

**ACCORDO NAZIONALE DI RINNOVO DEL CCNL FISEASSOAMBIENTE
21.3.2012 PER I DIPENDENTI DI IMPRESE E SOCIETA'
ESERCENTI SERVIZI AMBIENTALI**

Addì, 6 dicembre 2016 si sono incontrate in Roma

FISE ASSOAMBIENTE rappresentata dal Presidente Roberto Sancinelli, dalla Delegazione sindacale della Sezione rifiuti urbani presieduta da Emilio De Vizia e composta da Giancarlo Alongi, Alfonso Candrilli, Monica Cerroni, Francesco Silvio Dodaro, Francesco Paoletti, Caterina Quercioli Dessena, Cesare Spreafico, assistita dalla Commissione tecnica costituita da Pierpaolo Figliolino, Laurence Guatieri, Susanna Paciosi, Antonio Piluso, Diego Quercioli Dessena, Lorenzo Volpe, Gianpietro Zanini, con l'assistenza di FISE nelle persone di Giancarlo Cipullo, Responsabile per le relazioni industriali, e di Donatello Miccoli,

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, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi
FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco e Vittorio d'Albero.

Con il presente Accordo le Parti rinnovano il ccnl 21.3.2012, scaduto il 31.12.2013, per il triennio 1.7.2016/30.6.2019 sia per la parte normativa che per quella economica.

Ne è parte integrante l'allegato Accordo istitutivo del Fondo di solidarietà bilaterale riservato alle imprese che applicano il ccnl FiseAssoambiente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 26, comma 1, del D.lgs. 14.9.2015 n. 148.

Le Parti si impegnano a completare il rinnovo del presente ccnl entro il 30.4.2017.

Entro il 20 gennaio 2017, le Parti costituiranno una commissione tecnica paritetica finalizzata alla definizione di un Protocollo di intesa sulla movimentazione dei carichi degli addetti alle Aree Spazzamento/raccolta e Conduzione, che, quando da loro sottoscritto, entrerà in vigore con effetto immediato.

A seguire, il negoziato sarà mirato alla definizione di ulteriori intese sulle forme del contratto di lavoro di cui al capitolo III, del mutamento mansioni, della regolamentazione per l'elezione della RSU, dell'ampliamento della gamma dei profili professionali di alcune Aree operativo-funzionali, dei diritti e delle tutele di cui ai capitoli VII e VIII, provvedendo, conclusivamente, alla redazione e alla stipulazione del nuovo testo collazionato del contratto nazionale.

Figliolino
Miccoli
Verzicco
Cenciotti
Paniccia
Curcio
Odono
Modi
Basile
Candrilli
Cerroni
Dodaro
Paoletti
Quercioli Dessena
Spreafico
Guatieri
Pacioli
Piluso
Quercioli Dessena
Volpe
Zanini
Cipullo
Miccoli

Figliolino
Miccoli
Verzicco
Cenciotti
Paniccia
Curcio
Odono
Modi
Basile
Candrilli
Cerroni
Dodaro
Paoletti
Quercioli Dessena
Spreafico
Guatieri
Pacioli
Piluso
Quercioli Dessena
Volpe
Zanini
Cipullo
Miccoli

PREMESSA

In conformità ai principi generali dell'ordinamento comunitario in materia di regolazione delle condizioni di concorrenza nel mercato nonché ai fini dello sviluppo industriale del sistema di gestione dei rifiuti, le Parti riconfermano il ruolo fondamentale del Contratto Collettivo Nazionale per le imprese e società esercenti servizi ambientali, in quanto contratto identitario del settore specificamente rappresentato con riguardo sia all'ambito di applicazione "strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto" sia ai soggetti stipulanti quali "associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", come attestato anche dal Ministero del lavoro con la validazione delle Tabelle di costo ai fini della predisposizione delle offerte nelle gare di appalto.

In tale premessa, anche a fronte della perdurante situazione di sofferenza delle disponibilità finanziarie degli Enti locali, il negoziato sviluppatosi nel rinnovo del ccnl ha dato luogo a una riflessione ampia sui principali istituti, che ha comportato un significativo protrarsi dei tempi di definizione del rinnovo stesso, al fine di individuare ulteriori soluzioni atte a favorirne la più ampia diffusione e applicazione – coerente con i principi affermati dal nuovo "Codice degli appalti" (D.lgs. n. 50/2016) - per la migliore tutela della tenuta delle imprese e dell'occupazione.

L'impegno delle parti si è dunque concentrato sul miglioramento del sistema di regole per accrescere la qualità, l'efficienza e l'efficacia del servizio e, insieme, - con specifico riguardo all'avvicendamento delle imprese nella gestione in appalto – sul rafforzamento delle tutele contrattuali degli addetti, anche alla luce del "Jobs act": perfezionamento delle garanzie occupazionali dei lavoratori del comparto rappresentato; certezza normativo-retributiva e correttezza contributiva; condizioni di lavoro coerenti con la tutela della salute/sicurezza del lavoro; ulteriore rafforzamento e sviluppo del sistema di welfare contrattuale (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, misure di agevolazione all'esodo per inidoneità).

In questo contesto, le Parti rinnovano il proprio giudizio positivo per l'approvazione del nuovo "Codice degli appalti" e la propria adesione a quanto in esso stabilito, in particolare, in tema di: determinazione del costo del lavoro "sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva" del settore (art. 23); "Principi per l'aggiudicazione e l'esecuzione di appalti", con particolare riguardo all'individuazione del contratto nazionale di riferimento in quanto "strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto" (art. 30).

Coerentemente, le Parti si impegnano a dare attuazione all'Avviso Comune 21 aprile 2015 con la costituzione dell'Osservatorio paritetico nazionale dei servizi di gestione dei rifiuti, cui la Presidenza dell'Anci ha già dato la sua adesione. Nel contempo, confermano la propria disponibilità a partecipare al Tavolo di confronto sulle problematiche tipiche del mercato dei servizi ambientali, che la Presidenza dell'Anci si è impegnata a realizzare.

Il testo è firmato da:

Il segretario confederale della CGIA di Mestre
Il segretario confederale della CGIA di Padova
Il segretario confederale della CGIA di Verona
Il segretario confederale della CGIA di Vicenza
Il segretario confederale della CGIA di Treviso
Il segretario confederale della CGIA di Belluno
Il segretario confederale della CGIA di Udine
Il segretario confederale della CGIA di Gorizia
Il segretario confederale della CGIA di Trieste
Il segretario confederale della CGIA di FVG

2

Le Parti ribadiscono, infine, che l'integrale applicazione del presente ccnl, sia nella parte normativa che in quella economica, ivi comprese le regolari contribuzioni ai fondi Previambiente e Fasda, costituisce requisito imprescindibile, ai sensi dell'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, per usufruire dei benefici contributivi e delle agevolazioni di qualsiasi natura e da ultimo, in particolare, dei benefici di legge per nuove assunzioni.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. Some are in blue ink, while others are in black ink. The signatures are distributed across the page, with some appearing in the upper half and others in the lower half.

**INDICE ARTICOLI CONTRATTUALI
DEL CCNL 21.3.2012
MODIFICATI, INTEGRATI, SOSTITUITI**

PARTE NORMATIVA

- Art. 1 - L'informazione e l'esame congiunto a livello nazionale, regionale o territoriale, aziendale.**
- Art. 2 - Contrattazione di primo e secondo livello.**
- Art. 6 - Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi.**
- Art. 7 - Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.**
- Art. 15 - Sistema di classificazione unica del personale.**
- Art. 17 - Orario di lavoro.**
- Art. 20 - Lavoro straordinario, notturno, festivo.**
- Art. 21 - Giorni festivi**
- Art. 23 - Ferie.**
- Art. 24 - Riposo giornaliero.**
- Art. 34 - Reperibilità.**
- Art. 37 - Rimborsi spese e somministrazioni.**
- Art. 46 - Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio sul lavoro.**
- Art. 76 - Decorrenza e durata.**

PARTE ECONOMICA

Art. 27 - Aumenti retribuzioni base mensili.

Art. 33 - Indennità integrativa mensile.

Art. 67 - Fondo Previambiente.

Art. 68 - Fondo Fasda

Art. 68 bis - Fondo di solidarietà bilaterale.



Art. 1 – L'INFORMAZIONE E L'ESAME CONGIUNTO A LIVELLO NAZIONALE, REGIONALE O TERRITORIALE, AZIENDALE.

All'art. 1 è aggiunta la seguente lettera E):

"E) – Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi.

In coerenza con quanto previsto in materia di appalti/affidamenti dalla precedente lettera C), la procedura e gli adempimenti di cui all'art. 6 del presente ccnl sono parte integrante, a tutti gli effetti, del sistema contrattuale di relazioni industriali. Le imprese cessanti e subentranti, la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie sono tenute ad attenersi, nell'ambito dei rispettivi ruoli".

ART. 2, LETTERA A), COMMA 2 – CONTRATTAZIONE DI PRIMO LIVELLO

L'art. 2, lettera A), comma 2, è così sostituito:

"Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica ed è efficace ed esigibile per tutte le imprese che lo applicano, per l'insieme dei loro dipendenti nonché per le Associazioni sindacali stipulanti, per quelle firmatarie, per quelle che lo abbiano formalmente accettato.

Le imprese, i dipendenti, le Associazioni sindacali di cui sopra sono impegnati a darvi piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto allo stesso".

ART. 2, LETTERA A), COMMA 6 – CONTRATTAZIONE DI PRIMO LIVELLO

L'art. 2, lettera A), comma 6, è così sostituito:

"Qualora il rinnovo del ccnl sia definito in data successiva alla sua scadenza, ai lavoratori dipendenti in forza all'azienda – esclusi i dipendenti in aspettativa non retribuita – verrà riconosciuto un compenso mensile, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), di importo pari a € 13,00 al livello 3/A, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo pieno, da parametrare per le altre posizioni inquadramentali e da riconoscere al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, in proporzione percentuale alla ridotta entità della prestazione lavorativa.

L'E.C.E. costituisce integrale copertura economica per il periodo massimo dei primi sei mesi del nuovo triennio contrattuale, oltre il quale tale elemento non è più corrisposto.

Nel caso in cui l'Accordo di rinnovo sia stipulato entro i primi sei mesi del nuovo triennio contrattuale, l'E.C.E. cessa di essere erogato dalla data stabilita dall'Accordo stesso.

in

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

Per contro, qualora il ccnl sia rinnovato dopo il predetto periodo di sei mesi, la copertura economica del periodo successivo, non essendo più assicurata dall'E.C.E., è stabilita dalle parti nell'Accordo di rinnovo.

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

ART. 2, LETTERA B) - LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

L'art. 2, lettera B), è così sostituito:

"1. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:

- a) si esercita in attuazione delle specifiche deleghe e secondo le modalità previste dal ccnl o dalla legge;
- b) definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.

2. Le parti titolari della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lettere C) e D) sono l'impresa e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente ccnl.

3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, approvati dalla maggioranza dei componenti la R.S.U. 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 28.6.2011, del Protocollo d'intesa 31.5.2013 e dell'Accordo interconfederale 10.1.2014, o che comunque abbiano formalmente accettato il presente ccnl e/o tali Accordi.

4. I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. A tal fine, detti contratti possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro, nei limiti e con le procedure previsti da quest'ultimo.

Art. 2 – LA CONTRATTAZIONE DI PRIMO E SECONDO LIVELLO

All'art. 2 è aggiunta la seguente lettera E):

“ E) Coesione del sistema di relazioni industriali

1. Le Parti nazionali si danno reciprocamente atto della necessità che i comportamenti delle parti aziendali, nelle varie modalità di interlocuzione, siano coerenti con il sistema di relazioni industriali delineato dal ccnl con riguardo alle materie oggetto rispettivamente di informativa, di esame congiunto, di contrattazione, al fine di collaborare responsabilmente, nell'ambito dei rispettivi ruoli, alla tenuta della stabilità economico-finanziaria delle imprese e dei relativi livelli occupazionali, all'efficientamento produttivo e della qualità del servizio nonché alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. Nell'obiettivo di assicurare la coesione del sistema di relazioni industriali, le parti nazionali ribadiscono altresì il loro fattivo impegno, anche congiunto, nel favorire, ove necessario, il ripristino della normale interlocuzione aziendale.
3. Qualora in sede aziendale il protrarsi di una vertenza collettiva o di una situazione di crisi, anche relazionale, metta a rischio la stabilità economico-finanziaria dell'impresa associata e/o dei relativi livelli occupazionali e/o l'ordinario svolgimento dei servizi, le parti aziendali possono, anche separatamente, a darne tempestiva informazione alle rispettive parti nazionali, richiedendone per iscritto l'intervento al fine di pervenire al superamento della criticità in atto.
4. In tale premessa, entro 10 giorni dalla data di ricevimento della richiesta scritta di intervento si terrà un incontro convocato dall'Associazione datoriale, a cui parteciperanno, oltre alle OO.SS. nazionali, anche le parti aziendali.
5. La seguente procedura si intenderà esaurita entro i 15 giorni successivi al primo incontro, salvo proroghe concordate per iscritto tra le parti nazionali.
6. Al fine di garantire la continuità del servizio, per effetto dell'attivazione della presente procedura fino alla sua conclusione: i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria, qualora la controversia riguardi l'applicazione e/o l'interpretazione di norme che regolano il rapporto di lavoro; le OO.SS. non possono proclamare agitazioni di qualunque tipo; l'azienda non darà attuazione alle questioni oggetto della controversia.
7. A partire dal giorno seguente la conclusione della presente procedura, cessa di trovare applicazione quanto previsto dal precedente comma 6”.

ART. 6 - AVVICENDAMENTO DI IMPRESE NELLA GESTIONE DELL'APPALTO /AFFIDAMENTO DI SERVIZI

L'art. 6 è così sostituito:

M 2

“PREMESSA

In coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 18.4.2016, n. 50, in caso di avvicendamento nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi, di cui al precedente art. 3, tra imprese che applicano il presente ccnl, anche per obbligo stabilito dal capitolato, le stesse sono tenute ad attenersi alla procedura e agli adempimenti del presente articolo.

La disciplina del presente articolo, di cui la Premessa è parte integrante, trova applicazione in termini di reciprocità esclusivamente tra le imprese che applicano il presente ccnl e tra queste e le imprese che applicano il ccnl Utilitalia (già Federambiente).

La stessa si applica altresì anche nel caso:

- in cui l'impresa cessante si riaggiudichi senza soluzione di continuità la gestione dell'appalto/affidamento;
- di scadenza o cessazione dell'appalto/affidamento gestito da una società, anche consortile, subentrata a una Associazione Temporanea di Imprese, aggiudicataria dell'appalto/affidamento, a termini delle vigenti norme di legge;
- di internalizzazione di servizi di cui all'art. 3, comma 1, in appalto/affidamento.

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

In deroga all'art. 74 del vigente ccnl, il preavviso è di 15 giorni calendariali rispetto alla data di scadenza effettiva del contratto di appalto/affidamento in essere ovvero rispetto alla data di cessazione anticipata della gestione del servizio per effetto di revoca. Qualora la data di notifica della revoca non consenta di osservare il predetto termine, il preavviso è ridotto a 8 giorni calendariali.

2. L'impresa subentrante assume ex novo, con passaggio diretto, dal giorno iniziale della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento, il quale, alla scadenza effettiva del contratto di appalto, risulti in forza presso l'azienda cessante per l'intero periodo di 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione.

Nel personale assunto dall'impresa subentrante a termini del precedente capoverso è ricompreso anche quello in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 31 della legge n. 300/1970, quello di cui all'art. 60, lett. C, del vigente ccnl, quello fruitore del congedo straordinario non retribuito per "gravi motivi familiari" di cui all'art. 4 della legge n. 53/2000 e agli artt. 2 e 3 del D.M. n. 278/2000, quello fruitore di aspettativa non retribuita per persone affette da dipendenze di cui al D.P.R. n. 309/1990, quello

fruitore di congedo straordinario retribuito per assistenza di portatore di handicap grave di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, quello fruitore di congedo parentale per cura dei figli, anche adottati o affidati, di cui agli artt. 2 e 36 del D.Lgs. n. 151/2001.

Ai fini delle predette assunzioni, sono utili le eventuali variazioni dell'organico, come sopra individuato, che siano intervenute nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione, esclusivamente qualora l'impresa cessante abbia provveduto a sostituire personale cessato dal servizio in tale periodo con personale assunto a tempo indeterminato.

Fatto salvo quanto previsto dal secondo capoverso del presente comma, nell'ipotesi in cui, nell'ultimo giorno della gestione dell'impresa cessante, siano in atto sospensioni dal lavoro del personale, come individuato dal primo capoverso del presente comma, che comportino comunque la conservazione del relativo posto di lavoro, il rapporto di lavoro del personale interessato continuerà provvisoriamente alle dipendenze dell'impresa cessante e lo stesso verrà formalmente assunto dall'impresa subentrante a partire dal giorno in cui sia venuta meno la causa sospensiva.

Qualora il personale di cui al primo capoverso del presente comma, con rapporto di lavoro a tempo pieno, dall'impresa cessante sia stato addetto in via ordinaria o prevalente a più appalti/affidamenti con specifica imputazione per ognuno di essi di una quota di ore di lavoro fino a concorrenza del normale orario settimanale di lavoro, lo stesso personale sarà assunto ex novo dall'impresa subentrante per la sola quota di ore di lavoro settimanale relativa agli specifici appalti/affidamenti nei quali essa sia effettivamente subentrata.

In tal caso, l'impresa subentrante e/o quella cessante proporranno al lavoratore interessato, ognuna per la parte di propria competenza, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; fatte salve le diverse intese che potranno intercorrere tra le parti.

In tale presupposto, qualora il totale delle ore di lavoro del lavoratore risulti, alle dipendenze dell'impresa subentrante e/o dell'impresa cessante, inferiore al 50% del normale orario settimanale di lavoro, il contratto di lavoro stipulato a tempo parziale terrà conto dell'eccezione prevista dall'art. 10, comma 5, del vigente ccnl.

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

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

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

5. Qualora l'anticipata cessazione della gestione del servizio per effetto di revoca non consenta di osservare i termini di cui al comma 4, l'azienda cessante provvede ai relativi adempimenti entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di notifica della revoca stessa.

6. A decorrere dal 240° giorno precedente l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento e fino alla data di scadenza effettiva del contratto di appalto/affidamento ovvero a partire dalla data di notifica della revoca della gestione del servizio, l'impresa cessante non dà luogo a promozioni al livello superiore o a trattamenti equivalenti né a passaggi alla posizione parametrica A, sempreché non ne ricorrano le condizioni di cui all'art. 15 del vigente ccnl, né, comunque, al riconoscimento di trattamenti o compensi di qualsiasi natura che modifichino i trattamenti retributivi e/o le posizioni di lavoro individuali del personale attestati dalla documentazione di cui al comma 3.

7. Al fine di perfezionare in tempo utile la procedura per l'assunzione ex novo del personale individuato a termini del comma 2, l'impresa subentrante:

a) dà formale comunicazione scritta, anche a mezzo fax o posta elettronica, dell'aggiudicazione ufficiale della gestione dell'appalto/affidamento all'impresa cessante e alle rappresentanze e alle strutture sindacali di cui al comma 4;

b) richiede formalmente all'impresa cessante, che è tenuta al conseguente adempimento, nonché al committente l'elenco nominativo dei dipendenti interessati, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale e relativa misura percentuale, relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifiche, anzianità nella posizione parametrica B, accordi collettivi aziendali di contenuto economico, ecc., a mezzo lettera raccomandata A/R o PEC, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica. Di tale adempimento dà comunicazione alle rappresentanze e alle strutture sindacali di cui al comma 4;

c) entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di ricevimento della documentazione di cui alla precedente lettera b), promuove incontri con le rappresentanze e le strutture sindacali di cui al comma 4 al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione del personale. In tale ambito, l'impresa subentrante informa le predette OO.SS. dei riflessi determinati dalle eventuali modificazioni delle clausole del nuovo contratto di

servizio ovvero dalle eventuali modificazioni dell'organizzazione/erogazione del servizio.

Ai predetti incontri partecipa anche l'impresa cessante.

8. A completamento degli adempimenti stabiliti dal precedente comma 7, lettera b), l'impresa cessante consegna all'impresa subentrante, oltre alla documentazione di cui alla predetta lettera b), anche quella concernente:

- il personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge 12.3.1999, n. 68 e successive modificazioni;
- le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità nel periodo di 240 giorni calendariali precedenti l'inizio della nuova gestione;
- le situazioni individuali in materia di malattia e di infortunio non sul lavoro, ai fini dell'art. 46, lett. B), comma 6, della lettera D) e della lett. G) del vigente ccnl;
- le misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro, ai sensi di legge e del vigente ccnl, comprese quelle relative alla informazione;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
- l'iscrizione dei singoli lavoratori dipendenti al Fondo di previdenza complementare Previambiente e al Fondo integrativo di assistenza sanitaria Fasda;
- la lettera di comunicazione dei componenti la R.S.U. in carica, di cui all'art.60, lettera A), comma 7.

9. Il rapporto di lavoro del personale di cui al comma 2, assunto ex novo dall'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento, è regolato integralmente dal presente ccnl dei servizi ambientali, con riconoscimento del valore degli aumenti periodici di anzianità in essere e dell'anzianità di servizio determinata dall'effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle precedenti imprese applicanti i ccnl dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

L'azienda riconoscerà utilmente il periodo di tempo maturato nella posizione parametrica B, ai fini del passaggio alla posizione parametrica A nel medesimo livello professionale, alle dipendenze delle precedenti imprese applicanti i ccnl dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

10. Per quanto concerne il trattamento economico da attribuire al personale neoassunto di cui al comma 2, si dispone quanto segue:

- a) nel contesto degli incontri di cui al comma 7, lett. d), le parti aziendali procederanno a un esame congiunto dei compensi e/o trattamenti direttamente determinati dall'effettuazione di specifiche prestazioni o turnazioni di lavoro, previsti dal vigente ccnl o da accordi collettivi inerenti l'organizzazione del lavoro, che erano in vigore presso l'azienda uscente;

b) i compensi e/o i trattamenti previsti dalla contrattazione aziendale correlata alla produttività in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti da quanto stabilito dall'articolo 2, lettera C) del vigente ccnl;

c) i compensi, i trattamenti e i provvedimenti eventualmente adottati in violazione di quanto disposto dal comma 6 del presente articolo cessano di essere riconosciuti.

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

- a) di ogni passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A del medesimo livello di inquadramento;
- b) di ogni passaggio di livello d'inquadramento;
- c) di aumenti retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva di secondo livello di cui all'art. 2, lett. B) del vigente ccnl.

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

12. Le domande di prosecuzione del rapporto di lavoro presentate dai lavoratori ai sensi dell'art. 6 della Legge 26.2.1982, n. 54 e dell'art. 6 della legge 29.12.1990, n. 407 nonché le iscrizioni dei lavoratori al Fondo Previambiente mantengono la loro validità e dispiegano la loro efficacia nei confronti dell'azienda subentrante.

13. E' fatto salvo il riconoscimento della posizione previdenziale eventualmente opzionata dal singolo dipendente a termini della legge 8.8.1991, n. 274.

14. Fermo restando quanto eventualmente diversamente stabilito dal capitolato di appalto, nel caso di subentro nella gestione del servizio ad un'impresa che non applicava alcun ccnl dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti, l'impresa subentrante si incontrerà con la RSU, congiuntamente alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, per la ricerca di soluzioni di possibile salvaguardia occupazionale dei lavoratori interessati, con esclusione in ogni caso del riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini di tutti gli istituti contrattuali e legali, per le eventuali assunzioni ex novo comunque regolate integralmente dal presente ccnl.

15. La procedura di cui al presente articolo è parte integrante, a tutti gli effetti, del sistema di relazioni industriali contrattuale e impegna alla sua osservanza, nei rispettivi ruoli, le imprese cessanti e subentranti e la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie.

I soggetti di cui al precedente capoverso sono tenuti a segnalare tempestivamente alle parti nazionali stipulanti eventuali inadempimenti rispetto a quanto stabilito dalla procedura in parola.

16. Per il personale già impiegato in un appalto alla data del 6 marzo 2015 e in forza nel settore anche alla data di stipulazione del presente Accordo, il cui rapporto di lavoro in regime di appalto è soggetto a cessazione ed assunzione ex novo ai sensi dell'articolo 6 del presente ccnl a seguito di subentro di un nuovo appaltatore trova applicazione, quale trattamento complessivamente di miglior favore nell'ipotesi di licenziamento individuale, il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18 della legge n. 300/1970 (nel testo modificato dall'articolo 1, comma 42, della legge n. 92/2012).

Il trattamento di miglior favore convenuto con la presente clausola decorre dalla data di stipulazione del presente Accordo ed ha efficacia per la vigenza del presente ccnl.

CHIARIMENTO A VERBALE

Nell'ambito di quanto previsto nel presente art. 6 relativamente alla decorrenza del periodo di 240 giorni precedenti "l'inizio della nuova gestione" ai fini:

- dell'individuazione del personale avente diritto all'assunzione come previsto dal comma 2, ivi comprese le sostituzioni dell'organico;
- delle promozioni o del riconoscimento di trattamenti o compensi di qualunque natura, di cui al comma 6;
- della comunicazione recante le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità, di cui al comma 8,

Le Parti stipulanti confermano che con la locuzione "inizio della nuova gestione", ricorrente nell'art. 6, si è inteso individuare il primo giorno di effettivo inizio dell'attività da parte dell'impresa subentrante, indipendentemente da eventuali proroghe, slittamenti, ritardi della data di avvio della nuova gestione inizialmente prevista.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le Parti stipulanti si danno atto che:

- a) l'art. 7, comma 4 bis, del D.L. 31.12.2007, n. 248, convertito in legge 28.2.2008 n. 31, stabilisce la non applicabilità dell'art. 24 della legge n. 223/1991 alla fattispecie, regolata dal presente articolo, relativa all'avvicendamento di imprese nel medesimo

appalto con correlata assunzione da parte dell'impresa subentrante del personale ivi impiegato, secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo;

- b) le parti confermano l'impegno di realizzare iniziative anche congiunte nei confronti del Ministero del Lavoro al fine di confermare, anche per il settore regolato dal presente ccnl, i principi di carattere generale e le direttive di cui alla lettera circ. n. 77/2001 del 6.8.2001, prot.n. 1308/M35, agli Assessorati territoriali ed alle Direzioni territoriali del lavoro in ordine all'applicazione della legge 12.3.1999, n. 68, nel senso di non considerare aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti ai fini della predetta normativa.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'in A', 'fini', 'Bw', and various illegible signatures.]

Art. 7 – RISTRUTTURAZIONE/RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E MODIFICAZIONI DEL CONTRATTO DI SERVIZIO

L'art. 7 è così sostituito:

“In relazione agli adempimenti stabiliti dal contratto di servizio o a sopravvenute modificazioni contrattuali di termini, modalità, prestazioni del servizio stesso che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, l'impresa che subentra ovvero è confermata nella gestione dell'appalto, si incontrerà, immediatamente dopo aver assunto o confermato i lavoratori a termini dell'art. 6 del presente ccnl, con la R.S.U., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente ccnl, per la ricerca di soluzioni atte a garantire il mantenimento dei livelli predetti, facendo ricorso ai possibili strumenti resi disponibili dal presente ccnl o dalle leggi vigenti. Per analogia ricerca di soluzioni l'azienda convocherà tempestivamente le predette rappresentanze anche nel caso di innovazioni di carattere tecnologico, di riorganizzazione/ristrutturazione di servizi, reparti, ecc. che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali.”

Art. 15 – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

A decorrere dall'1.1.2017, l'art. 15 è così sostituito:

1. Le Parti stipulanti ribadiscono la comune volontà di proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione del personale, avviato a partire dal ccnl 30.4.2003, per adeguarlo alle esigenze del territorio servito:
 - a) con la promozione delle ulteriori attività riconducibili all'ambito dei servizi ambientali, di cui all'art. 3, comma 2;
 - b) con la progettazione di nuove modalità di raccolta dei rifiuti, con particolare riguardo alla raccolta differenziata e, in particolare, al sistema "porta a porta";
 - c) con l'introduzione di nuovi profili professionali,

nonché di promuovere, anche attraverso il sostegno della committenza pubblica e della rappresentanza degli Enti Locali nella predisposizione dei bandi di gara, la più estesa applicazione del presente ccnl quale disciplina del rapporto di lavoro identitaria dei dipendenti da imprese e società esercenti servizi pubblici ambientali, avuto riguardo anche all'art. 23, comma 16, del D.Lgs. n. 50/2016, che fa riferimento al ccnl di settore per la determinazione del costo del lavoro ai fini delle gare, favorendo, nel contempo, possibili percorsi di miglioramento professionale e retributivo, e condizioni di lavoro coerenti con la salvaguardia della salute e della sicurezza del lavoro.

2. Il presente sistema di classificazione entra in vigore a decorrere dall' 1.1.2017.
3. Il personale dipendente è inquadrato per Aree operativo-funzionali articolato, complessivamente, in 10 livelli professionali. Ogni livello indica la qualificazione professionale dei lavoratori in esso inquadrati, a prescindere dalla posizione parametrica attribuita individualmente.
4. Le Aree operativo-funzionali sono 5:

Area Spazzamento, raccolta e attività ambientali complementari; Area Conduzione; Area Tecnica e amministrativa; Area Impianti e laboratori; Area Officine e servizi generali.

5. A decorrere dall'01.01.2017:

- è istituito il livello professionale iniziale **Junior (d'ora in avanti J)**;
- sono istituite le posizioni parametriche B e A nel livello professionale 1;
- è istituito il livello professionale 2 nell'Area Tecnica e amministrativa.

6. A valere dall'01.01.2017:

- alla nuova posizione 1A corrisponde il parametro 100, la cui retribuzione base mensile ricomprende e assorbe la retribuzione base mensile del pregresso livello 1;
 - alla nuova posizione 1B corrisponde correlativamente il parametro 88,38 con la relativa retribuzione base mensile;
- al nuovo livello J corrisponde correlativamente il parametro 80 con la relativa retribuzione base mensile.

7. Le posizioni parametrali del sistema di classificazione del personale sono complessivamente 17, alle quali corrispondono altrettante retribuzioni base mensili. In particolare:

- a. i livelli professionali 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 hanno ognuno una duplice posizione parametrale: la posizione parametrale iniziale B e la posizione parametrale di attestazione A;
- b. i livelli professionali J, 8, Q hanno una sola posizione parametrale.

8. I lavoratori assunti al livello J sono inquadrati al livello 1B dopo 30 mesi di servizio.

9. La classificazione del personale 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. 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.

10. Le posizioni parametrali di tipo B sono attribuite al personale neoassunto nonché in ogni caso di accesso al superiore livello professionale.

11. Alle posizioni parametrali di tipo A si accede da quelle di tipo B dello stesso livello professionale solo dopo che siano trascorsi 5 anni di servizio, durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore.

12. Il decorso dei 5 anni di servizio utile al passaggio alla superiore posizione parametrale A è esclusivamente quello maturato nella posizione parametrale B del medesimo livello professionale. In ogni caso di variazione di livello professionale di inquadramento, ai fini del passaggio alla superiore posizione parametrale A a nulla rilevano le frazioni temporali di servizio maturate nel livello professionale precedentemente rivestito. Conseguentemente, il periodo di 5 anni inizia a decorrere con l'attribuzione della posizione parametrale iniziale B del nuovo livello professionale assegnato.

13. Ai fini della maturazione del periodo di 5 anni di cui sopra ovvero dei 30 mesi di cui al comma 8 del presente articolo, sono considerati utili esclusivamente i periodi di servizio comunque retribuiti a termini di legge o di contratto, i periodi di infermità per

malattia o infortunio non sul lavoro e i periodi di infortunio sul lavoro indennizzati dai competenti istituti assicurativi, i periodi di cui all'art. 42, comma 2, del presente ccnl.

Sono considerati altresì utili come mese intero le frazioni di mese per aspettativa non retribuita e/o per giornate comunque non retribuite o non indennizzate a termini di legge o di contratto, che, all'atto del computo finale dei 5 anni, ovvero dei 30 mesi (di cui al comma 8 del presente articolo) richiesti, risultino di durata complessiva almeno pari a 15 giorni. Analogamente, in caso di assunzione le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni calendariali sono considerati come mese intero. In tutti i casi di cui sopra non sono computabili le frazioni di mese inferiori a 15 giorni.

14. L'attribuzione della posizione parametrica di tipo A decorre dal mese immediatamente successivo a quello nel quale sono stati maturati i 5 anni di servizio.
15. La variazione di livello professionale, con correlata attribuzione della posizione parametrica B, è comunicata al dipendente con lettera scritta, nella quale sono indicati la data di decorrenza della variazione stessa e il nuovo trattamento economico attribuito.
16. Nell'ambito del sistema di classificazione, le mansioni e/o qualifiche inquadrate nello stesso livello professionale e di pari categoria legale, anche relative ad Aree operative – funzionali diverse, si considerano equivalenti a tutti gli effetti di legge. L'espletamento di più mansioni dello stesso valore riconducibili allo stesso livello professionale non dà diritto all'inquadramento nel livello superiore.
17. Nell'ambito del proprio livello professionale contrattuale e della propria categoria legale, 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.
18. Declaratorie, profili ed esemplificazioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione a quelle espressamente indicate in relazione ai livelli professionali di inquadramento.
19. Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, l'azienda e la RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, 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.

NOTA A VERBALE

Sono fatte salve le "Disposizioni generali per la fase di prima applicazione della nuova classificazione del personale dall'1.5.2008", in calce all'art. 15 del ccnl 21.3.2012

in  

FB

K

MKS



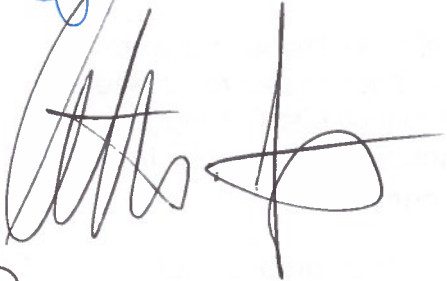


fu

VO

ca





fu





BN







fu









AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA E ATTIVITÀ AMBIENTALI COMPLEMENTARI

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di spazzamento e/o di raccolta di rifiuti, di sanificazione ambientale, spurgo pozzi neri, tutela e decoro del territorio, nell'ambito di procedure e prassi definite svolge mansioni esecutive, anche con l'ausilio di strumenti o macchinari nonché utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso di patente di categoria A o B. Segnala eventuali anomalie di funzionamento anche ai fini dello standard di sicurezza e del buon funzionamento del mezzo utilizzato, provvedendo al rifornimento di carburante e ai rabbocchi necessari.

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 un massimo di 30 litri; contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri.

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

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

Lavoratori che eseguono operazioni esecutive semplici, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti a motore, che non richiedono né la conduzione di veicoli né conoscenze professionali specifiche ma un periodo minimo di pratica.

Profili esemplificativi:

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

LIVELLO PROFESSIONALE 1

Declaratoria

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni della declaratoria del livello J, effettuano attività di spazzamento e/o di raccolta manuale utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria A ovvero il possesso della patente di categoria B esclusivamente per spostarsi lungo il percorso nel quale svolgono attività di spazzamento manuale.

Profili esemplificativi:

- addetto allo spazzamento manuale con utilizzo di veicoli;
- addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di: smistamento dei rifiuti, pulizia interna ed esterna all'area, informazione/assistenza all'utenza per conferimento rifiuti, segnalazione di saturazione raccolta specifici rifiuti per programmazione ritiro, segnalazione di eventuali anomalie, di furti, ecc.;
- addetto alla raccolta manuale anche con modalità "porta a porta" con utilizzo di veicoli.

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività esecutive elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, utilizzando **veicoli** per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B, con esclusione di quelli indicati nei profili esemplificativi del livello professionale 3.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'ausilio di veicoli;
- addetto ad attività di risanamento ambientale, con movimentazione di rifiuti speciali;
- addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali;
- addetto alle attività di spurgo di pozzi neri/pozzetti stradali, e di raccolta acque fecali;
- addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di: identificazione, ammissibilità e rilievo quali/quantitativo dei rifiuti, accettazione documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale utenti;
- addetto ad attività di derattizzazione, disinfestazione, disinfezione, demuscazione e diserbo chimico;
- addetto alla manutenzione stradale, all'installazione di segnaletica orizzontale e verticale.

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

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

OMISSIS

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

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

L'area prevede otto livelli professionali e quattordici posizioni parametrali.

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Lavoratori d'ordine che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività esecutive elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, con utilizzo di macchinari, strumenti informatici, ecc.

Profili esemplificativi:

- Lavoratore che, utilizzando anche strumenti informatici, svolge compiti semplici quali: videoscrittura, registrazione/archiviazione/fotocopiatura/trasmisione informatica di corrispondenza/documenti, inserimento dati, ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Lavoratori d'ordine che, oltre a svolgere le mansioni del livello 2, con specifica collaborazione, svolgono attività, sia tecniche che amministrative, sulla base di procedure

prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Profili esemplificativi:

- lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge attività di registrazione e tenuta della documentazione aziendale relativa alla gestione amministrativa del personale; provvede alla raccolta dati e allo svolgimento di operazioni contabili (impostazione e registrazione dati su moduli, supporti informatici, totalizzazioni, elaborazioni statistiche, ecc.); ecc.;
- lavoratore che, in base a precise istruzioni, svolge compiti di segreteria, redige corrispondenza e documenti secondo schemi/modelli usuali, provvede allo smistamento e all'archiviazione di documenti, compila prospetti e tabelle su schemi prefissati dietro precise istruzioni; ecc.

OMISSIS

AREA IMPIANTI E LABORATORI

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

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

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

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

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

LIVELLO PROFESSIONALE 1

Declaratoria

Operai che eseguono attività richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti.

Profili esemplificativi:

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

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Operai comuni che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° 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, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti.

Possono utilizzare veicoli/mezzi d'opera per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

- addetto agli impianti di selezione differenziata dei rifiuti; ecc.

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 parametriche

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

Lavoratori che eseguono attività semplici, a contenuto manuale, con utilizzo di attrezzature, macchinari o strumenti, che non richiede 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, rifornimento carburante e rabbocchi vari, ecc;
- manovale.

LIVELLO PROFESSIONALE 1

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 al centralino e alla piccola manutenzione di attrezzature/macchinari vari (fotocopiatrici, ecc.).

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Lavoratori/operai comuni che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando veicoli per la cui conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

- addetto al magazzino con compiti di accettazione e distribuzione dei materiali. Eseguo 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

DISPOSIZIONI PER LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

Ai dipendenti in forza all'01/01/2017 inquadrati alla data del 31/12/2016 in un livello superiore a quello stabilito dal presente accordo, è mantenuto convenzionalmente, a tutti gli effetti, tale livello superiore.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the text "***" in the center.

CAPITOLO V ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE

A decorrere dall'1.1.2017, la Premessa al capitolo V è così sostituita:

"PREMESSA

In considerazione:

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

le Parti si danno atto

che le disposizioni contenute nel presente capitolo V costituiscono attuazione delle deleghe previste dal D.Lgs. 8.4.2003 n. 66, come modificato dal D.Lgs. 19.7.2004 n. 213, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni di cui ai relativi artt. 7, 9, 16, 17, e rappresentano una normativa complessivamente idonea a realizzare la "protezione appropriata" dei lavoratori, come richiesto dall'art. 17, comma 4, del citato D.Lgs."

Art. 17 – ORARIO DI LAVORO

A decorrere dall'1 febbraio 2017, l'art. 17 è così sostituito:

1. "L'orario normale settimanale di lavoro del personale, articolato di norma in sei giorni lavorativi salvo deroghe previste in sede aziendale, è di 36 ore.
A decorrere dall'1 febbraio 2017, la durata settimanale dell'orario normale di lavoro è di 38 ore, articolata di norma in sei giorni lavorativi salvo deroghe previste in sede aziendale.
2. La durata giornaliera massima dell'orario di lavoro è di 9 ore, comprensive delle prestazioni di cui all'art. 20, comma 1.
3. La durata settimanale massima dell'orario di lavoro è di 48 ore, comprensive delle prestazioni di cui all'art. 20, comma 1.
4. L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le rappresentanze sindacali unitarie congiuntamente alle strutture sindacali territoriali delle oo.ss. stipulanti.
5. 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 ha ultimato il servizio.
6. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto anche nell'ambito di nastri lavorativi, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo.
7. Le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare o togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all'igiene personali, ecc. sono effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, fatte salve le situazioni derivanti da esigenze logistiche o organizzative anche relative all'utilizzo dei D.P.I.; sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.
8. 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.
9. Durante l'orario normale di lavoro giornaliero, il dipendente ha diritto a una pausa non retribuita per la consumazione dei pasti principali di durata non superiore a due ore.
10. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendali, i lavoratori addetti a impianti di smaltimento in turni continui ed avvicendati di 8 ore hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, ad una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi. Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti con decorrenza della retribuzione globale.
11. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il

tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello scelto dall'azienda a sede di appello giornaliero.

12. In caso di comandi giornalieri o di breve durata, per motivi di carattere eccezionale, in località diverse dall'abituale posto di lavoro, l'eventuale maggior tempo impiegato per raggiungere dal predetto posto di lavoro, con gli abituali mezzi di trasporto, le località comandate e viceversa, è considerato come lavoro effettivo eccedente l'orario normale di lavoro regolato dalle disposizioni di cui all'art. 20, sempreché sia stato disposto oltre l'orario normale di lavoro.
13. 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.

NORMA TRANSITORIA

1. A totale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro di cui al presente art.17, comma 1, ai lavoratori a tempo pieno in forza al 31.01.2017 viene riconosciuto dall'01.02.2017 un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti pari a 27,50 ore, da godersi nell'anno solare di competenza compatibilmente con le esigenze di servizio. A decorrere dall'01/01/2018 il predetto monte ore annuo sarà pari a 30 ore. Analogamente, ai lavoratori impiegati a tempo parziale in forza al 31.01.2017, viene riconosciuto, dall'01.02.2017, un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti di pari entità, riproporzionato alla durata della prestazione lavorativa ordinaria contrattualmente stabilita.
2. Al fine di mantenere immutata la retribuzione in essere al 31/01/2017, ai lavoratori a tempo parziale in forza all'1/2/2017 sarà proposto, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, l'aumento proporzionale della durata della prestazione lavorativa, con decorrenza 1/2/2017; a fronte di esigenze del lavoratore, è fatta salva la sua possibilità di confermare la precedente durata della prestazione lavorativa contrattuale, con il conseguente riproporzionamento della retribuzione.
3. In relazione all'entrata in vigore del nuovo orario di lavoro, anche in deroga all'articolo 10, quinto comma, del presente c.c.n.l., è fatta salva la possibilità per il datore di lavoro e il lavoratore a tempo parziale, in forza al 31/01/2017, di pattuire specifiche condizioni contrattuali.

4. Nell'anno di cessazione dal servizio, il lavoratore ha diritto a un rateo del monte ore annuo di permessi retribuiti per ogni mese in cui è stato in forza, considerando come mese intero le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni e trascurandosi quelle inferiori. Qualora il lavoratore, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, abbia goduto di un numero di ore di permesso superiore a quello maturato, l'azienda tratterrà dalle spettanze di fine rapporto l'importo corrispondente alle ore di permesso godute ma non maturate.

5. Fermo rimanendo l'impegno delle aziende a favorire, prioritariamente rispetto alle ferie, l'effettiva fruizione entro l'anno solare delle ore di permesso compatibilmente con le esigenze del servizio, le ore eventualmente non fruite nell'anno solare di competenza sono liquidate con la retribuzione del mese di gennaio nei valori in atto nel precedente mese di dicembre.

6. Il riconoscimento del monte ore di cui al comma 1 non spetta ai lavoratori individuati dall'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, salvo che non fosse richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'in', 'chi', 'BW', 'ML', 'col', 'F', 'H', 'E', 'M', 'S', 'L', 'G', 'D', 'A', 'B', 'C', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

DISPOSIZIONI PER LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

PROCEDURA PER L'INTRODUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO DI 38 ORE.

In relazione all'entrata in vigore, dall'1 febbraio 2017, dell'orario settimanale di lavoro di 38 ore, l'azienda e la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti si atterranno alla seguente procedura, obbligatoriamente preliminare.

L'azienda effettuerà il primo incontro con le predette OO.SS. entro il 31 dicembre 2016.

Il confronto si svilupperà nelle settimane seguenti per concludersi, in ogni caso, entro il 31 gennaio 2017.

In tale presupposto, l'azienda predisporrà un piano di riorganizzazione dei servizi, che verrà illustrato e consegnato alle predette OO.SS., concernente le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nelle diverse e specifiche condizioni operative, con particolare riguardo all'assetto organizzativo del servizio spazzamento e raccolta, manuale e/o meccanizzata nonchè alla raccolta differenziata e al servizio "porta a porta", anche al fine di assicurare condizioni operative coerenti con la tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Esaurito il confronto di merito dopo approfondita e specifica discussione nel corso degli incontri programmati nell'ambito della procedura, l'azienda definirà il piano di riorganizzazione da attuare.

In relazione all'entrata in vigore del nuovo orario settimanale di lavoro di 38 ore, l'adozione dei più diversi provvedimenti di riorganizzazione dei servizi dovrà comunque assicurare la salvaguardia di tutti i posti di lavoro in essere alla data del 31.1.2017.

Art. 20 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

A decorrere dall'1 febbraio 2017, l'art. 20 è così sostituito:

1. "Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre le ore di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 1, nonché quello ipotizzato dall'art. 18, comma 4, 2° capoverso. 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, per un monte ore non superiore a 150 ore pro-capite di lavoro straordinario per ogni anno solare. Gli eventuali residui del predetto monte ore non sono utilizzabili nell'anno solare seguente.
2. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - a) straordinario diurno feriale: 12% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ore annue dalle 76 fino alle 150; 35% sulle ore annue eccedenti;
 - b) straordinario diurno festivo: 65%;
 - c) straordinario notturno feriale: 50%;
 - d) straordinario notturno festivo: 75%.
3. Le modalità e i criteri attuativi del lavoro straordinario predisposti dall'azienda (programmazione dell'utilizzo tenendo conto anche delle disponibilità individuali, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela", ecc.) – qualora non già stabiliti - sono oggetto di preliminare esame congiunto con la RSU, congiuntamente alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, e di successiva comunicazione ai lavoratori con specifico ordine di servizio.
4. Nelle settimane in cui si verificano assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario settimanale di lavoro saranno compensate con le maggiorazioni di cui al comma 2, a seconda delle fattispecie. Resta fermo che le eventuali ore di lavoro straordinario, determinate da tali assenze, non sono utili al computo del monte annuo di 150 ore.
5. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 21, comma 1.
Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio e/o derivanti da specifiche richieste della committenza.
6. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

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

7. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22.00 e le ore 06.00; fatto salvo quanto previsto al comma 12.

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

8. Per i lavoratori che eseguono lavoro notturno in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.

9. 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 06.00.

10. 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 (anche vedovo) che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) 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;
- d) 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.

11. Il lavoro notturno di cui al comma 8 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 12.

Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 75 relativamente al trattamento di fine rapporto (TFR).

12. Con riguardo 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. 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 salute e sicurezza del lavoro.

Qualora, entro 30 giorni dall'avvio della specifica trattativa - fatte salve le eventuali proroghe concordate tra le parti - non sia stata sottoscritta la prevista intesa, le parti aziendali potranno richiedere l'assistenza delle parti nazionali stipulanti per il perfezionamento dell'intesa stessa.

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

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

13. I trattamenti di cui ai commi 2, 7, 11 e 12 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.
14. Con riguardo al lavoro straordinario, la contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire un monte ore annuo di lavoro straordinario superiore a quello previsto dal comma 1.
15. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela della riservatezza personale, fornisce informazione specifica alle R.S.U. e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario procapite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.
16. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo".

NORMA TRANSITORIA

Le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale rese nel mese di gennaio 2017 saranno compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata della percentuale del 12%.

Le prestazioni di lavoro straordinario di qualsiasi tipologia effettuate nel mese di gennaio 2017 non sono considerate utili al computo del monte annuo di 150 ore di cui al primo comma del presente articolo, che resta integralmente confermato anche per l'anno 2017.

ART. 21 – GIORNI FESTIVI

Il comma 2 è integrato del seguente capoverso:

“La festività di cui al comma 1, lettere b) e c) non assorbe il giorno di ferie che cada in coincidenza con lo stesso”.

ART. 23 – FERIE

A decorrere dall'1.1.2017, l'articolo è così sostituito:

1. “Il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie, a carattere continuativo, con decorrenza della retribuzione globale.
2. Tale periodo è di 26 giorni lavorativi, fermo restando che, in regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il periodo di ferie è di 22 giorni lavorativi.
3. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio, il lavoratore ha diritto a un rateo del periodo di ferie per ogni mese di servizio prestato. A tali fini, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
4. Di norma entro il mese di marzo di ogni anno, l'azienda concorda con la RSU, congiuntamente alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti, la programmazione delle ferie collettive nel periodo maggio/ottobre; fatta salva la possibilità di definire un diverso periodo a livello aziendale.
Tenendo conto della natura delle diverse attività gestite ai fini dell'erogazione del pubblico servizio, delle esigenze stagionali delle località turistico-climatiche e delle richieste dei lavoratori, in tale periodo l'azienda garantisce al lavoratore il godimento di almeno due settimane di ferie maturate nell'anno solare, consecutive a richiesta del lavoratore stesso.
5. I periodi di malattia che intervengano durante il periodo di godimento delle ferie ne interrompono il decorso. Ove la malattia impedisca, entro l'anno, il godimento parziale o totale delle ferie di competenza del singolo anno solare, le stesse saranno godute nell'anno solare successivo.
6. La festività di cui all'art. 21, comma 1, lettere b) e c) non assorbe il giorno di ferie che cada in coincidenza con lo stesso.
In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto giorno prelaborato retribuito assorbe la festività di cui all'art. 21, comma 1, lettere b) e c) che cada in coincidenza con lo stesso.
7. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizioni dell'azienda.
8. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né a recupero negli anni successivi.

9. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha il diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti. Qualora il lavoratore abbia goduto di un numero maggiore di ferie superiore a quello maturato, l'Azienda ha diritto di trattenere, in sede di liquidazione, l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
10. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.
11. Resta fermo quanto stabilito nella "Norma transitoria" in calce all'articolo 17 del presente ccnl".

ART. 24 – RIPOSO GIORNALIERO

Il comma 1 è così sostituito:

"In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilito dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo giornaliero consecutivo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 34".

ART. 34 - REPERIBILITA'

L'art. 34 è integrato del seguente comma 11:

"11. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 7, comma 1, e 17, comma 1, del D.Lgs. 8.4.2003, n.66 e successive modificazioni, è ammessa la deroga al riposo giornaliero di undici ore consecutive per i lavoratori chiamati a prestare la loro opera in regime di reperibilità.

Ai lavoratori interessati è accordata una appropriata protezione mediante la garanzia di un riposo giornaliero almeno pari a otto ore consecutive, decorrenti dalla cessazione della prestazione lavorativa in reperibilità, e quella del riconoscimento di ore di riposo compensativo fino a concorrenza delle undici ore di riposo giornaliero. L'inizio dell'orario di lavoro nel giorno o nel turno successivo è differito di tante ore quante sono le ore di riposo compensativo da recuperare".

Art. 37 – RIMBORSI SPESE E SOMMINISTRAZIONI

L'art. 37 è integrato della seguente lettera e):

"e) costo del rinnovo di validità della qualificazione CQC

1. L'Azienda stipula apposite convenzioni con i soggetti autorizzati ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto Ministero Trasporti 17/4/2013 affinché realizzino, a carico dell'azienda, i corsi di formazione periodica per il rilascio dell'attestato di frequenza necessario al rinnovo di validità della qualificazione CQC, di cui all'art. 14 comma 1 del decreto legislativo 21/11/2005 n. 286, che deve essere obbligatoriamente posseduta dal dipendente che, per lo svolgimento dell'attività di trasporto e/o movimentazione dei rifiuti, è normalmente adibito alla conduzione di automezzi o mezzi d'opera/macchine operatrici, per la quale è richiesta una delle patenti di cui all'art. 3, comma 1, del decreto Ministero Trasporti 17.4.2013.
2. Il dipendente interessato è tenuto a frequentare i corsi di cui sopra.
3. Qualora l'azienda non provveda alla predetta stipulazione, rimborserà al dipendente interessato il costo del rinnovo di validità della qualificazione CQC.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink, including initials like 'BN', 'FB', and various stylized names.]

Art. 46 – Trattamento per malattia o infortunio non sul lavoro

A decorrere dall'1.1.2017, l'art. 46 è così sostituito:

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

1. In caso di inizio di evento morboso – da intendersi, ai fini del presente articolo, come infermità per malattia o infortunio non sul lavoro -, l'assenza dal servizio è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.
Qualora detta assenza si protragga 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 evento morboso, il lavoratore 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 essere comunque 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 della salute 11.1.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile a:
 - a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
 - b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

Ai fini dell'applicazione della normativa in materia, l'Inps si attiene a specifiche linee guida, approvate dal Ministero della salute e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In base a tali disposizioni, spetta al competente centro medico legale dell'Inps valutare l'opportunità o meno di dar corso alla visita medica di controllo eventualmente richiesta dal datore di lavoro.

5. L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al comma 3, provvedendo ad informarne altresì la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.
6. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentate 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 sanitarie competenti per 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, durante l'assenza dal servizio per infermità ogni mutamento, anche temporaneo, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.

B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro o periodo di comporto.

1. Nei casi di assenza dal servizio per eventi morbosi, debitamente certificata, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un complessivo periodo di comporto di 510 giorni calendariali, comprensivo dei giorni di assenza per ricovero ospedaliero o day hospital.
2. Il complessivo periodo di comporto, comprensivo dei giorni di assenza debitamente certificata per ricovero ospedaliero o day hospital, è pari a 600 giorni calendariali per i lavoratori affetti dalle patologie di cui al decreto del Ministero della salute 11.1.2016 o dalle patologie di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1) e 2), del D.M. 21.7.2000, n. 278.
3. Il periodo di comporto comprende l'insieme dei giorni di assenza verificatisi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso.
4. Resta ferma la conservazione del posto di lavoro ai dipendenti affetti da TBC, ai sensi della legge 6.8.1975.
5. Ai lavoratori in prova si applica quanto previsto dall'art. 5, comma 6, del presente ccnl.
6. Al raggiungimento di almeno 400 giorni calendariali complessivi di comporto, l'azienda ne dà comunicazione ai dipendenti interessati in occasione della consegna/trasmisione della prima busta paga utile.

C) Trattamento economico

1. Nel periodo di comporto di cui alla precedente lettera B), commi 1 e 2, e ricorrendo le condizioni previste dal presente articolo, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intera

retribuzione globale mensile netta, anche a integrazione di quanto percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme; fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3 seguenti.

2. Ai fini del presente articolo, in ogni anno solare, al superamento di 13 giorni calendariali di assenza, anche non continuativi, oppure dopo 6 eventi morbosi anche di durata complessiva non superiore ai predetti 13 giorni, l'azienda opererà nel modo seguente.

Al superamento dei limiti di franchigia di cui al precedente capoverso, in caso di ulteriori eventi morbosi di durata da uno a sei giorni calendariali consecutivi, per ogni singolo evento l'azienda effettuerà le seguenti trattenute dalla retribuzione globale del dipendente:

- a) una trattenuta di 45 euro lordi per ognuno dei primi 4 eventi;
- b) una trattenuta di 40 euro lordi per ognuno degli eventi successivo al quarto.

La misura delle predette trattenute è percentualmente riproporzionata per i lavoratori a tempo parziale in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa individuale.

Le trattenute sono effettuate prioritariamente dall'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lett. g, del vigente ccnl su base mensile, fino a concorrenza dell'importo dell'indennità.

Qualora, entro il mese di giugno di ciascun anno, sussista a carico del lavoratore un debito residuo per il primo semestre dell'anno, l'impresa comunicherà al lavoratore l'importo del relativo conguaglio che effettuerà sui valori mensili dell'indennità integrativa da maturare nel secondo semestre dell'anno, fino all'importo massimo complessivo annuo degli stessi.

Qualora al 31 dicembre di ciascun anno permanga a carico del lavoratore un debito residuo, la relativa trattenuta – entro il limite dell'importo massimo complessivo annuo dell'indennità in parola - sarà operata sugli importi mensili dell'indennità integrativa dell'anno solare seguente, entro il primo bimestre.

Qualora, operata la trattenuta di cui al precedente capoverso, si evidenzino ulteriori debiti residui, la relativa trattenuta sarà effettuata dall'E.G.R. di cui all'art. 2, lett. C), comma 8, ovvero, in quanto previsto da un contratto aziendale di secondo livello, dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente l'E.G.R., ovvero dall'eventuale trattamento economico individuale assimilabile ai predetti compensi quanto a caratteristiche di corresponsione.

3. Quanto previsto dal comma 2 non trova applicazione nel caso di assenza per eventi morbosi, certificata da medici specialisti del servizio sanitario nazionale, riguardanti:

- a) lavoratori affetti dalle patologie di cui alla lettera A), comma 4, del presente articolo;
- b) dei lavoratori affetti dalle patologie acute o croniche di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1 e 2 del D.M. 21.7.2000, n. 278;

- c) lavoratrici affette da eventi morbosi durante il periodo di gravidanza e **patologie di genere**;
- d) ricovero ospedaliero o day hospital.

4. Nelle more dell'avvio operativo del Fondo di Solidarietà Bilaterale Inps – che sarà costituito dalle parti stipulanti nazionali ai sensi degli artt. 26 e seguenti del D,Lgs, n. 148/2015 - e fino all'effettiva entrata in funzione dello stesso, le somme trattenute ai sensi del comma 2, di competenza di ciascun anno solare, saranno destinate nella misura del **50%** all'incremento dell'Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), di cui all' art. 2, lett. C), comma 8, ovvero all'incremento dell'equivalente premio di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori le cui assenze per eventi morbosi, computate anche cumulativamente, non abbiano superato nell'anno solare i 13 giorni calendariali o i 6 eventi anche di durata complessiva non superiore a 13 giorni calendariali.

Per l'individuazione dei lavoratori di cui al precedente capoverso, si fa riferimento a quelli appartenenti alle medesime Aree operativo – funzionali di cui all'art. 15 del vigente CCNL. A tal fine, le tre Aree Spazzamento/raccolta, Conduzione, Servizi generali sono considerate un'unica Area, mentre l'Area Impianti e laboratori e l'Area Tecnica e amministrativa sono considerate, ognuna, a sé stante.

5. L'importo del predetto **50%** cesserà di essere destinato all'incremento annuo dell'EGR per essere devoluto al finanziamento del Fondo di Solidarietà Bilaterale Inps a partire dalla data che verrà formalmente individuata dalle Parti nazionali stipulanti, nell'ambito delle intese per la costituzione del Fondo stesso.

D) Periodo di aspettativa per malattia o infortunio non sul lavoro

1. Nell'imminenza della scadenza del periodo di comporto di cui alla lettera B), commi 1 e 2, qualora perduri l'assenza dal servizio per evento morboso, al lavoratore è riconosciuto il diritto a fruire di un ulteriore periodo di conservazione del posto previa richiesta di utilizzo di un periodo di aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 270 giorni calendariali.

La richiesta deve essere inoltrata per iscritto all'azienda entro gli ultimi 15 giorni calendariali del comporto.

2. Al fine di poter utilizzare il periodo di aspettativa, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda di aver consegnato al medico competente la necessaria documentazione delle competenti strutture mediche del servizio sanitario nazionale, nel rispetto del D.lgs. n. 196/2003.

3. L'aspettativa è riconosciuta per una sola volta nell'ambito del periodo di comporto di cui ai commi 1 e 2 della lettera B) e prolunga di altrettanti giorni il periodo dei 1.095 giorni calendariali di cui al comma 3 della lettera B).

4. Fatto salvo quanto previsto dal comma successivo, l'aspettativa è frazionabile in non più di tre periodi.

5. In deroga a quanto previsto dal comma 4, il periodo di aspettativa è fruibile, a seguito di richiesta scritta, anche in maniera ulteriormente frazionata, sulla base di certificazioni di medici specialisti del servizio sanitario nazionale in relazione alle specifiche condizioni e tempistiche delle terapie in atto, esclusivamente nei casi di:

- a) lavoratori affetti dalle patologie di cui al citato D.M. 11 gennaio 2016;
- b) lavoratori affetti dalle patologie acute o croniche di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1) e 2), del D.M. 21.7.2000, n. 278;

in quanto sia consentito dalle predette certificazioni mediche lo svolgimento, sia pure discontinuo, dell'attività lavorativa.

6. In prossimità della scadenza del periodo di aspettativa non retribuita, l'azienda si impegna a esaminare e valutare eventuali richieste scritte di lavoratori di prolungamento di tale periodo, ai fini della conservazione del posto di lavoro.

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

1. Terminato il periodo di comporto di cui alla lettera B), commi 1 e 2, o terminato il periodo di aspettativa non retribuita eventualmente utilizzato di cui alla precedente lettera D), e fatto salvo quanto stabilito dalla lettera D), comma 6, perdurando l'assenza dal servizio, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso. Nella medesima situazione, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o del pagamento all'azienda della relativa indennità sostitutiva.

2. Qualora, il rapporto di lavoro non venga risolto da nessuna delle parti, lo stesso resterà sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

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

1. Salvo il caso di comprovato impedimento, sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati disciplinarmente sia la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1, lettera A) del presente articolo sia il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della medesima lettera, in quanto configurano assenza ingiustificata; fermo restando che per i giorni di carenza della comunicazione e della documentazione viene comunque meno per l'azienda l'obbligo di corrispondere la retribuzione. Resta inteso che il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda anche qualora, per un determinato periodo, l'istituto assicuratore deliberi di non erogare l'indennità di malattia di sua normale competenza.

2. Nei casi in cui il lavoratore:

- a) durante le fasce orarie di cui alla lettera A), comma 3, non si trovi a disposizione nel domicilio o nella dimora comunicati al datore di lavoro;
- b) non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di doversi assentare per i motivi di cui alla lettera A), comma 6;
- c) non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lettera A), comma 7;

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

Salvo il caso di comprovato impedimento, gli inadempimenti di cui al presente comma sono sanzionati disciplinarmente.

3. Il trattamento economico a carico dell'azienda di cui alla lettera C) cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia, nei casi in cui il lavoratore:

- a) durante l'assenza per infermità, si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
- b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza per infermità;
- c) durante l'assenza per infermità, senza giustificato motivo ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.

Salvo il caso di comprovato impedimento, le violazioni di cui al presente comma costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate disciplinarmente.

G) Passaggio diretto da una ad altra azienda

1. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente – a seguito di passaggio diretto – alle dipendenze delle aziende applicanti il presente ccnl.

2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del vigente ccnl, l'azienda cessante fornirà all'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento e ai lavoratori

interessati una dichiarazione che attesti per ogni dipendente il periodo di conservazione del posto di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico di malattia erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

NORMA TRANSITORIA

Ai lavoratori in forza al 31/12/2016, che raggiungano la scadenza del periodo di comporta di cui al presente articolo entro il 31/12/2017, si applicano, ove più favorevoli, le condizioni di cui all'art. 46, lettere B) e D) del ccnl 21.3.2012".

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like 'Pier', 'Fini', 'Bw', 'Auti', 'Mh', 'G', 'C', 'B', 'A', 'S', 'L', 'R', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

Art. 76 - DURATA E DECORRENZA

Il presente Accordo rinnova il ccnl 21.3.2012 per il triennio 1° luglio 2016 - 30 giugno 2019, sia per la parte normativa che per quella economica.

Fatte salve le decorrenze stabilite per specifici istituti contrattuali, le disposizioni del presente Accordo entrano in vigore dalla data della sua stipulazione.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

cm
F
chi
FB
L
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

PARTE ECONOMICA TRIENNIO 1.7.2016/30.6.2019

Art. 27 - AUMENTI RETRIBUZIONI BASE MENSILI

Gli aumenti delle retribuzioni base mensili spettano ai lavoratori in forza alle distinte date di decorrenza di seguito indicate:

LIV.	PARAMETRI	TOTALE AUMENTI RETRIB.	DECORRENZA AUMENTI RETRIBUZIONI BASE MENSILI			CORRISPONDENTI RETRIBUZIONI BASE MENSILI		
			Gennaio 2017	Dicembre 2017	Marzo 2019	Gennaio 2017	Dicembre 2017	Marzo 2019
		€	€	€	€	€	€	€
Q	230,00	123,79	35,37	44,21	44,21	3.269,89	3.314,10	3.358,31
8	204,67	110,15	31,47	39,34	39,34	2.909,76	2.949,10	2.988,44
7A	184,41	99,24	28,36	35,44	35,44	2.621,71	2.657,15	2.692,59
7B	175,36	94,36	26,96	33,70	33,70	2.493,06	2.526,78	2.560,48
6A	166,84	89,79	25,65	32,07	32,07	2.371,92	2.403,99	2.436,06
6B	159,15	85,65	24,47	30,59	30,59	2.262,64	2.293,23	2.323,82
5A	151,29	81,42	23,26	29,08	29,08	2.150,87	2.179,95	2.209,03
5B	144,86	77,95	22,27	27,84	27,84	2.059,46	2.087,30	2.115,14
4A	138,57	74,57	21,31	26,63	26,63	1.970,04	1.996,67	2.023,30
4B	134,36	72,30	20,66	25,82	25,82	1.910,16	1.935,98	1.961,80
3A	130,07	70,00	20,00	25,00	25,00	1.849,19	1.874,19	1.899,19
3B	124,00	66,73	19,07	23,83	23,83	1.762,90	1.786,73	1.810,56
2A	123,51	66,47	18,99	23,74	23,74	1.755,92	1.779,66	1.803,40
2B	111,11	59,80	17,08	21,36	21,36	1.579,65	1.601,01	1.622,37
1A	100,00	53,82	15,38	19,22	19,22	1.421,69	1.440,91	1.460,13
1B	88,38	47,57	13,59	16,99	16,99	1.256,49	1.273,48	1.290,47
J	-80,00	43,06	12,30	15,38	15,38	1.137,35	1.152,73	1.168,11

Ai dipendenti inquadrati al 31.12.2016 nel livello professionale 1 viene attribuita formalmente, a decorrere dall'01.01.2017, la nuova posizione parametrica 1A, con mantenimento della posizione di lavoro, della retribuzione base mensile e del parametro in godimento al 31.12.2016.

Art. 33, lettera g) - INDENNITA' INTEGRATIVA MENSILE

A decorrere dalla retribuzione del mese di ottobre 2018, l'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, lettera g), del presente ccnl è aumentata da € 30,00/mese a € 50,00/mese.

Art. 67 – FONDO PREVIAMBIENTE

A decorrere dal mese di gennaio 2018, è a carico del datore di lavoro un contributo aggiuntivo, rispetto a quanto previsto dai commi 4 e 5 dell'art. 67 del presente ccnl, pari a 10 euro/mese a favore di ogni lavoratore dipendente iscritto al Fondo Previambiente.

Ai fini dell'iscrizione al Fondo dei lavoratori titolari di contratto a tempo indeterminato non in prova non iscritti, le parti verificheranno preliminarmente con Covip la compatibilità di tale finalità con la normativa di legge e quella di competenza della Covip stessa.

Ai fini di cui sopra, nei confronti dei lavoratori non iscritti saranno attivate specifiche azioni informative da parte delle fonti istitutive.

L'avvio del versamento, a carico del datore di lavoro, del contributo pari a 10 euro/mese a favore dei lavoratori non iscritti sarà operativo al completamento delle procedure di competenza di Previambiente, ferma rimanendo la decorrenza da gennaio 2018.

Per quanto concerne l'individuazione del comparto di adesione (garantito o bilanciato) e la misura delle spese a carico del solo lavoratore interessato, valgono le disposizioni statutarie e/o regolamentari del Fondo Previambiente.

Art. 68 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A decorrere dalla retribuzione del mese di aprile 2017 il contributo ordinario trimestrale a carico dell'azienda a favore di ogni lavoratore obbligatoriamente iscritto al Fondo Fasda, di cui all'art. 68 del presente ccnl, è aumentato dell'importo di € 27,00/trimestre, al netto del contributo di solidarietà.

Art. 68bis – FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE

Avuto riguardo al fatto che le aziende, in ottemperanza all'art. 29, comma 7, del D.lgs. 14.9.2015, n.148, versano al Fondo di integrazione salariale (multicomparto) dell'Inps un contributo mensile pari allo 0,65% - di cui 2/3 a carico dell'azienda e 1/3 a carico del dipendente - le Parti dispongono quanto segue.

A decorrere dalla retribuzione del mese di gennaio 2019 ai fini del costituendo Fondo di solidarietà bilaterale di categoria, di cui all'art. 26, comma 1, del predetto D.lgs., l'azienda verserà, oltre al contributo di cui sopra, un contributo aggiuntivo mensile di € 10,00 per dodici mensilità per ciascun lavoratore dipendente con contratto a tempo indeterminato non in prova.

**PERIODO 1.10.2015/31.12.2016
COMPENSO FORFETTARIO LORDO "UNA TANTUM"**

A totale saldo e definizione di ogni e qualsiasi spettanza per l'intero periodo di servizio 1.10.2015/31.12.2016, le Parti stipulanti convengono di riconoscere ai lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno in forza alla data di stipulazione del presente Accordo – esclusi i dipendenti in aspettativa non retribuita – un compenso forfettario lordo "una tantum" procapite, nella misura di € 180,00 per il livello 3A del sistema di classificazione del personale, da riproporzionare per ogni posizione dell'attuale scala parametrica, come di seguito indicato.

LIVELLI	PARAMETRI	IMPORTI €
Q	230,00	318,29
8	204,67	283,24
7A	184,41	255,20
7B	175,36	242,68
6A	166,84	230,88
6B	159,15	220,24
5A	151,29	209,37
5B	144,86	200,47
4A	138,57	191,76
4B	134,36	185,94
3A	130,07	180,00
3B	124,00	171,60
2A	123,51	170,92
2B	111,11	153,76
1	100,00	138,39

1. Il compenso in parola viene corrisposto nel periodo di paga relativo alla retribuzione del mese di febbraio 2017.

2. Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo, assunti successivamente all'1.10.2015, il compenso forfettario lordo "una tantum" è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati nel periodo considerato. A tal fine, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori.

3. Nel periodo 1.10.2015/31.12.2016, sono utili alla maturazione del compenso in parola le assenze retribuite a vario titolo ai sensi di legge o di contratto nonché le giornate di assenza per malattia, infortunio sul lavoro, gravidanza e puerperio, congedo parentale, congedo matrimoniale che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e/o a integrazione retributiva a carico delle aziende.

4. Ai lavoratori che, nel corso del periodo considerato, passino al superiore parametro retributivo o livello d'inquadramento sarà riconosciuto l'importo relativo alla posizione in atto al 31.12.2016; ovvero l'importo relativo alla posizione in atto alla data di cessazione del rapporto di lavoro - non seguita da assunzione a termini dell'art. 6 del vigente ccnl - qualora precedente il 31.12.2016.

5. Il compenso forfettario lordo "una tantum" non è utile ai fini di alcun istituto legale o contrattuale.

6. Il compenso in parola è proporzionalmente ridotto, in misura percentuale, al personale con contratto a tempo parziale in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

7. Ai lavoratori aventi titolo in forza alla data di stipulazione del presente accordo, che cessino dal servizio prima della data di corresponsione del compenso forfettario, l'importo spettante verrà erogato con le competenze di fine rapporto di lavoro.

8. Relativamente ai lavoratori passati nel periodo considerato da contratto a tempo parziale a quello a tempo pieno o viceversa, la misura del compenso loro spettante sarà data dalla somma dei ratei mensili rispettivamente maturati nelle distinte condizioni contrattuali, computandosi le eventuali frazioni di mese almeno pari a 15 giorni come mese intero, trascurandosi quelle inferiori.

9. La contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire possibili modalità di remunerazione alternative/sostitutive di importo pari a quello del compenso forfettario lordo "una tantum", entro il 28 febbraio 2017, fatte salve diverse intese tra le Parti aziendali.

10. L'onere della corresponsione del compenso in parola è del datore di lavoro alle cui dipendenze il lavoratore avente titolo si trovi alla prevista data di pagamento; fatta salva l'attribuzione dell'onere al datore di lavoro interessato dallo specifico caso di cui al precedente comma 7. Sono comunque fatti salvi gli eventuali, diversi accordi, relativi all'onere di corresponsione del compenso in parola, stipulati tra imprese impegnate, nel periodo considerato, nella procedura di avvicendamento nella gestione dell'appalto/affidamento ex art. 6 del vigente ccnl.

FISEASSOAMBIENTE

[Handwritten signatures]
FISE
Giancarlo...
Dionello...
[Handwritten signature]
M.A. A
[Handwritten signature]

FP CGIL

[Handwritten signature]
B...
[Handwritten signature]

FIT - CISL

[Handwritten signature]
Antonio...
[Handwritten signature]

ULTRASPORTI

[Handwritten signature]
M...
[Handwritten signature]

FIADL

~~*[Handwritten signature]*~~
V...
[Handwritten signature]
M...
[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]

[Large diagonal handwritten mark]

[Handwritten initials]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]