall'art. 26, comma 1, del d.lgs. 148/2015, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché, con riferimento agli articoli 26, comma 9, e 32 del predetto decreto legislativo, le tutele di cui al successivo art. 6.
2. Alle condizioni previste dal presente accordo, beneficiari degli interventi del Fondo sono i lavoratori dipendenti dalle imprese dei servizi ambientali per le quali è costituito il Fondo, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ed esclusi i dirigenti.

## Articolo 3 - Amministrazione del Fondo

1. La gestione del Fondo è assicurata da un Comitato amministratore (in seguito "Comitato"), composto da:
  - cinque componenti complessivi designati dalle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie del presente accordo;
  - cinque componenti complessivi designati dalle OO.SS. nazionali Fp Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Fiadel;
  - due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze;

ai quali non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso di spese a carico del Fondo.

2. Il Comitato è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Rimane in carica quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo. Elegge il Presidente tra i componenti designati dalle parti stipulanti, rispettivamente e a turno tra i componenti designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e unitariamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.
3. Alle riunioni del Comitato partecipano, con voto consultivo, il Collegio sindacale dell'INPS e il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato.
4. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. In caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.

5. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente articolo.
6. Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fino all'insediamento dei nuovi componenti.
7. L'esecuzione delle deliberazioni del Comitato può essere sospesa da parte del Direttore generale dell'INPS, qualora se ne evidenzino profili di illegittimità. Il provvedimento di sospensione è adottato nel termine di cinque giorni.
8. Detto provvedimento è sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS, nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.lgs. n. 479/1994 e successive modificazioni. Entro tre mesi, il Presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine, la decisione diviene esecutiva.

#### **Art. 4 – Comitato amministratore: requisiti dei componenti**

1. I componenti del Comitato sono esperti in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e organismi associativi di rappresentanza di categoria.
2. Detti esperti sono altresì in possesso dei requisiti di professionalità, di assenza di conflitto di interesse e di onorabilità di cui agli artt. 37 e 38 del D.Lgs. n. 148/2015.
3. A pena di ineleggibilità o decadenza, i predetti esperti non possono detenere cariche in altri Fondi bilaterali di solidarietà. La sussistenza di requisiti e l'assenza di situazioni impeditive sono accertate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
4. La sospensione dalle funzioni o la decadenza dalla carica sono dichiarate dal medesimo Ministero entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

#### **Articolo 5 - Compiti del Comitato amministratore**

Il Comitato amministratore ha il compito di:

- a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

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

## Articolo 6 - Prestazioni

1. In coerenza con le finalità di cui all'art. 2 del presente accordo, Il Fondo provvede alla:
- a) erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal Titolo I del D.lgs. 148/2015 in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie;
  - b) erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), ovvero alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
  - c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo.

- d) stipula di apposite convenzioni anche con i fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali e/o nazionali o dell'Unione europea.
2. In particolare le prestazioni di cui al comma 1, lett. a) ricorrono nei casi di dipendenti sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni a orario ridotto per una delle seguenti causali:
- a) Integrazione salariale ordinaria:
- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
  - situazioni temporanee di mercato;
- b) Integrazione salariale straordinaria:
- riorganizzazione aziendale; crisi aziendale,
  - ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività dell'impresa o di un ramo di essa;
  - contratti di solidarietà.
3. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato l'assegno ordinario, alle condizioni previste, trova applicazione per il periodo massimo di durata residua del contratto.
4. L'assegno ordinario è pari all'ottanta per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale settimanale, comunque nel limite dei massimali previsti dalla normativa in materia di integrazioni salariali.
5. L'assegno ordinario è corrisposto per un periodo non superiore a 90 giorni in un biennio mobile.
6. Il pagamento dell'assegno ordinario, alla fine di ogni periodo di paga, è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e, comunque, a seguito della concessione dell'assegno deliberata dal Comitato amministratore. L'importo dell'assegno è rimborsato dall'Inps all'impresa o da questo conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Relativamente agli assegni ordinari erogati sulla base delle causali previste per le integrazioni salariali ordinarie, la sede locale dell'Inps territorialmente competente, su espressa richiesta dell'impresa in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie, può autorizzare il pagamento diretto degli assegni.
7. I lavoratori beneficiari di assegni ordinari, per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'art. 22 del d.lgs. 150 del 2015. Lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario fa perdere il diritto all'assegno e, comunque, il lavoratore perde

Il diritto all'assegno nel caso in cui non provveda ad una preventiva comunicazione all'INPS dell'attività svolta, fermo restando che le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione sono sufficienti a far considerare adempito il predetto obbligo di comunicazione.

8. L'integrazione della NASPI di cui al precedente comma 1, lett. b), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7, comma 7, della L.n. 604/1966, come modificato dall'art.1 co.40 della l.n. 92/2012, dà diritto a:
- a) per tutta la durata di percezione della NASPI, un'integrazione della stessa che assicuri il mantenimento di un trattamento complessivo pari all'ammontare inizialmente liquidato dall'INPS;
  - b) per il periodo successivo alla cessazione della prestazione di cui alla lettera a) a causa dell'esaurimento della sua durata massima, un'integrazione pari all'importo del trattamento complessivo quale risulta dalle riduzioni di cui all'art. 4, comma 3, del d.lgs. 22/2015, nel limite di ulteriori 18 mesi.
9. Per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, trova applicazione esclusivamente la lettera a) del precedente comma.
10. Le integrazioni di cui al precedente comma sono soggette alle regole sulla sospensione, riduzione e decadenza previste per la prestazione pubblica e richiedono la persistenza dello stato di disoccupazione anche nel periodo successivo all'esaurimento della prestazione stessa.
11. Su richiesta del lavoratore, le integrazioni di cui al precedente comma 7 lettera a) possono essere erogate in unica soluzione laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'Inps con riferimento alla NASPI, ovvero alla prestazione pubblica prevista in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in attuazione dell'art. 8 del d.lgs. 22/2015.
12. La misura e la durata degli assegni straordinari per il sostegno del reddito, di cui al precedente comma 1, lett. c), sono determinate dagli accordi sindacali aziendali ivi menzionati, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia o anticipata.
13. La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.
14. Ove dovessero intervenire modifiche normative che comportino il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi

a prestazioni straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi Istituzionali.

15. Per la realizzazione degli interventi di cui al comma 1 lett. d), il Fondo può stipulare apposite convenzioni con il Fondo Interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni sono in ogni caso vincolate alla finalità formativa.

#### **Art. 7 – Contribuzione correlata**

1. Per gli assegni ordinari, il Fondo versa alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione previdenziale correlata di cui all'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, per tutto il periodo di durata degli stessi.
2. Nel caso delle prestazioni integrative di cui al precedente art. 6, comma 8 lett. b), la contribuzione correlata è dovuta ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consenta di maturare il diritto al trattamento pensionistico.

#### **Articolo 8 – Procedure e accesso alle prestazioni**

1. L'accesso alle prestazioni del Fondo è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dai contratti collettivi, di cui all'art. 1 del presente Accordo, e dalla legge per i processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.
2. La domanda di accesso agli assegni ordinari è presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività.
3. Il Comitato amministratore del Fondo definisce criteri generali e regole che consentano un'equilibrata distribuzione degli interventi del Fondo fra le imprese aderenti nonché le tempistiche di presentazione ed esame delle richieste di intervento.
4. La facoltà di autorizzare le prestazioni è esercitabile da parte del Comitato decorsi sei mesi dalla data di nomina dello stesso.

#### **Articolo 9 - Finanziamento**

1. Per gli assegni ordinari e per le prestazioni di integrazione della NASPI ovvero delle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro nonché per la relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente, a carico delle imprese che

occupano mediamente più di quindici dipendenti, contributi ordinari dello 0,65%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante ed escluso il personale dirigente. Il contributo è calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per le imprese che occupano mediamente sino a 15 dipendenti, l'aliquota di cui sopra è pari allo 0,45 per cento.

2. I predetti contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto ministeriale di istituzione del Fondo presso l'INPS.
3. Un contributo mensile addizionale, nella misura del 1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione degli assegni ordinari da parte dei suoi dipendenti.
4. Un contributo straordinario mensile è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle integrazioni della NASPI per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, nella misura che le Parti determineranno con successiva Intesa.
5. In attuazione delle previsioni del CCNL di cui all'art. 1, comma 1 e conformemente ad esse, i datori di lavoro iscritti al Fondo versano un ulteriore contributo in cifra fissa di euro 10 mensili per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova. Le somme così raccolte sono utilizzate da ciascuna azienda, per la parte dalla stessa versata, per il finanziamento delle prestazioni di cui al precedente art. 6, comma 1, lettera b).
6. I datori di lavoro possono richiedere il finanziamento delle prestazioni che interessano i propri dipendenti nel limite massimo della contribuzione da ognuno di essi dovuta, ricomprendendo in tale calcolo la contribuzione da versare a titolo di contribuzione anche addizionale e straordinaria di cui ai precedenti commi 3 e 4.
7. Per gli assegni straordinari, è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata.

*[Handwritten signatures and initials]*

AE  
JH  
Dovey  
M  
DJ  
G  
V.C.  
180

**Art. 10 - Equilibrio finanziario del Fondo**

1. Il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio. Non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità di risorse.
2. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.
3. Il Fondo ha l'obbligo di presentazione, sin dalla sua costituzione, di bilanci di previsione a otto anni, basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di accompagnamento del Governo.
4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, l'importo delle prestazioni o la misura dell'aliquota contributiva possono essere oggetto di modifica, anche in corso d'anno, su proposta del Comitato, tramite decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, a seguito di verifica delle compatibilità finanziarie interne al Fondo.
5. La modifica dell'aliquota contributiva può essere disposta con decreto direttoriale dei predetti ministeri anche in mancanza di proposta del Comitato, per assicurare il pareggio di bilancio, per far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, per inadempienza del Comitato in relazione a quanto previsto al precedente comma 4.
6. In relazione alle limitate conoscenze statistiche attuali relative ai fenomeni considerati, che necessitano di un periodo di monitoraggio ed alla necessità di mantenere la sostenibilità finanziaria della gestione del Fondo, le Parti si impegnano, entro 12 mesi dalla data di avvio del Fondo, ad effettuare una verifica congiunta del suo andamento, per convenire eventuali adeguamenti dinamici delle aliquote di finanziamento previste dal presente Accordo ovvero modifiche delle norme di funzionamento, tenendo conto delle ulteriori informazioni statistiche acquisite e degli eventuali rendimenti delle giacenze.

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

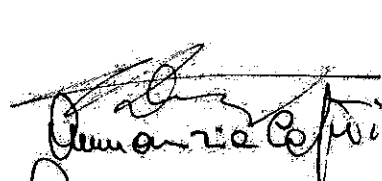
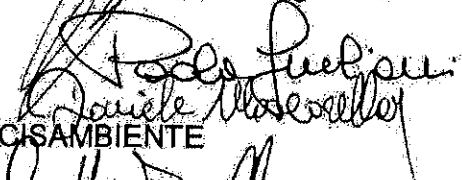

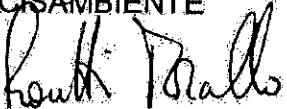
*Handwritten signature*

**Art. 11 - Disposizioni finali**

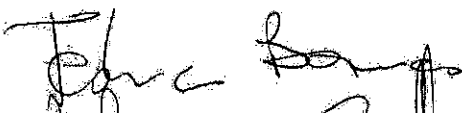
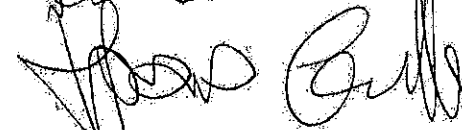
1. L'attività del Fondo è disciplinata dal presente accordo, dal Regolamento di funzionamento, dalle competenti disposizioni ministeriali e dell'INPS.
2. Il presente accordo è conforme alle disposizioni del D.lgs. n. 148/2015, alle quali si fa rinvio per quanto non espressamente previsto dall'accordo medesimo.
3. Ai fini dell'istituzione del Fondo presso l'INPS, provvederà il decreto interministeriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto


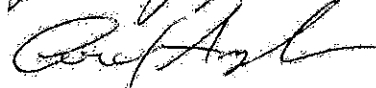
UTILITALIA

  
Emanuele Lepore  
  
Paolo Furlan  
  
Daniele Moschetti  
CISAMBIENTE  
  
Roberto Ballo

FP CGIL

  
Enrico Basso  
  
Marco Cella

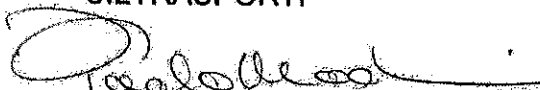
FIT CISL

  
Pinoel Pignatelli  
  
Carlo Azeglio

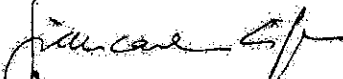

LEGACOOPSERVIZI

  
Franco Ponzio

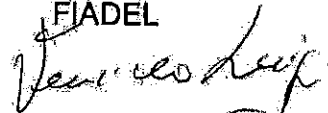

UILTRASPORTI

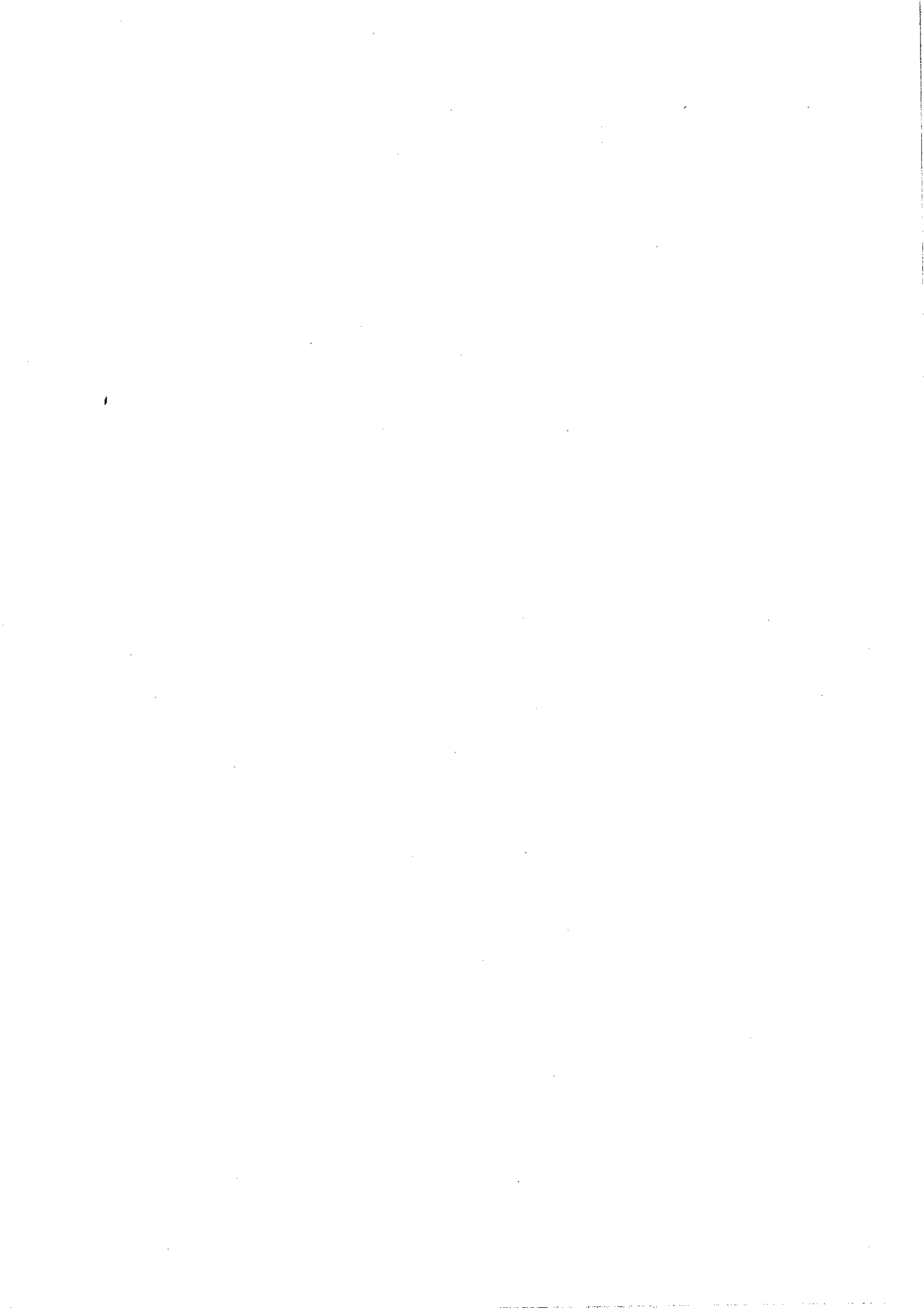
  
Paolo De Luca

FISE ASSOAMBIENTE

  
Giancarlo Spina  
  
Donatello Rinaldi

FIADEL

  
Vincenzo Deiana  
  
Roberto Maffei



## Verbale di Accordo

Addi, 24 gennaio 2018 si sono incontrate in Roma, presso la sede di UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Luigi Cisternino, Urbano Dini, Nicolò Gervasi, Giuseppe Ippolito, Bruno Moretti, Daniele Moscarella, Arturo Vetri, Lorenzo Volpe e da Ilenia Casanova e Valerio Rossi

le Parti:

CISAMBIENTE, rappresentata da Alberto Garbarini

LEGACOOPSERVIZI, rappresentata da Giancarlo Varani  
e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

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

Tenuto conto degli impegni presi con l'Accordo del 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.6.2011, in particolare nel punto o) Altri temi, convengono le modifiche che seguono degli articoli 63, 64, 66, 67, 68 del CCNL, relativi rispettivamente alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro, Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva", Doveri e divieti, Doveri e responsabilità dei conducenti e Provvedimenti disciplinari, di seguito allegati.

Le OO.SS. con riferimento all'art. 66, comma 1, lett. g) si riservano di integrare la locuzione "fatto salvo il corretto esercizio delle libertà sindacali".

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

FP CGIL

CISAMBIENTE

FIT CISL

LEGACOOPSERVIZI

UILTRASPORTI

FIADEL

**CAPITOLO XI**  
**AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO**

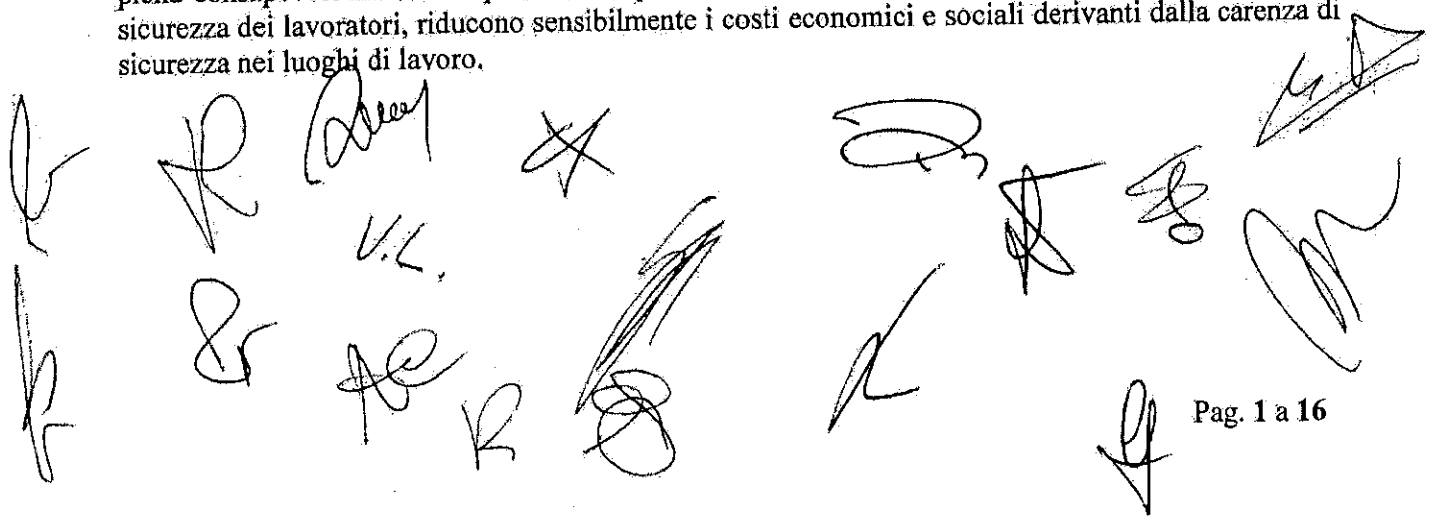
**Art. 63 - Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

**A. Obiettivi**

1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo eco-sostenibile delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia e si impegnano a favorire la crescita della cultura della prevenzione e della sostenibilità ambientale, concorrendo, ognuna per le proprie competenze, all'attività di informazione e formazione di ciascun dipendente, tramite l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza, comprese le procedure operative e i piani formativi del personale. In particolare, l'esigenza essenziale è quella di mettere in campo iniziative destinate a elevare i livelli culturali e la capacità di percepire il rischio in ambienti di lavoro, di diffondere il capillare e naturale utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione e contemporaneamente di contrastare pratiche di lavoro che determinano un grave scadimento della qualità della vita.

2. Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni e dal vigente CCNL. Tale miglioramento si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione e della programmazione, intese come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa e del monitoraggio delle azioni intraprese, per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal documento aziendale di valutazione dei rischi, DVR, nonché dal DUVRI (Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze) con riferimento a tutti i lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

3. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabiliti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal vigente CCNL, le Parti stipulanti condividono altresì l'impegno affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione e addestramento e promossa la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e di tutela dell'ambiente. Inoltre, le parti convengono sulla necessità che siano adottati sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL-R) che devono costituire il nucleo centrale dell'impegno delle aziende, sulla base della piena consapevolezza che le politiche di prevenzione, oltre a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, riducono sensibilmente i costi economici e sociali derivanti dalla carenza di sicurezza nei luoghi di lavoro.




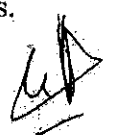
## B. Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

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

il datore di lavoro – il lavoratore – il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente – il medico competente.





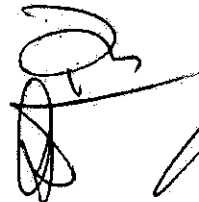




1. Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
2. In particolare, il datore di lavoro provvede alla valutazione di tutti i rischi e alla redazione nonché all'aggiornamento ove necessario del relativo documento di valutazione dei rischi.

Il datore di lavoro ed i dirigenti che organizzano e dirigono le stesse attività, secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, provvedono, anche attraverso delega, ove consentito, a tutti gli obblighi e adempimenti previsti dall'art. 18 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., quali la redazione nonché l'aggiornamento del DVR e del DUVRI, la designazione del responsabile del servizio prevenzione/protezione dai rischi, la nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta, agli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vigenti e la consegna del documento predetto, l'adozione delle misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati inclusa la fornitura ai lavoratori dei DPI e dei mezzi di protezione collettivi; consentono ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza. In particolare, il datore di lavoro deve richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione, prevedendo anche un regolamento disciplinare.

- 
3. In materia di salute e sicurezza del lavoro la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, gli obblighi non delegabili e gli obblighi di sua pertinenza sono fissati rispettivamente dagli artt. 16, 17, 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
  4. Le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione, a termini dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., e in coerenza anche col D.Lgs. n. 231/2001.
- 

### Il lavoratore



1. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto e le altre figure di cui all'art. 2 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.).
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

2. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
3. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione, formazione ed addestramento in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi specifici connessi all'attività svolta, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, in caso di cambiamento di mansioni e di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. Il lavoratore ha diritto altresì a eleggere, secondo le modalità previste dalle norme legislative e contrattuali, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
4. In particolare, il lavoratore ha l'obbligo di contribuire all'adempimento degli obblighi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro, sottoponendosi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente, utilizzando correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, partecipando ai programmi di formazione/addestramento, segnalando immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza ed osservando ogni altra disposizione di cui all'art. 20, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

#### **Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente (RLSSA) è il lavoratore non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato eletto dai lavoratori stessi per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, secondo le modalità di cui al seguente punto C).
2. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente ha diritto a una adeguata informazione e formazione in materia, a essere consultato in merito all'organizzazione della formazione, ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, a essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione, a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi, a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi, a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di lavoro, a essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione nonché del medico competente ove nominato, a fare proposte in merito all'attività di prevenzione. Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività esercita altresì le ulteriori funzioni e attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
3. Il RLSSA, ai sensi dell'art. 50 comma 6 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel D.V.R. nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

#### **Il medico competente**

Il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessaria, della sorveglianza sanitaria; alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori; all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori,

per la parte di competenza; programma ed effettua la sorveglianza sanitaria, ove necessaria, istituisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno, comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica, informa ogni lavoratore interessato della sorveglianza sanitaria. Esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dall'art. 25 del D.Lgs n.81/2008.e s.m.i..

## B/2 La riunione periodica

1. La riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i. è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata qualità-sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi di cui all'art. 2, lett. v) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
2. La riunione periodica si tiene con le modalità e finalità previste dall'art. 35 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., con frequenza trimestrale, con la partecipazione del datore di lavoro o un suo rappresentante, del responsabile del servizio di prevenzione/protezione dei rischi, del medico competente e dei RLSSA. Della riunione viene redatto il verbale messo a disposizione di tutti i partecipanti.
3. Nel corso della riunione, verranno esaminati e discussi i temi ed i documenti di cui all'art. 35, comma 2, lettere a), b), c), d), del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:
  - a) l'esame del DVR e del DUVRI e la valutazione del programma di miglioramento;
  - b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, rilevati nel periodo di riferimento che deve prevedere, tra l'altro, una comparazione con i dati di settore forniti dall'Inail, la relazione sull'andamento della sorveglianza sanitaria a cura del medico competente;
  - c) la valutazione e i criteri di scelta dei nuovi dispositivi di protezione individuale, nonché l'adeguamento e l'efficacia degli stessi in adozione;
  - d) l'aggiornamento e l'adeguamento del piano formativo/informativo annuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro condiviso dall'organismo paritetico Fondazione nazionale sicurezza Rubes Triva.
4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi sui luoghi di lavoro, a seguito delle segnalazioni da parte dei lavoratori e dei soggetti preposti all'attività di sicurezza conseguenti ad attività di monitoraggio o di sorveglianza pianificata e/o ad eventi incidentali (o quasi incidenti segnalati) e/o ad infortuni riscontrati (o quasi infortuni segnalati).
5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo ad iniziative di informazione, formazione ed addestramento mirate in modo che, insieme alle misure organizzative, incidano significativamente sul miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.

## B/3 Informazione e formazione dei lavoratori

1. In conformità alle disposizioni degli art. 36 e 37 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., nonché dell'Accordo Stato-Regioni 11 gennaio 2012 e successive linee interpretative, il datore di lavoro deve provvedere a definire i criteri, le modalità organizzative e le responsabilità volte a soddisfare

i fabbisogni rilevati in occasione della riunione periodica in tema di informazione, formazione ed addestramento di tutti i lavoratori dell'azienda.

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

#### **B/4 Appalti: rischi da interferenze**

1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.
2. In caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 del presente CCNL ad altra impresa o a lavoratori autonomi, l'impresa appaltatrice verificherà, in particolare, la loro idoneità tecnico professionale, analogamente a quanto di competenza del datore di lavoro committente.
3. Il datore di lavoro committente, anche nel caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 del presente CCNL, redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) una cui copia viene trasmessa al RLSSA, promuove la cooperazione tra le imprese ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione ai fini dell'efficacia del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente con la finalità di eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva
4. Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, l'impresa committente nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate a termini dell'art. 8 del presente CCNL sono tenute a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione.

### C. Assetto organizzativo del servizio di raccolta

Nell'ambito del programma di sorveglianza sanitaria nonché della riunione periodica aziendale, sono coerentemente valutate le condizioni operative del conducente monoperatore addetto al servizio di raccolta oltre alle eventuali segnalazioni in merito, provenienti dal datore di lavoro o dai RLSSA sull'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata, con particolare riferimento alla raccolta differenziata.

### D. Elezione del rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA)

Ai fini degli adempimenti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, le parti stipulanti convengono quanto segue:

#### 1. Numero dei RLSSA

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

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

#### 2. Computo dei lavoratori

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

#### 3. Elettorato attivo e passivo

Si applica quanto previsto dall'articolo 7 del Regolamento per l'elezione della RSU e dei RLSSA allegato all'art. 57 del presente CCNL.

#### 4. Durata del mandato

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

#### 5. Dimissioni

In caso di dimissioni del RLSSA, quest'ultimo continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione con il primo dei RLSSA non eletti nell'ambito della lista del dimissionario o, in mancanza, delle altre liste che abbiano riportato il maggior numero di voti: la sostituzione deve intervenire non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione delle dimissioni.

## 6. Elezione del RLSSA

Il RLSSA è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

### a) Procedura di elezione

#### 1) Aziende con meno di 15 dipendenti

L'elezione del RLSSA si svolge a suffragio universale ed a voto segreto, su liste presentate, anche per candidature concorrenti. Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro. Ricevuto il verbale dell'elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.

#### 2) Aziende con almeno 16 dipendenti

Nelle aziende con almeno 16 dipendenti l'elezione avviene sulla base di liste concorrenti presentate dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie del CCNL e di quelle di cui all'art. 2, lett. b) del Regolamento per l'elezione della RSU e dei RLSSA allegato all'art. 57 del presente CCNL in occasione delle elezioni delle RSU,

L'elezione del RLSSA si svolge a suffragio universale ed a voto segreto. La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione delle RSU, come previsto dal Regolamento per l'elezione delle RSU e dei RLSSA allegato all'art. 57 del presente CCNL.

### b) Permessi per l'espletamento del mandato

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al RLSSA sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle aziende che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale. Nelle aziende da 16 lavoratori in su, al singolo RLSSA sono concesse 44 ore annue di permesso con decorrenza della retribuzione globale.

### c) Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del RLSSA

In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del RLSSA nei termini di cui al precedente comma 6, per le aziende con almeno 16 dipendenti valgono le disposizioni di cui all'art. 21 del Regolamento allegato all'art. 57 del presente CCNL; in ogni caso di ritardo, il RLSSA, scaduto il mandato, continuerà ad operare in regime di proroga fino a nuove elezioni.

## 7. Espletamento di adempimenti ex art. 50, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo D.Lgs., al RLSSA sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dal precedente comma 6.

## 8. Preavviso

La richiesta di permesso ai sensi dei commi 6 e 7 è presentata dal RLSSA, di norma, con un preavviso di 48 ore.

## 9. Accesso ai luoghi di lavoro/consultazione ed informazione del RLSSA

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge.  
Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare ai luoghi di lavoro. Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.
2. La consultazione del RLSSA da parte del datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008, si svolge in modo da garantire la sua effettività e tempestività.
3. Il RLSSA ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008 nonché il diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1, e di cui all'art. 26, comma 3, del citato D.Lgs. Per informazioni inerenti l'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'azienda per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

## 10. Riunione periodica

In applicazione dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. la riunione periodica è convocata con almeno 7 giorni calendariali di preavviso con lettera nella quale è precisato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Il RLSSA può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

## 11. Formazione del RLSSA

Il RLSSA ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLSSA sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

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

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

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

La formazione del RLSSA avviene durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a suo carico. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

Art. 64

**A) Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro**

**1) Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)**

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

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

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

### 3) Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

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

### B) Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva"

1. In applicazione di quanto previsto dalla "Dichiarazione" in premessa al CCNL 30.06.2008, e dall'Accordo nazionale 15.09.2010, è istituita la Fondazione Nazionale sicurezza Rubes Triva.
2. La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle leggi vigenti, promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione della cultura della prevenzione.
3. La Fondazione Rubes Triva attua quanto previsto dall'art. 51, comma 3bis del D. Lgs. n. 81/2008 e, su richiesta delle imprese, rilascia l'attestazione di asseverazione dei Modelli di gestione di cui all'art. 30 dello stesso D. Lgs., secondo la procedura operativa UNI/PdR 22:2016.
4. Le imprese che applicano il presente CCNL versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari ad euro 1,00 al mese, che aumenta a euro 2,00 dal 1° gennaio 2017, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A tal fine Utilitalia fornirà alla Fondazione Rubes Triva i dati relativi al numero dei dipendenti.
5. Il versamento dell'importo suindicato alla Fondazione deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.

6. Qualunque controversia che dovesse sorgere in relazione alle disposizioni del presente articolo o che comunque fosse connessa ad esse sarà devoluta in via esclusiva al Foro di Roma, dove ha sede la Fondazione Rubes Triva.

### Art. 66 - Doveri e divieti

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza; in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo deve:

a) rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;

b) svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;

c) osservare e far osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente normativa, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa;

d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;

e) astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;

e bis) astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;

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 ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio delle libertà sindacali;

h) mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;

i) 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 adottate dall'Azienda secondo legge e contrattazione collettiva.

Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.

3. Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

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, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo.

#### Art. 67 - Doveri e responsabilità dei conducenti

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

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

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

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

5. Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa ~~ritirata~~ la patente dall'Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche di livello inferiore ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all'art. 16, comma 5.

6. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche inferiori cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

7. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria

8. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

### Art. 68 – Provvedimenti disciplinari

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

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a quattro ore di retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento senza preavviso.

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o nello stesso periodo di tempo abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66.

3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non espressamente 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 e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi; condanne per reati riferiti a comportamenti contrari all'etica e al vivere comune, quali i reati associativi, i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica ed i reati per i quali è prevista la pena della reclusione non inferiore a 5 anni; danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi.

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

5. Nel caso in cui la permanenza del lavoratore in azienda sia incompatibile con l'esigenza del procedimento l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d) e seguenti del primo comma del presente articolo.

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

7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata.

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 malattia ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – 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, lettere b), c), d), e), f).

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

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 dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.

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

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

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

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

15. Il codice disciplinare aziendale deve essere coerente con le norme del presente articolo.

16. Il presente articolo ed il codice disciplinare aziendale emesso con ordine di servizio devono essere affissi permanentemente nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le Parti si impegnano a valutare congiuntamente la possibilità di concordare uno specifico codice disciplinare, contenente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i relativi provvedimenti disciplinari, da inserire nel prossimo rinnovo del presente CCNL.

*[Handwritten signatures and initials]*  
V.L. An Ho