

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DA  
IMPRESE E SOCIETA'  
ESERCENTI SERVIZI DI IGIENE AMBIENTALE**

**QUADRIENNIO NORMATIVO 2003-2006**

**INDICE****CAPITOLO I - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E ASSETTI CONTRATTUALI**

**Art. 1 – L’informazione e l’esame congiunto a livello nazionale, regionale o territoriale, aziendale**

**Art. 2 – La contrattazione di primo e secondo livello**

**CAPITOLO II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 3 – Ambito di applicazione**

**Art. 4 – Assunzione del personale**

**Art. 5 – Periodo di prova**

**Art. 6 – Passaggio di gestione**

**Art. 7 – Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale**

**Art. 8 – Esternalizzazione dei servizi e/o delle attività aziendali**

**Art. 9 – Cessione, trasformazione, fusione, trasferimento e cessazione dell’azienda**

**CAPITOLO III - FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale**

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

**Art. 12 – Contratto di inserimento/reinserimento**

**Art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro**

**CAPITOLO IV - CLASSIFICAZIONE UNICA DEL PERSONALE**

**Art. 14 – Sistema di classificazione unica**

**Art. 15 – Mutamento di mansioni**

**CAPITOLO V - ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA’, RIPOSI, FERIE**

**Art. 16 – Orario di lavoro**

**Art. 17 – Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile**

**Art. 18 – Lavoro in prolungamento orario - Lavoro straordinario, notturno, festivo**

**Art. 19 – Giorni festivi**

**Art. 20 – Trattamento per i giorni festivi e per le festività religiose soppresse**

**Art. 21 – Ferie**

**Art. 22 – Riposo giornaliero**

**Art. 23 – Riposo settimanale**

**Art. 24 – Banca delle ore**

**CAPITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 25 – Retribuzione e sue definizioni**

**Art. 26 – Aumenti periodici di anzianità**

**Art. 27 – Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria**

**Art. 28 – Corresponsione della retribuzione**

**Art. 29 – Tredicesima mensilità**

**Art. 30 – Quattordicesima mensilità.**

**Art. 31 – Indennità**

**Art. 32 – Reperibilità**

**Art. 33 – Trasferta**

**Art. 34 – Buono pasto**

**Art. 35 – Rimborsi spese e somministrazioni**

**Art. 36 – Trasferimenti**

**CAPITOLO VII - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO**

**Art. 37 – Interruzione e sospensione del lavoro per ragioni di forza maggiore**

**Art. 38 – Assenze**

**Art. 39 – Permessi - Aspettativa per motivi privati**

**Art. 40 – Aspettativa per funzioni pubbliche elettive o per cariche sindacali – Permessi per funzioni pubbliche elettive**

**Art. 41 – Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali**

**Art. 42 – Congedo matrimoniale**

**Art. 43 – Permessi per motivi di studio**

**Art. 44 – Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro**

**Art. 45 – Trattamento per infortunio sul lavoro**

**Art. 46 – Tutela della maternità**

**Art. 47 – Tutela delle persone handicappate**

**Art. 48 – Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo**

**Art. 49 – Tutela delle persone affette da immunodeficienza acquisita (A.I.D.S.)**

**Art. 50 – Permessi per donazione di midollo osseo**

**Art. 51 – Permessi per assistenza a malati irreversibili o di lunga durata**

**Art. 52 – Permessi per eventi familiari gravi**

**Art. 53 – Aspettativa per adozione e affidamento**

**Art. 54 – Aspettativa per volontariato**

**Art. 55 – Richiamo alle armi**

#### **CAPITOLO VIII - TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA**

**Art. 56 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro**

**Art. 57 – Prevenzione e repressione delle molestie sessuali**

**Art. 58 – Prevenzione e repressione del mobbing**

#### **CAPITOLO IX - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI**

**Art. 59 – Prerogative e diritti sindacali**

**Art. 60 – Istituti di patronato**

**Art. 61 – Attività culturali**

#### **CAPITOLO X - LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

**Art. 62 – La contrattazione di secondo livello**

**Art. 63 – La contrattazione aziendale a contenuto normativo, attuativa delle clausole di rinvio del CCNL**

#### **CAPITOLO XI**

##### **VERTENZE INTERPRETATIVE - PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE**

**Art. 64 – Vertenze interpretative**

**Art. 65 – Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive**

#### **CAPITOLO XII - AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO**

**Art. 66 – Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza del lavoro**

**Art. 67 – Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro**

#### **CAPITOLO XIII - PREVIDENZA INTEGRATIVA**

**Art. 68 – Fondo Previambiente**

#### **CAPITOLO XIV - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

**Art. 69 – Diritti e doveri dei lavoratori**

**Art. 70 – Responsabilità dei conducenti**

**Art. 71 – Ritiro della patente**

**Art. 72 – Provvedimenti disciplinari**

#### **CAPITOLO XV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 73 – Estinzione del rapporto di lavoro**

**Art. 74 – Preavviso di licenziamento e dimissioni – Indennità sostitutiva del preavviso**

**Art. 75 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)**

**CAPITOLO XVI - NORME FINALI****Art. 76 – Decorrenza e durata****Art. 77 – Disdetta****Art. 78 – Abrogazione - inscindibilità****Art. 79 – Dichiarazione finale**

**Contratto collettivo nazionale di lavoro  
per i dipendenti da imprese e società esercenti  
Servizi di igiene ambientale  
30 aprile 2003**

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti stipulanti il CCNL 30.4.2003 per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi di igiene ambientale sono titolari dei diritti di riproduzione, memorizzazione, adattamento, totali o parziali, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche) del presente CCNL. Ogni violazione sarà tutelata a termini di legge.

Addì, 1° dicembre 2004

tra

la Federazione Imprese di Servizi – FISE rappresentata dal Direttore Francesco Tiriolo, dal Responsabile per le relazioni industriali del settore Giancarlo Cipullo e da Ottavio Fantini, dal Presidente di Assoambiente Giulio Quercioli Dessena, con l'assistenza della Commissione Sindacale Assoambiente composta da Felice Banfi, Danilo Caironi, Monica Cerroni, Pietro Colucci, Giovanni Frucci, Francesco Gulino, Claudio Levorato, Giulio Mancini, Alessandra Morandi, Giovanna Nadalini, Carlo Noto La Diega, Caterina Quercioli, Angelo Rubicondo, Giuseppe Sassaroli, Andrea Testoni, Salvatore Tiralongo, Elio Villa

e

le OO.SS. Nazionali

F.P-CGIL rappresentata da Carlo Podda, Franca Peroni, Mazzino Tamburini, Massimo Cenciotti;

FIT-CISL rappresentata da Mario Zotti, Dario Atzeni, Francesco Bisceglia, Angelo Curcio;

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

FIADDEL rappresentata da Francesco Garofalo, Luciano Tafani, Luigi Verzicco

si è sottoscritto, ai sensi e per gli effetti del Protocollo 23.7.1993, il testo completo e definitivo del contratto collettivo nazionale di lavoro 30.4.2003 per il personale dipendente da imprese e società esercenti servizi di igiene ambientale, che annulla e sostituisce il CCNL 2.8.1995.

## **CAPITOLO I - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E ASSETTI CONTRATTUALI**

### **Art. 1 – L'informazione e l'esame congiunto a livello nazionale, regionale o territoriale, aziendale**

Premessa

1. Il sistema di relazioni sindacali recepisce ed attua i contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche dei redditi e sul sostegno del sistema produttivo" del 23.7.1993, confermato dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998, nonché dell'Accordo interconfederale sulle rappresentanze sindacali unitarie.

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

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

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

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

#### **A) Livello nazionale**

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

- ai processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;
- all'adozione ed allo stato di attuazione dei piani regionali relativi alla tutela dell'ambiente e ai sistemi di smaltimento;
- alla dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- alla generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- alla situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- all'applicazione della L. n. 327/2000 in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto.

#### **B) Livello regionale o territoriale**

1. A livello regionale o territoriale, su richiesta di una delle parti stipulanti territorialmente competenti, saranno concordati incontri per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per gli ambiti di propria pertinenza, allo scopo di:

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

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

### **C) Livello aziendale**

#### Informazione

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

- l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, alla relativa programmazione e ai risultati di gestione;
- il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
- i programmi degli appalti e affidamenti;
- la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro, anche con riguardo alle quantità globali impegnate nelle politiche retributive aziendali e al numero dei lavoratori da queste interessati;
- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9 della legge 10.4.1991 n. 125 in tema di pari opportunità occupazionali;
- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. 19.9.1994, n. 626;
- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 11;
- i risultati dell'attività formativa relativa ai contratti di inserimento/reinserimento, di cui all'art. 12;
- lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, di cui all'art.24;
- i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 36.

#### Esame congiunto

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

- le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali;
- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti – anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato – le quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici;

- i programmi operativi definiti dall'azienda, derivanti dallo standard dei servizi, anche ai fini dell'attuazione della Carta e/o del Contratto dei Servizi;
- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione e addestramento sulla base delle esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato o di inserimento/reinserimento nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i contratti di appalto e di affidamento in scadenza;
- le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 17;
- le eventuali nuove posizioni di lavoro, conseguenti a innovazioni tecnologiche o modificazioni organizzative, da sottoporre alle parti nazionali stipulanti ai sensi dell'art. 14, comma 15;
- l'aumento della percentuale di richieste di permessi dalla Banca delle ore, ai sensi dell'art. 24;
- gli elementi di cui all'art. 32, comma 2, in materia di reperibilità;
- i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 36.

## **Art. 2 – La contrattazione di primo e secondo livello**

### **Premessa**

1. Le parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di economicità ed efficienza dei servizi forniti, in attuazione del Protocollo 23.7.1993, riconfermato dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 22.12.1998, individuano due livelli di contrattazione:

- la contrattazione di primo livello che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo quanto stabilito alla lettera A) del presente articolo;
- la contrattazione di secondo livello a contenuto economico e quella aziendale a contenuto normativo, attuativo del rinvio ad opera del CCNL, secondo quanto stabilito agli artt. 62 e 63.

### **A) Il contratto collettivo nazionale di lavoro**

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



## **CAPITOLO II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 3 – Ambito di applicazione**

1. Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro degli addetti ai servizi di igiene ambientale, anche in caso di affidamento, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o della società da cui dipendono, intendendosi per tali servizi quelli relativi a:
  - a) nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria, espurgo pozzi neri; lavaggio cassonetti;
  - b) impianti per il trattamento, lo smaltimento, il recupero dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria con o senza recupero energetico;
  - c) impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque con o senza recupero energetico;
  - d) impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica;
  - e) i servizi di supporto a quelli di igiene ambientale, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnici-amministrativi.
2. Il presente CCNL è applicabile altresì alle seguenti attività accessorie e complementari: derattizzazione; disinfestazione; disinfezione; demuscazione; diserbo chimico; cura e manutenzione verde pubblico; pubbliche affissioni; deaffissioni; cancellazione scritte; pozzetti stradali; manutenzione strade/segnalatica/semalfori; servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi; piscine.
3. Secondo quanto stabilito della legge 7.11.2000, n. 327, ai fini della partecipazione alle gare di appalto, i costi del lavoro e della sicurezza sono determinati e aggiornati periodicamente dal Ministro del Lavoro, mediante apposite tabelle, sulla base dei valori economici stabiliti dal presente CCNL.

### **Art. 4 – Assunzione del personale**

1. L'assunzione del personale viene effettuata dall'Azienda in conformità alle norme contrattuali e di legge, con particolare riguardo alle disposizioni del D.Lgs. 30.6.2003, n.196 sulla tutela della riservatezza personale.
2. Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto da parte dell'azienda, attraverso le strutture sanitarie consentite dalla vigente normativa di legge, alle visite mediche necessarie ad accertare l'idoneità alle mansioni specifiche.
3. Non può farsi luogo alla costituzione del rapporto di lavoro qualora le predette visite mediche attestino l'inidoneità del lavoratore alle specifiche mansioni.
4. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera, nella quale sono specificati:
  - a) la data d'inizio del rapporto di lavoro;
  - b) la qualifica e il livello assegnati;
  - c) il trattamento economico iniziale;
  - d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
  - e) la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione.
5. Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda, nel rispetto della normativa vigente.
6. Il lavoratore è, altresì, tenuto a dichiarare, oltre alla propria residenza, il domicilio e/o la dimora, notificandone all'azienda ogni successiva variazione.

### **Art. 5 – Periodo di prova**

1. Fatta eccezione per i casi di cui all'ultimo comma, il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:
  - 90 giorni di effettivo servizio se inquadrato dal livello 1 al livello 5;
  - 180 giorni di effettivo servizio se inquadrato dal livello 6 al livello 8.

2. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante tale periodo sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
3. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.
4. Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento su iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso, né della relativa indennità sostitutiva.
5. Alla scadenza del periodo di prova senza che sia intervenuta dichiarazione di recesso da parte dell'azienda, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione stessa. Conseguentemente, al lavoratore è consegnata una copia del presente CCNL nonché la scheda informativa e la domanda di adesione a Previambiente.
6. I giorni di assenza giustificata per cause previste dal presente CCNL (come ad esempio: ferie, congedo matrimoniale, etc.), prolungano in pari misura il periodo di prova assegnato, fatto salvo quanto specificamente previsto per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro e per infortunio sul lavoro.
7. Nel caso di sopravvenuta infermità per malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso fino ad un massimo di centottanta giorni calendariali conteggiati, in virtù di quanto previsto dall'art. 44, dal giorno d'inizio dell'infermità. Superato tale limite, il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.
8. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova è sospeso sino alla data di guarigione clinica, attestata dall'istituto assicuratore.
9. Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita dal presente CCNL per la posizione parametrica del livello nel quale il lavoratore in prova è stato assunto. A quest'ultimo spettano, inoltre, gli altri elementi della retribuzione individuale e le eventuali indennità connesse alle mansioni per svolgere le quali è stato assunto.
10. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per il solo periodo di effettivo servizio prestato.
11. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per recesso da parte dell'azienda, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per metà o per intero, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
12. Per quanto riguarda la corresponsione dei ratei di 13a, 14a mensilità, ferie e TFR, sia che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni sia per recesso da parte dell'azienda, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di calendario sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
13. Sono esentati dal periodo di prova: i dipendenti rientranti nella fattispecie di cui all'art. 6; coloro che l'abbiano già superato presso la stessa azienda per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti la nuova, ultima assunzione; nonché coloro che siano trasferiti da altra azienda nella quale era applicato il presente contratto, avendo già superato il periodo di prova.

## **Art. 6 – Passaggio di gestione**

1. Nei casi di passaggio di gestione per scadenza del contratto di appalto, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro e la corresponsione di quanto dovuto per effetto della risoluzione stessa da parte dell'impresa cessante, il datore di lavoro subentrante e la RSU o, in mancanza, le RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti, si incontreranno in tempo utile per avviare la procedura relativa al passaggio diretto ed immediato del personale dell'impresa cessante addetto allo specifico appalto, nei limiti del numero dei dipendenti in forza 180 giorni calendariali prima della scadenza dell'appalto.
2. Al personale di cui al comma che precede l'azienda subentrante riconoscerà il trattamento economico e normativo contrattuale già corrisposto dall'impresa cessante, ivi compresi gli aumenti periodici di anzianità corrispondenti all'effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle precedenti imprese operanti nel settore. L'eventuale differenza retributiva per effetto del nuovo rapporto di lavoro sarà assorbita – in relazione alla posizione parametrica del livello d'inquadramento – in caso di passaggio alla posizione parametrica A) del medesimo livello attribuito ovvero alla posizione parametrica B del superiore livello d'inquadramento.

3. Ai fini del passaggio alla posizione parametrica A nel medesimo livello professionale, come previsto dal nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 14, a detto personale è altresì riconosciuto il periodo di tempo maturato nella posizione parametrica B alle dipendenze dell'impresa cessante.

4. 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, esplicano i loro effetti anche nei confronti della nuova azienda.

5. Le iscrizioni dei lavoratori al Fondo Previambiente di cui all'art. 66 mantengono la loro validità e dispiegano la loro efficacia nei confronti degli obblighi della azienda subentrante, alla quale la relativa documentazione è consegnata all'atto del passaggio di gestione.

6. Per quanto concerne le situazioni individuali in materia di trattamento di malattia o di infortunio non sul lavoro e di infortunio sul lavoro si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 44, lett. G, e dall'art. 45.

#### DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Con riferimento al trattamento da assicurare al personale di cui al comma 2, nello stesso è ricompreso quanto eventualmente già percepito ai sensi dell'art. 43 del CCNL 18.12.1980.

Le parti stipulanti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto ed immediato, non modifica il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante – ai sensi dell'art. 3 della legge 15.7.1966, n. 604 – e la costituzione “ex novo” del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti assumono l'impegno di realizzare iniziative anche congiunte nei confronti del Ministero del Lavoro al fine di confermare, anche per il settore regolato dal presente CCNL, i principi di carattere generale e le direttive di cui:

- a) 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, ai fini della predetta normativa, come aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti;
- b) alle note 14.3.1992 prot. n. 5/25316/70/APT e 28.5.2001 prot.n. 5/26514/70/APT, concernenti la risoluzione del rapporto di lavoro per fine appalto di servizio.

### **Art. 7 – Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale**

L'impresa, anche aggiudicataria, in caso di innovazioni tecnologiche o ristrutturazioni organizzative del servizio che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, si incontrerà con la R.S.U. o, in mancanza, con le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL, per la ricerca di soluzioni atte a garantire l'occupazione dei lavoratori, anche assunti ai sensi del precedente articolo 6, comma 1.

### **Art. 8 – Esternalizzazione dei servizi e/o delle attività aziendali**

1. In caso di esternalizzazione dei servizi e/o delle attività aziendali di cui all'art.3 – mediante la costituzione di apposite società oppure per effetto di specifici contratti di committenza – l'impresa è tenuta a dare preventiva informazione scritta alla RSU o, in mancanza, alle RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle relative strutture territorialmente competenti.

2. Tale informazione deve riguardare: a) le condizioni generali di svolgimento delle attività (natura delle attività, forma e durata della gestione, impegno organizzativo); b) l'eventuale coinvolgimento dei lavoratori in servizio.

3. Entro nove giorni calendariali dal ricevimento della informazione scritta, la RSU o, in mancanza, le RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle relative strutture territorialmente competenti, possono richiedere per iscritto uno specifico incontro.

4. L'impresa è tenuta a fissare l'incontro predetto entro nove giorni calendariali dal ricevimento della richiesta.

5. Decorsi sessanta giorni calendariali dal primo incontro la presente procedura si intende comunque esaurita.

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

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che in caso di attribuzione all'esterno di attività con l'utilizzo di personale dipendente vengano inserite clausole che garantiscano allo stesso personale il mantenimento del presente CCNL.

Le parti si danno atto che per assicurare quanto sopra previsto possono essere utilizzati istituti quali il comando e il distacco di personale.

#### **Art. 9 – Cessione, trasformazione, fusione, trasferimento e cessazione dell'azienda**

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

2. Il trasferimento d'azienda è disciplinato dalle norme di legge vigenti.

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

## CAPITOLO III - FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa

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

### Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.
2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine in tutte le ipotesi previste dal presente contratto.  
Resta ferma l'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente CCNL, per quanto applicabili.
3. L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:
  - a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 16, commi 1 e 2, per il personale a tempo pieno;
  - b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - c) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.
4. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.
5. All'atto dell'assunzione, per tutte le modalità lavorative di cui al comma 3, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale, che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del presente CCNL.
6. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 3 ore.
7. Ai sensi della normativa vigente, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 9 e 10.
8. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al precedente comma riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turno continuo e avvicendato in cui verrà programmata la prestazione a tempo parziale. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità flessibile di cui al successivo comma 9.
9. Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, come stabilita ai precedenti commi 7 e 8.
10. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.
11. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 9 e 10 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
12. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore procapite pari al 50% della prestazione già concordata.
13. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 9 e 10, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con

l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.

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

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

15. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 27 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

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

- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 43 del CCNL; qualora la variazione della prestazione, per effetto dell'adozione della predetta clausola, risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.

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

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

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

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

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata.

Il rifiuto da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 43 del CCNL; qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.

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

comunicata, il lavoratore è tenuto a reiterare la predetta documentazione prima della scadenza della durata in parola.

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

22. Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.

23. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 27 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 10%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

24. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 21, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 27 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

25. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative in prolungamento orario o straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro settimanale di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del presente CCNL.

26. Le prestazioni di lavoro supplementare, quelle in prolungamento orario o straordinarie possono essere svolte anche dai lavoratori a tempo parziale assunti con contratto a termine; fermo restando che quanto previsto dai commi 21 e 23. le corrispondenti Resta inteso che tali ore di lavoro non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.

27. Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

28. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.

29. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Tale consenso deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

30. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

31. In caso di assunzioni a tempo pieno e indeterminato l'azienda darà precedenza ai hanno diritto di precedenza lavoratori assunti a tempo parziale e indeterminato, occupati in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione; semprechè gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda. Quanto previsto al precedente periodo non si applica ai lavoratori ai quali siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art.72 lett.d). A parità di richieste di assunzione prevarrà l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

32. In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni; motivi di studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

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

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

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

- a) il 18% nelle aziende fino a 30 500 dipendenti;
- b) il 2413% nelle aziende con oltre 500 30dipendenti, con un minimo di 90 dipendenti.

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

37. La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall' 1.12.2004.

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

Premessa

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

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

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

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

- a) ferie nel periodo giugno/settembre e dicembre/gennaio;
- b) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
- c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;



- d) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- e) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative, aventi carattere di temporaneità;
- f) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
- g) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- h) lavori stagionali o punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
- i) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendariali consecutivi;
- j) sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti dell'autorità giudiziaria restrittivi della libertà personale;
- k) sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 15.8.1991, n. 277 o dell'art. 17 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626 e successive integrazioni normative;
- l) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
  1. infermità per malattia o infortunio non sul lavoro;
  2. infortunio sul lavoro;
  3. aspettativa;
  4. permessi sindacali di cui all'art. 58, lettera C) del presente contratto;
  5. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
  6. astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151.

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

- a) il 12% del totale del personale inquadrato dal livello 1 al livello 5 in tutte le Aree operativo-funzionali;
- b) l' 8% del totale del personale inquadrato dal livello 6 al livello 8 in tutte le Aree operativo-funzionali;

in entrambi i casi con un minimo di un lavoratore.

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

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

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

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

8. Possono essere altresì costituiti rapporti di lavoro a tempo determinato con personale di cui all'art. 8 della legge 23.7.1991, n. 223 (liste di mobilità esterna).

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

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

10. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

11. La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

12. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da motivate ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

13. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

14. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 12, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al ventesimo giorno successivo.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

15. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dei commi 3, 4, 5, 6 e 7, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

16. Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

17. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

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

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

20. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

21. Per la metà delle assunzioni a tempo indeterminato disposte annualmente per la medesima qualifica, l'azienda darà precedenza ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, con superamento del periodo di prova, per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, della legge 28.2.1987, n. 56. In ogni caso, tale diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti, per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Quanto previsto al presente comma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori ai quali, nei rapporti di lavoro a termine intercorsi con l'azienda, siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art.72 lett. d).

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

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

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

24. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 9 mesi.

25. La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall' 1.12.2004.

## **Art. 12 – Contratto di inserimento/reinserimento**

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

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

3. E' ammessa la stipula di contratti di inserimento per le seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

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

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

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

6. Nella lettera di assunzione – il cui fac simile è allegato al presente CCNL (Allegato 9) – devono essere indicati:

- la durata del contratto;
- l'eventuale periodo di prova;

- l'orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;
- il livello d'inquadramento attribuito nella posizione parametrica B, inferiore di un livello rispetto a quello, posizione parametrica B, normalmente spettante per le mansioni assegnate;
- il progetto individuale di inserimento o reinserimento.

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

8. In caso di stipulazione di contratti di inserimento o reinserimento finalizzati al conseguimento delle qualifiche previste nel livello 3, posizione parametrica B, delle Aree operativo-funzionali conduzione e tecnico-amministrativa, il livello d'inquadramento attribuito nella lettera di assunzione di cui al comma 6 è individuato convenzionalmente nel livello 2, posizione parametrica B, della tabella delle retribuzioni base parametriche allegata al vigente CCNL (Allegato 1/A).

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

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

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

12. Nel progetto individuale di inserimento – il cui fac simile è allegato al presente CCNL (Allegato 10) – devono essere indicati:

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

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

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

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

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

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

Tale trattamento, unitamente all'obbligo di conservazione del posto, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

18. Oltre a quanto stabilito dal presente articolo, per quanto riguarda il trattamento economico si applica il trattamento di cui all'art. 25 del vigente CCNL con riguardo al livello di inquadramento, posizione parametrica B, attribuito e, per quanto compatibili, le norme che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo determinato.

19. Nei casi in cui il contratto di inserimento o reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, fatta eccezione per

l'istituto degli aumenti periodici di anzianità. con particolare riferimento In particolare, il predetto periodo è utile ai fini del I periodo di tempo necessario per il passaggio nel livello immediatamente superiore a quello inizialmente attribuito dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 14 del vigente CCNL. fatta eccezione per l'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

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

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

22. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento di durata superiore a 12 mesi.

23. La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall' 1.12.2004.

### **Art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro**

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

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

2. I prestatori di somministrazione di lavoro, impiegati per le fattispecie individuate dal punto precedente, non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'azienda (o utilizzatore) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a cinque prestatori, purchè non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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

4. Per quanto riguarda il trattamento economico si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 25 del vigente CCNL, ferme restando le disposizioni della normativa vigente.

5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro somministrato conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.

6. In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n.300.

7. Il contratto di somministrazione è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche.

8. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970, il prestatore di lavoro somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.

9. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti, ove costituite ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970:

- il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione, fermo restando che, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette informazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula;
- ogni 12 mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

10. Il prestatore di lavoro somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

11. La disciplina di cui al presente articolo entra in vigore a partire dall'1.12.2004.

## CAPITOLO IV - CLASSIFICAZIONE UNICA DEL PERSONALE

### Art. 14 – Sistema di classificazione unica

1. Il personale dipendente è inquadrato in un sistema di classificazione unica per Aree operativo-funzionali, tra loro distinte in relazione alle specifiche attività assicurate. Tale sistema è articolato in 8 livelli professionali e 14 posizioni parametrali, alle quali corrispondono le retribuzioni base mensili riportate nella allegata tabella. I livelli professionali 2,3,4,5,6,7 hanno ognuno una duplice posizione parametrale: la posizione parametrale iniziale B e la posizione parametrale di attestazione A. I livelli professionali 1 e 8 hanno una sola posizione parametrale.
2. In relazione alla tipologia delle attività svolte, il personale dipendente può essere addetto alle seguenti cinque Aree operativo- funzionali:
  - Area spazzamento, raccolta, attività accessorie e complementari;
  - Area conduzione;
  - Area impianti e officina;
  - Area servizi generali;
  - Area tecnico-amministrativa.
3. Il sistema di classificazione unica è di competenza esclusiva del livello di contrattazione nazionale.
4. 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.
5. Pertanto tale sistema di classificazione unica non può formare oggetto di integrazione o modificazione alcuna da parte della contrattazione di livello aziendale.
6. Le posizioni parametrali di tipo B sono attribuite al personale neo-assunto a partire dal 1.5.2003 per svolgere le mansioni previste dai rispettivi livelli professionali di appartenenza 2, 3, 4 , 5, 6, 7 nonché al personale in servizio alla data del 30.4.2003 in caso di passaggio al livello superiore.
7. Le posizioni parametrali di tipo B sono altresì attribuite al personale in servizio che provenga da posizione parametrale di tipo A o di tipo B di altro livello di qualsiasi Area, nel rispetto dei criteri di cui al comma seguente.
8. Il personale neo assunto o comunque inquadrato nelle posizioni parametrali di tipo B accede alle corrispondenti posizioni parametrali di tipo A del medesimo livello professionale solo dopo che siano trascorsi 6 anni di effettiva prestazione, durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore.
9. Il decorso di 6 anni e l'effettiva prestazione si intendono riferiti alla permanenza nella posizione parametrale B nell'ambito del medesimo livello professionale e costituiscono requisiti necessari in ogni caso di passaggio alla correlata posizione parametrale A.
10. Ai fini della maturazione del periodo di 6 anni sono considerati utili i periodi 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 assicuratori nonché i periodi di cui all'art. 40, comma 2, del presente CCNL. In caso di assunzione, ai presenti fini le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni calendariali sono considerati come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. Per contro, non sono considerati utili i periodi di aspettativa non retribuita e le giornate di non prestazione non retribuite.
11. L'espletamento di più mansioni dello stesso valore, riconducibili allo stesso livello professionale, non dà diritto all'inquadramento nel livello superiore.
12. Il passaggio di livello nella posizione parametrale iniziale B è comunicato al dipendente con lettera scritta, nella quale sono indicati la data di decorrenza del passaggio e il nuovo trattamento economico attribuito.
13. Nell'ambito del proprio livello professionale, i lavoratori possono essere di norma impiegati, anche nell'arco del turno giornaliero di lavoro, con variazioni di utilizzo per l'esecuzione di mansioni professionalmente equivalenti.

14. Declaratorie, profili ed esemplificazioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione a quelle espressamente indicate in relazione ai livelli di inquadramento.

15. Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, l'azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti, 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.

#### NORME TRANSITORIE

1. Al personale inquadrato, alla data del 30.4.2003, nei livelli 2, 3, 4, 5, 6, 7 sono attribuiti, dall'1.5.2003, rispettivamente le posizioni parametrali 2A, 3A, 4A, 5A, 6A, 7A, ferme restando le mansioni in atto. Al personale inquadrato, alla data del 30.4.2003, nel livello 8 è attribuito, dall'1.5.2003, il nuovo livello 8 e la relativa posizione parametrale.

2. Ai dipendenti inquadrati, alla data del 30.4.2003, nel livello 1 del sistema di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 2.8.1995 e non destinati – secondo le previsioni del citato articolo – a mansioni di 2° livello è attribuito dall'1.5.2003 il nuovo livello 1 al quale corrisponde, nei valori in atto al 30.4.2003, la retribuzione base parametrale di € 1.008,83, fermo restando il riconoscimento di un assegno ad personam di € 112,08 al mese, non assorbibile, quale differenza rispetto ai medesimi elementi retributivi del precedente livello 1.

3. Ai dipendenti inquadrati, alla data del 30.4.2003, nel livello 1 del sistema di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 2.8.1995 e destinati – secondo le previsioni del citato articolo - a mansioni di 2° livello è attribuito, al compimento di 3 mesi di servizio decorrenti dalla data di assunzione e sempre che siano confermati in servizio per superamento del periodo di prova, la posizione parametrale 2A alla quale corrisponde, nei valori in atto al 30.4.2003, la retribuzione base parametrale € 1.246,01. Fino al compimento dei predetti 3 mesi, a tali dipendenti è attribuito dall'1.5.2003 il nuovo livello 1 al quale corrisponde, nei valori in atto al 30.4.2003, la retribuzione base parametrale di € 1.008,83, fermo restando il riconoscimento di un assegno ad personam di € 112,08 al mese che viene assorbito integralmente all'atto dell'attribuzione della posizione parametrale 2A, per effetto di quanto previsto al periodo che precede.

4. Gli assegni ad personam di cui alle presenti Norme transitorie fanno parte della retribuzione individuale a tutti gli effetti.

5. In attuazione di quanto stabilito dalla Norma transitoria n. 1 è definita la seguente tabella di derivazione, valida per il passaggio dei dipendenti in forza al 30.4.2003 e in forza anche all'1.5.2003 dal sistema di classificazione ex art. 12 del CCNL 2.8.1995 al sistema di classificazione unica di cui all' art. 13 del presente CCNL:

Livello d'inquadramento dei dipendenti in forza al 30.4.2003 ex art. 12 CCNL 2.8.1995	Corrispondente livello attribuito ai medesimi dipendenti in forza all'1.5.2003 ex art. 14 presente CCNL
1	(Cfr. Norme transitorie 1 e 2)
2	2A
3	3A
4	4A
5	5A
6	6A
7	7A
8	8



## **AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, ATTIVITA' ACCESSORIE E COMPLEMENTARI**

Declaratoria di Area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di spazzamento, di raccolta rifiuti, accessorie e complementari, nell'ambito di procedure e prassi definite, svolge mansioni esecutive, anche con l'ausilio di strumenti, macchinari e veicoli per la guida dei quali è richiesta al più la patente di categoria "B".

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

### **LIVELLI PROFESSIONALI**

Declaratoria

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

Esemplificazioni:

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

Declaratoria

Lavoratori che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando macchinari e/o apparecchiature nonché veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "A".

Esemplificazioni:

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

Declaratoria

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

Esemplificazioni:

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

4 Declaratoria

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

Esemplificazioni:

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

## AREA CONDUZIONE

Declaratoria di Area operativo-funzionale

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

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

## LIVELLI PROFESSIONALI

### 3 Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione nell'ambito di istruzioni dettagliate. Sono adibiti in maniera sistematica e non occasionale alla conduzione di automezzi per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C". Nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie effettuano attività di carico, scarico e accessorie in concorso con altri lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento, manovrando i comandi e gli apparati in dotazione agli automezzi utilizzati, quali: autocompattatore; autolavacassonetti; ecc.

Appartengono, altresì, a questo livello il conducente di autoinnaffiatrice, il conducente di autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico fino a 60 quintali, il conducente di pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso fino a 100 quintali.

### 4 Declaratoria

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

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

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

## AREA IMPIANTI E OFFICINA

Declaratoria di Area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che è addetto alle attività e alla manutenzione degli impianti fissi e mobili nonché alle attività di officina, ivi comprese la riparazione e la manutenzione delle attrezzature, dei macchinari, degli autoveicoli e dei mezzi d'opera.

Per impianti si intendono strutture fisse o mobili per il trattamento, smaltimento e nobilitazione dei rifiuti, quali ad esempio: termoutilizzatori con o senza recupero energetico; discariche per rifiuti pericolosi e non, anche con impianti di recupero energetico; impianti di selezione e cernita rifiuti; impianti di biostabilizzazione o compostaggio della frazione organica dei rifiuti; impianti di produzione CDR; piattaforme di trattamento dei rifiuti speciali e pericolosi; impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica; reti fognarie; ecc.

Per impianti si intendono, altresì, anche quelli relativi alla potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque anche con recupero energetico;

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

## LIVELLI PROFESSIONALI

### 1 Declaratoria

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

Esemplificazione:

Manovale addetto ad operazioni semplici quali: carico e scarico, pulizia, lavaggio, magazzino, ecc..

### 2 Declaratoria

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

Esemplificazioni:

operaio addetto agli impianti e alle officine;

operaio addetto ad operazioni di sollevamento, trasporto e deposito materiali;

ecc.

### 3 Declaratoria

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

Esemplificazioni:

Carropontista/gruista, addetto agli impianti di incenerimento e trattamento rifiuti;

operaio addetto alla movimentazione e trasporto dei rifiuti con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra fino a 100 quintali;

operaio addetto al controllo, sorveglianza e regolazione di apparecchiature e linee di lavorazione;

operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, ecc., di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, autoveicoli, mezzi d'opera ed impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori di livello superiore;

operaio addetto alla pesatura dei mezzi d'opera conferenti presso gli impianti di smaltimento con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse, esclusa l'attività di registrazione di cui al livello superiore;

ecc..

### 4 Declaratoria

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

#### Esemplificazioni:

operaio che, negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque, incenerimento anche con recupero energetico, svolge mansioni polyvalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 2° grado. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;

operaio addetto alla movimentazione e trasporto di rifiuti con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra superiore a 100 quintali;

operaio addetto alla manovra ed alla manutenzione di carroponte/gru che, avendo acquisito adeguate capacità tecnico-pratiche, conosce il ciclo completo di lavorazione e svolge compiutamente mansioni di conduttore degli impianti;

operaio addetto alle discariche e agli impianti di smaltimento che, oltre alle mansioni di pesatura e verifica di cui al livello precedente, svolge attività di registrazione carico/scarico dei rifiuti;

operaio che, in possesso di preparazione acquisita mediante addestramento o esperienze equivalenti, effettua anche operazioni di controllo chimico in attuazione di istruzioni prestabilite per la regolare conduzione dell'impianto;

operaio addetto alle officine di riparazione e manutenzione mezzi nonché agli impianti di depurazione delle acque e trattamento dei rifiuti;

ecc..

#### 5 Declaratoria

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

#### Esemplificazioni:

operaio che, negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse ed avanzate, svolge mansioni polyvalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 1° grado generale. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;

operaio addetto agli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque, incenerimento anche con recupero energetico caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse ed avanzate che, in possesso di elevate capacità tecnico-pratiche e di adeguata preparazione professionale acquisite con approfondita conoscenza teorica e/o mediante esperienze di lavoro con autonomia operativa, in possesso della patente di 1° grado generale, svolge mansioni di natura tecnica di notevole rilievo, varietà e complessità connesse alla conduzione e manutenzione degli impianti. E' in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione ed ha altresì compiti di guida e controllo del personale del turno cui è assegnato, con responsabilità estesa al rispetto delle norme e dei parametri di funzionamento degli impianti, alla condotta ed ai risultati della lavorazione;

operaio che, in possesso di specifico diploma di scuola media superiore di 2° grado, che, preposto al laboratorio chimico, svolge compiti d'analista e sulla base delle determinazioni analitiche effettuate, fornisce le necessarie istruzioni operative agli addetti alla conduzione dell'impianto per le conseguenti variazioni da apportare ai parametri tecnici del processo, con responsabilità di guida e controllo degli addetti;

operaio che agendo con ampia discrezionalità e autonomia, con apporto di vasta e personale competenza maturata al massimo grado di specializzazione e in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, anche con l'interpretazione critica di cicli disegni e schemi, individua, valuta ed elimina ogni genere di guasti difetti e anomalie, propone e realizza modifiche e varianti, effettuando interventi risolutivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà su qualsiasi tipo di automezzi, attrezzature, organi, apparati, impianti e macchinari, sovrintendendo e coordinando l'attività di altri lavoratori nell'area di propria competenza;

operaio che, negli impianti di rilevanti dimensioni e di tecnologie avanzate, oltre ai compiti propri della mansione, guida e controlla il lavoro in turni composti da più squadre;

ecc.

## AREA 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 cinque livelli professionali e nove posizioni parametrali.

## LIVELLI PROFESSIONALI

### 1 Declaratoria

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

Esemplificazioni:

usciera, portiere, custode, commesso e figure consimili;

addetto a centralina telefonica fino a 5 linee;

addetto alle pulizie;

addetto al lavaggio di automezzi;

addetto al rifornimento carburanti dei mezzi e al controllo e relativi rabbocchi del livello dell'acqua, olio e gomme, senza responsabilità amministrative;

ecc.

### 2 Declaratoria

Lavoratori che 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 macchinari e/o apparecchiature.

Esemplificazioni:

addetto a centralina telefonica con più di 5 linee;

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

addetto all'utilizzo di particolari attrezzature e macchinari (fotocopiatrici, taglierine, proiettori, ecc.) dei quali assicura, altresì, la piccola manutenzione;

ecc.

### 3 Declaratoria

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

Esemplificazione:

autista di autovettura aziendale, che effettua operazioni di trasporto di persone e/o cose, consegna, ritiro di materiali e/o documenti presso uffici od enti esterni;

guardia giurata/sorvegliante, che assicura la protezione e la salvaguardia dei beni aziendali, utilizzando appositi sistemi di sicurezza. Controlla l'accesso di persone, merci e mezzi ai luoghi aziendali, verificando l'idoneità della documentazione di accesso e registrando le entrate e le uscite su appositi supporti anche di tipo informatico. Effettua ispezioni nel perimetro aziendale secondo le indicazioni ricevute, attivando gli appositi sistemi di salvaguardia e di allarme;

addetto al magazzino, che effettua, utilizzando i mezzi di movimentazione più idonei, lo stoccaggio dei materiali di entrata, le operazioni di scarico automezzi, i conteggi unità, l'aggiornamento delle schede inventario, anche con l'imputazione di dati nel terminale ed il posizionamento della merce nelle zone apposite. Fornisce, sulla base di documenti ricevuti, i materiali necessari ai servizi.

#### 4 Declaratoria

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

Esemplificazioni:

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

aiuto infermiere;

ecc.

#### 5 Declaratoria

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

Esemplificazioni:

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

infermiere professionale;

ecc.

### **AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA**

Declaratoria di Area operativo-funzionale

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

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

Livelli professionali

#### 3 Declaratoria

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

Esemplificazione:

lavoratore addetto alle attività di segreteria che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge compiti vari, quali: dattilografia; ricevimento, registrazione, archiviazione di documenti, fatture, corrispondenza; trasmissione di documentazione, ecc.;

lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge attività di registrazione e tenuta della documentazione aziendale relativa alla gestione amministrativa del personale; provvede alla raccolta dati e allo svolgimento di operazioni contabili

(impostazione e registrazione dati su moduli, supporti informatici, totalizzazioni, elaborazioni statistiche, ecc.);  
ecc.

#### 4 Declaratoria

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

Esemplificazione:

lavoratore che, in base a precise istruzioni, svolge compiti di segreteria; redige, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esamina per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compila, su precise istruzioni e su schemi prefissati, prospetti e/o tabelle;

lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che svolge attività connesse con la gestione amministrativa del personale: liquidazione stipendi; controllo, secondo procedure definite, di tutti i documenti relativi alle attività di competenza (malattia, ferie, permessi, pratiche previdenziali, pratiche assicurative, pratiche assunzione, pratiche R. C. auto, ecc.). Provvede al completamento e all'elaborazione dei dati ivi contenuti con l'utilizzo di mezzi informatici;  
ecc.

Appartiene, altresì, a questo livello l'operatore EDP che, in base alla pianificazione del lavoro ed alle istruzioni ricevute, provvede al funzionamento dell'elaboratore centrale, al controllo del sistema operativo e dei relativi output, effettuando anche le operazioni ausiliarie connesse; effettua il caricamento dei programmi, controlla le segnalazioni di errore e interviene direttamente per individuare possibili soluzioni; effettua operazione di salvataggio dei dati; ecc.

#### 5 Declaratoria

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

Esemplificazione:

lavoratore che opera in area amministrativo-contabile-finanziaria, anche coordinando altri lavoratori. Predisporre la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati per la redazione di documenti quali bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, ecc.;

lavoratore che, operando in area gestionale e/o amministrativa del personale, cura le attività che garantiscono il rispetto delle procedure e delle normative di legge e contrattuali, gli adempimenti contributivi e fiscali e la gestione e/o amministrazione del personale, anche coordinando l'attività di altri lavoratori;

segretario assistente: lavoratore che esamina e svolge pratiche amministrative complesse che richiedono specifiche procedure non standard. Svolge attività complementari a quelle del superiore, che implicano contatti con enti esterni. Gestisce l'attività di segreteria anche attraverso il coordinamento e il controllo di altro personale;

capo turno EDP: lavoratore che predisporre l'assetto del sistema secondo priorità e classi assegnate alle varie procedure e ne gestisce le risorse. Cura il rispetto delle norme operative attuando, ove necessario, le procedure di emergenza previste; analizza e individua condizioni di errore sia hardware che software, verifica la completezza degli output. Coordina e controlla le attività del personale in turno e l'addestramento dei neo-inseriti;

programmatore: lavoratore che definisce i mezzi e realizza l'analisi informatica di una procedura, sulla base dell'analisi funzionale, e programma secondo il linguaggio e gli standard definiti.

Conduce le prove pratiche di funzionamento del programma eliminando eventuali errori ed effettuando la messa a punto finale. Mantiene e aggiorna i programmi già funzionanti;

capo responsabile di circoscrizioni/coordinatore di più quartieri o settori cittadini: lavoratore che esplica mansioni relative al coordinamento funzionale di unità organizzative operanti su zone territoriali o su aree comprendenti più quartieri, per la realizzazione degli obiettivi di intervento aziendale e di sviluppo dei servizi.

responsabile di centro di servizi o gestioni: lavoratore che assicura nelle zone, nei settori, nel comprensorio o nelle gestioni assegnate, il funzionale e corretto svolgimento dei servizi aziendali e la distribuzione del lavoro, compilando i rapporti periodici;  
ecc.

## 6 Declaratoria

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

Esemplificazione:

capo ufficio;

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

ispettore e/o preposto al controllo e all'organizzazione tecnico-amministrativa di più centri di servizio o gestione;

analista EDP: lavoratore che svolge attività di analisi e progettazione per la realizzazione e/o il mantenimento di programmi applicativi, nonché attività necessarie per la realizzazione di programmi e per le prove del sistema progettato o parte di esso;

lavoratore che, nell'ambito del servizio aziendale di prevenzione e protezione dei rischi professionali, assicura, in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, le pertinenti attività di studio e l'elaborazione di proposte. Conseguentemente collabora alla predisposizione di piani formativi ed informativi del personale, alla scelta di dispositivi di prevenzione individuale nonché fornisce il necessario supporto informativo-tecnico nei rapporti con gli enti preposti. Controlla il corretto svolgimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di antincendio, collaudi e visite periodiche ;

ecc.

## 7 Declaratoria

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

Esemplificazione:

capo settore: lavoratore responsabile di settore tecnico od amministrativo composto da più uffici;

analista di sistema: lavoratore responsabile del sistema operativo e hardware, che assicura la corretta gestione delle attività di un centro EDP di rilevante complessità, nonché dei relativi sistemi e sottosistemi operativi, verificandone la rispondenza alle esigenze aziendali e pianifica e coordina le attività necessarie per la manutenzione dell'hardware e la gestione degli impianti ausiliari del centro;

lavoratore responsabile del controllo di gestione, che coordina la redazione di programmi pluriennali e budget annuali, verificandone la coerenza con le direttive impartite dalla direzione ed assicura l'analisi ed il controllo periodico dell'andamento gestionale, avvalendosi delle opportune tecniche contabili e metodologie di analisi.

## 8 Declaratoria



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

In questo livello sono individuati anche i dipendenti cui viene attribuita la categoria di "Quadro", sia di "line" che di "staff".

Esemplificazione:

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

Disciplina integrativa per la categoria dei Quadri

1. Alla categoria dei Quadri si applica la normativa contrattuale relativa alla categoria degli impiegati, nonché quella di seguito specificata.
2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 2 della legge 13.5.1985, n. 190, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che nell'ambito dell'ottavo livello svolgono con carattere di continuità e con un elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, funzioni di importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.
3. I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali effettuano, con personale contributo di particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e/o entità organizzative di particolare complessità.
4. L'azienda cura la formazione dei Quadri promuovendo il loro aggiornamento professionale, con particolare riguardo ai problemi organizzativi, gestionali e relazionali.
5. I Quadri hanno diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in azienda, e hanno altresì la possibilità, previa autorizzazione della Direzione, di pubblicare a proprio nome ricerche o lavori relativi alle attività svolte.
6. L'azienda garantisce l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai Quadri che per motivi professionali siano coinvolti in procedimenti penali, civili e amministrativi, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
7. Al dipendente assegnato temporaneamente a svolgere funzioni di Quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente, è attribuita la categoria di Quadro trascorso un periodo di 180 giorni calendariali consecutivi di effettivo svolgimento delle mansioni.
8. In materia di orario di lavoro si applica ai quadri quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.
9. Per tutto quanto non espressamente previsto, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 4, 5, 6 della Legge n. 190/1985. Conseguentemente, con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge predetta.

#### NOTA A VERBALE

L'art. 31 disciplina l'attribuzione, tra le altre, di indennità connesse all'espletamento delle mansioni di una specifica qualifica di un livello professionale – indipendentemente dalla posizione parametrica assegnata – all'interno di una determinata Area operativo-funzionale, come di seguito indicato:

- a) Area spazzamento, raccolta, attività accessorie e complementari  
· Livello 2 – Lavoratori addetti:

- ai servizi di rimozione rifiuti operando promiscuamente o esclusivamente a livelli superiori o inferiori al piano stradale con accesso ai gradini per l'altezza di almeno un piano normale di edificio;
- all'effettuazione della raccolta su strade a scalini o rampe con un dislivello di almeno un piano normale di edificio;
- ad operazioni manuali di espurgo pozzi neri.

L'indennità spettante è quella di cui al comma 6, lett. b.

· Livello 2 – Lavoratori adibiti:

alla guida di veicoli o motocarri, per i quali è richiesto il possesso della patente di categoria A, che effettuano in singolo anche la raccolta e/o lo spazzamento.

L'indennità spettante è quella di cui al comma 6, lett. c.

b) Area conduzione

· Livello 3 – Lavoratori adibiti:

in maniera sistematica e non occasionale alla conduzione di automezzi per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente C.

L'indennità spettante è quella di cui al comma 6, lett. k.

· Livello 4 – Lavoratori inquadrati in qualità di:

- autisti conducenti di automezzi per la guida dei quali è prescritto il possesso della patente di categoria E;
- conducenti di pale, ruspe, escavatori di peso superiori a 100 quintali;
- operatori-autisti di combinata canal-jet;
- conducenti di autocompattatori ad operatore unico con dispositivo automatizzato di caricamento laterale assistito da apparecchiatura video-computerizzata.

L'indennità spettante è quella di cui al comma 6, lett. a.

c) Area officina e impianti

· Livello 5 – Lavoratori inquadrati in qualità di:

conduttore/manutentore in possesso di patente di 1° grado generale che, oltre a svolgere le mansioni proprie della qualifica, di norma è addetto a turni continui e avvicendati e ha il compito di guidare e controllare il personale del turno assegnato.

L'indennità spettante, a decorrere dall'1.6.2004, è quella di cui al comma 6, lett. j.

d) Area tecnico – amministrativa

· Livello 8 – Lavoratori con categoria di quadri.

L'indennità spettante è quella di cui al comma 6, lett. l.

### **Art. 15 – Mutamento di mansioni**

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle del superiore livello, nella posizione parametrica B, che abbia successivamente acquisite ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. In relazione alle esigenze organizzative, il dipendente può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché ciò non comporti alcun peggioramento economico o morale della sua condizione.
3. Al dipendente che in forma esplicita e dietro preciso mandato è chiamato a svolgere temporaneamente mansioni superiori è riconosciuta la retribuzione base parametrica relativa alla posizione parametrica B, ove prevista, del superiore livello per il periodo relativo alla loro effettuazione.
4. L'esplicazione di mansioni superiori, in sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio alla posizione parametrica B del superiore livello, salvo il caso di conferma nella mansione a seguito di mancato rientro del dipendente sostituito.
5. Per contro, qualora lo svolgimento di mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione alla posizione parametrica B del livello superiore diviene definitiva dopo un periodo di 90 giorni calendariali.

6. L'assegnazione temporanea a mansioni di livello superiore e il passaggio di livello avvengono sulla base di criteri obiettivi, predeterminati d'intesa con la struttura sindacale aziendale; fatta eccezione per l'assegnazione temporanea e per il passaggio al 7° e all' 8° livello.

7. In caso di reinquadramento in livello inferiore per definitivo mutamento di mansioni per giustificato motivo oggettivo e/o soggettivo, sempreché vi siano posti disponibili nell'organizzazione del lavoro aziendale e il lavoratore interessato risulti idoneo allo svolgimento delle nuove mansioni, al dipendente è attribuita la posizione parametrica A, ove prevista, del livello inferiore nel quale è reinquadrato.

## **CAPITOLO V - ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE**

### **Art. 16 – Orario di lavoro**

1. A decorrere dall'1.1.2004, l'orario normale settimanale di lavoro, articolato di norma in sei giorni lavorativi salvo deroghe previste in sede aziendale, è di 37 ore per tutti i dipendenti.
2. A decorrere dall'1.1.2005, l'orario di cui al precedente comma è ridotto a 36 ore e 30 minuti per tutti i lavoratori.
3. Le nuove misure dell'orario normale settimanale di lavoro non determinano modifica alcuna della produttività del lavoro individuale e collettiva.
4. L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali.
5. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'ingresso nel luogo di lavoro 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. Nei turni continui il personale 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.
8. Durante l'orario normale di lavoro, il dipendente ha diritto ad una pausa giornaliera non retribuita per la consumazione dei pasti principali, di durata non superiore a 2 ore.
9. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendali, i lavoratori addetti a impianti di smaltimento in turni continui di 8 ore hanno diritto ad una pausa giornaliera 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 concessa una pausa giornaliera di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale.
10. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello scelto dall'azienda a sede di appello giornaliero.
11. 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. 17, sempreché sia stato disposto oltre l'orario di lavoro.
12. Per quanto concerne i lavoratori inquadrati nei livelli 7 e 8, in materia di orario di lavoro si applica quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

#### **NOTA A VERBALE**

Per il personale turnista addetto a lavorazioni a ciclo continuo, articolate su tre turni giornalieri, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a partire dalla durata settimanale dell'orario normale di 38 ore fino a quella di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo è attuata attraverso la concessione di corrispondenti riposi compensativi. Le relative giornate di permesso retribuito dovranno essere godute entro l'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio. Per ciascun giorno di permesso non usufruito entro l'anno verrà corrisposto al lavoratore interessato un compenso pari alla retribuzione globale giornaliera del mese di dicembre.

### **Art. 17 – Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile**

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 16 può essere realizzato come media nel periodo di una singola settimana ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito.

2. Conseguentemente, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, semprechè la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 16.
3. La media di cui al precedente comma può essere realizzata con riferimento a :
- a) singole settimane, con prestazioni giornaliere di lavoro fino ad un massimo di 8 ore e altre, a compensazione, fino al 31.12.2004 inferiori a:
    - 6 ore e 10 minuti, per settimana lavorativa di 6 giorni;
    - 7 ore e 24 minuti, per settimana lavorativa di 5 giorni;ovvero altre, a compensazione, a partire dall'1.1.2005 inferiori a:
    - 6 ore e 5 minuti, per settimana lavorativa di 6 giorni;
    - 7 ore e 18 minuti, per settimana lavorativa di 5 giorni;
  - b) più settimane consecutive, con prestazioni settimanali fino ad un massimo di 45 ore di lavoro e altre, a compensazione, di minore durata.
- In tali periodi, nelle settimane in cui è programmato il superamento dell'orario settimanale di lavoro, la durata della prestazione giornaliera fino al 31.12.2004 non può essere inferiore a:
- 6 ore e 10 minuti, per settimana lavorativa di 6 giorni;
  - 7 ore e 24 minuti, per settimana lavorativa di 5 giorni;
- ovvero, dall'1.1.2005, non può essere inferiore a:
- 6 ore e 5 minuti, per settimana lavorativa di 6 giorni;
  - 7 ore e 18 minuti, per settimana lavorativa di 5 giorni.
4. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del precedente comma, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 16 e fino a 45 ore settimanali per un massimo di 100 ore procapite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del:
- 15 % per le prime 80 ore;
  - 20 % per le residue 20 ore.
5. Il trattamento di cui al precedente comma è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
6. Le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4 – che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori – nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.
7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4 non danno diritto al trattamento per prolungamento orario o per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
8. Gli orari di lavoro e i relativi periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi dei precedenti commi 3 e 4, sono comunicati ai lavoratori interessati con un preavviso di 10 giorni calendariali, attraverso specifico ordine di servizio; fermo restando che l'azienda avrà cura di ripartire equamente tra i lavoratori i periodi di maggiore impegno, secondo i programmi stabiliti.
9. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile, ai sensi dei precedenti commi 3 e 4, non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
10. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi del comma 3, lettera b), ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni lavorative in prolungamento orario o in straordinario.
11. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4, si verificano assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.
12. Il ricorso a prestazioni programmate in attività lavorativa flessibile, oltre i limiti di cui ai commi 3 e 4, è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo di cui all'art. 63.
13. Nelle sole gestioni comunali nelle quali si sia fatto ricorso a prestazioni lavorative in regime di flessibilità plurisettimanale, il complesso delle ore lavorate in flessibilità nei 12 mesi precedenti potrà dar titolo – sulla base di una valutazione comune dell'Azienda e delle OO.SS. – ad una minore durata della prestazione settimanale, per tutti i lavoratori, nei limiti di 30 minuti settimanali.

14. In caso di valutazioni divergenti fra le parti, in ordine all'attuazione della presente norma, si procederà, entro 30 giorni dalla richiesta di una delle parti, ad una verifica di congruità a livello nazionale. Durante tale periodo non si darà luogo ad azioni conflittuali sulla materia.

#### DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

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

#### **Art. 18 – Lavoro in prolungamento orario - Lavoro straordinario, notturno, festivo**

1. Si considera in prolungamento orario il lavoro autorizzato e compiuto oltre le durate di cui all'art. 16, commi 1 e 2, fino alla misura di 40 ore settimanali.
2. Le prestazioni di lavoro rese in prolungamento orario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata:
  - del 30% per prestazioni feriali;
  - del 60% per prestazioni festive;
  - del 45% per prestazioni notturne;
  - del 75% per prestazioni notturne – festive.
3. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre le 40 ore settimanali.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata:
  - del 31% per prestazioni feriali;
  - del 65% per prestazioni festive;
  - del 50% per prestazioni notturni;
  - del 75% per prestazioni notturne – festive.
5. Le prestazioni procapite annue in prolungamento orario e/o in straordinario sono individuate dal monte di 175 ore. Costituisce oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo la definizione di un superiore limite orario annuo.
6. Le prestazioni lavorative rese nelle prime 26 ore feriali del monte annuo individuale di 175 ore sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%.
7. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 19.
8. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata:
  - del 50% in caso di festivo diurno;
  - del 75% in caso di festivo notturno.
9. Si considera lavoro notturno quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 6,00.
10. Le prestazioni di lavoro notturno, siano esse in turni avvicendati che in turni non avvicendati, sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%.
11. Per i lavoratori che eseguono lavoro notturno in tre turni avvicendati di 8 ore, si considera lavoro notturno quello delimitato dal terzo turno.
12. Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazioni avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore un impiego di lavoro notturno in maniera continuativa.
13. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 24,00 alle 6,00.
14. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
  - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
  - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
  - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
15. I trattamenti di cui al presente articolo non sono tra loro cumulabili.

## **Art. 19 – Giorni festivi**

1. Sono considerati giorni festivi:

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

2. Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c), le Aziende – tenuto conto della natura dei servizi erogati – stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle lettere b) e c) citate.

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

## **Art. 20 – Trattamento per i giorni festivi e per le festività religiose soppresse**

### **A) Trattamento per i giorni festivi**

1. Al personale che presti la propria opera nei giorni festivi di cui all'art. 19 comma 1, lett. b) e c), è assicurata una prestazione di durata non inferiore a quella dell'orario normale di lavoro. Il relativo trattamento, maggiorato ai sensi dell'art. 18, si aggiunge al normale trattamento contrattualmente dovuto.

2. Al lavoratore che, in giornata di festività nazionale o infrasettimanale, non presti la propria opera per sospensione del lavoro indipendente della propria volontà, a qualunque causa dovuta, nonché per malattia, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro, gravidanza, puerperio, è comunque assicurata la quota giornaliera di retribuzione globale.

3. Nelle festività di cui all'art. 19, comma 1, lett. b) e c) coincidenti con la giornata di domenica, compresa la Pasqua, ai lavoratori col normale giorno di riposo settimanale di domenica spetta una quota giornaliera di retribuzione globale da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.

4. Nelle festività di cui all'art. 19, comma 1, lett. b) e c) coincidenti con la giornata di riposo settimanale compensativo, ai lavoratori col normale giorno di riposo settimanale compensativo spetta una quota giornaliera di retribuzione globale da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.

### **B) Trattamento per le festività religiose soppresse**

1. In sostituzione delle festività religiose soppresse ai sensi dell'art. 1 della l. 5.3.1977, n. 54 e del relativo trattamento economico, a decorrere dall'1.1.2004 sono riconosciuti due giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire compatibilmente con le esigenze di lavoro.

2. Tali giorni di permesso non possono essere goduti unitamente alle ferie e, qualora non fruiti entro l'anno solare, sono compensati ognuno con una quota giornaliera della retribuzione globale del mese di dicembre.

3. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, i due giorni di permesso individuale sono attribuiti solo qualora le festività religiose soppresse, di cui al comma 1 della

presente lett. B), cadano nel periodo annuale di servizio; fermo restando che ai presenti fini a nulla rilevano le festività soppresse del 19 marzo e del Corpus Domini (mobile).

4. Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa nella giornata del 4 novembre, spetta al lavoratore interessato una quota giornaliera di retribuzione globale, senza alcuna maggiorazione, da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.

5. La prestazione lavorativa di cui al precedente comma non dà luogo in nessun caso a corrispondenti permessi compensativi.

6. Qualora la suddetta giornata del 4 novembre coincida con il normale giorno di riposo settimanale, domenicale o compensativo, spetta al lavoratore interessato una quota giornaliera di retribuzione globale da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.

#### NORMA TRANSITORIA

Ai lavoratori assunti dall'1.5.2003 i due giorni di permesso retribuito, di cui alla predetta lettera B), comma 1, spettano dall'1.1.2007; nulla è dovuto a questo titolo per il triennio 2004 – 2006.

### **Art. 21 – Ferie**

1. Il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie, 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.

4. Ai fini di cui al comma che precede, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

5. Sulla base del periodo programmato – di norma entro il mese di marzo – per le ferie collettive, concordato con la RSU o, in mancanza, con le RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle competenti strutture territoriali, l'Azienda assegna le ferie tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste dei dipendenti.

6. Il periodo di ferie annuale ha normalmente carattere continuativo.

7. In caso di frazionamento, una parte delle ferie sarà almeno pari alla metà di quelle spettanti e sarà goduta nel periodo maggio – ottobre. Per i dipendenti addetti ai servizi di igiene ambientale nelle stazioni balneari o climatiche, la parte di ferie da godere nel medesimo periodo sarà pari a 1/3 di quelle spettanti.

8. Ove la malattia impedisca il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno godute a guarigione avvenuta anche nell'anno successivo.

9. Qualora durante il periodo di ferie cadano festività di cui all'art. 19, comma 1, tale periodo è prolungato di un pari numero di giorni; fatta eccezione per il caso in cui tale coincidenza si verifica, in regime di settimana lavorativa di cinque giorni, nel sesto giorno prelaborato retribuito.

10. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizioni dell'azienda.

11. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né a recupero negli anni successivi.

12. 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.

13. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

#### NORMA TRANSITORIA

I dipendenti che, alla data del 30.4.2003, godevano di un periodo di ferie di maggior favore mantengono "ad personam" tale trattamento.



## **Art. 22 – Riposo giornaliero**

Il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

## **Art. 23 – Riposo settimanale**

Il dipendente ha diritto a un periodo di riposo settimanale, considerato festivo, di 24 ore consecutive, di regola coincidente con la domenica.

Per i lavoratori cui si applica il presente CCNL per i quali è consentito, a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo settimanale può essere fissato in altro giorno ed è qualificato riposo settimanale compensativo.

Qualora il riposo settimanale non cada normalmente di domenica, si considera feriale la prestazione lavorativa domenicale, essendo festivo il giorno di riposo compensativo settimanale prefissato.

In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto è un giorno feriale prelaborato retribuito, il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo.

## **Art. 24 – Banca delle ore**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2003, in via sperimentale per la vigenza del presente CCNL, viene istituita a livello aziendale la "Banca delle ore", nei cui conti individuali confluiscono le ore indicate al comma 2.

In occasione dell'entrata in vigore del nuovo istituto, l'azienda fornirà alla RSU o, in mancanza, alle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, nonché ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca predetta.

2. Con cadenza mensile, vengono accreditate sul conto della banca delle ore di ogni singolo lavoratore:

- a) il 50% delle ore prestate oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. 16;
- b) il 50% delle ore di lavoro supplementare svolto dal personale a tempo parziale.

3. Le maggiorazioni previste dal presente CCNL e riguardanti le ore prestate in prolungamento orario, in orario straordinario, in lavoro supplementare prestate oltre i limiti massimi dal personale a tempo parziale di cui all'art. 10 sono normalmente erogate secondo le percentuali e le modalità rispettive.

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

5. La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale ha luogo secondo due modalità:

- a) per 2/3 come da richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 15 giorni;
- b) per 1/3 come da programmazione aziendale comunicata agli interessati con un preavviso di almeno 15 giorni.

6. Le ore sono assegnate in misura non inferiore all'intera durata della prestazione ordinaria giornaliera, e sono scomutate con relativa evidenziazione sulla busta paga del mese immediatamente successivo a quello della assegnazione stessa.

A livello aziendale, in caso di motivata richiesta del lavoratore e tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le ore di cui al comma 2 possono essere assegnate anche per periodi più brevi rispetto all'intera durata della prestazione ordinaria giornaliera.

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

8. Le richieste di ore di cui al presente articolo sono accolte nel limite del 15% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere sullo specifico luogo di lavoro nel giorno e nelle ore interessati. Qualora le richieste superino il limite predetto si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

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

A livello aziendale, l'azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, possono stabilire una percentuale superiore a quella di cui al primo capoverso del presente comma, in relazione alle specifiche dimensioni organizzative del servizio.

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

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

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

12. Nel mese di giugno e di dicembre di ogni anno, l'azienda fornisce alla RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, una informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle ore e, in particolare, sull'attuazione di quanto stabilito dal comma 10.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

In relazione al carattere sperimentale del presente istituto contrattuale, le parti si impegnano ad incontrarsi nei sei mesi dalla scadenza del CCNL per una verifica degli esiti applicativi dello stesso, al fine di assumere conseguenti determinazioni in occasione del rinnovo.

## CAPITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 25 – Retribuzione e sue definizioni

1. A decorrere dall'1.1.2004, la composizione della retribuzione è stabilita come segue.
2. La retribuzione base parametrale, di cui alle tabelle allegate 1/A e 1/B, è costituita dal conglobamento dei seguenti elementi:
  - a) le retribuzioni parametrali in vigore al 30.4.2003, che includono i valori di cui all'art. 17 del CCNL 2.8.1995;
  - b) l'indennità di contingenza in vigore al 30.4.1992;
  - c) l'EDR di cui all'Accordo nazionale 20.12.1999.
3. La retribuzione individuale è costituita dai seguenti elementi:
  - a) la retribuzione base parametrale di cui al comma 2;
  - b) gli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 26;
  - c) l'eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;
  - d) l'eventuale assegno ad personam.
4. La retribuzione globale è costituita dai seguenti elementi:
  - a) la retribuzione individuale di cui al comma 3;
  - b) l'indennità di funzione di cui all'art. 31, lettera l;
  - c) il compenso mensile di cui all'art. 31, lettera k;
  - d) l'indennità mensile di cui all'art.31, lettera j, per 12 mensilità;
  - e) l'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992, per 13 mensilità.
5. Ferme restando le disposizioni contrattuali relative alle modalità e ai criteri di erogazione delle varie indennità riconosciute ai sensi del presente contratto, restano escluse dalla composizione della retribuzione globale di cui al comma 4: le indennità di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), i) di cui all'art. 31; i trattamenti di cui agli artt. 17, 18, 32, 33, 35, 36; il buono pasto di cui all'art. 34.

#### CHIARIMENTI A VERBALE DELLE PARTI STIPULANTI

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

A. La retribuzione base parametrale di cui al comma 2 del presente articolo è utile ai fini dei trattamenti per:

- mutamento mansioni, di cui all'art. 15;
- orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 17, comma 4;
- indennità turni a ciclo continuo e avvicendato, di cui all'art. 31, lett. d;
- indennità maneggio denaro, di cui all'art. 31, lett. f.

B. La retribuzione individuale di cui al comma 3 del presente articolo è utile ai fini dei trattamenti per:

- prolungamento orario, straordinario, festivo, notturno, di cui all'art. 18;
- indennità sgombero neve, di cui all'art. 31, lett. h);
- trasferta, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B).
- multa fino a 4 ore, di cui all'art. 72, comma 1, lett. c).

C. La retribuzione globale di cui al comma 4 del presente articolo è utile ai fini dei trattamenti per:

- periodo di prova, di cui all'art. 5;
- pause, di cui all'art. 16, comma 9;
- trattamento per giorni festivi e festività religiose soppresse, di cui all'art. 20;
- ferie, di cui all'art. 21;
- 13<sup>a</sup> mensilità di cui all'art. 29, con esclusione dell'indennità mensile di cui all'art. 30, lettera j);
- 14<sup>a</sup> mensilità di cui all'art. 30, con esclusione dell'indennità mensile di cui all'art. 31, lettera j) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992;
- rimborso spese per testimonianza, di cui all'art. 35, lett. b);
- trasferimenti, di cui all'art. 36;
- congedi e permessi, di cui agli artt. 39, 41, 42, 43, 47, 52, 59, lett. C);
- infermità per malattia e infortunio non sul lavoro, di cui all'art. 44;

- infortunio sul lavoro, di cui all'art. 45;
- permessi retribuiti a tutela delle persone handicappate di cui all'art. 47 e per donazione di midollo osseo, di cui all'art. 50;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. 72, comma 1, lett. d);
- indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art. 74.

### **Art. 26 – Aumenti periodici di anzianità**

1. A decorrere dall' 1.5.2003 la maturazione degli aumenti periodici di anzianità (A.P.A.) ha cadenza triennale.
2. In fase di prima applicazione, la maturazione dell'aumento periodico di anzianità che avrebbe dovuto essere riconosciuto all'1.7.2004 è differita, per effetto di quanto stabilito al comma 1, all'1.7.2005. Conseguentemente, ai lavoratori in servizio all'1.7.2005 verrà attribuito il primo aumento periodico di anzianità triennale calcolato in trentaseiesimi dei valori di cui al comma 3, che verrà corrisposto in diretta relazione ai mesi di servizio prestato tra l'1.7.2002 e il 30.6.2005.
3. A decorrere dall'1.7.2005, per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dal 1°luglio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza:

Livello 1	15,24
2	17,66
3	19,11
4	20,92
5	24,02
6	27,11
7	31,25
8	34,86

4. L'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, spetta ai dipendenti in servizio al 1° luglio di ogni triennio in relazione ai mesi di servizio prestato tra il 1°luglio del primo anno del triennio e il 30 giugno del terzo anno del medesimo triennio.
5. Ai fini di cui ai commi 1 e 2 le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
6. Il lavoratore ha diritto a maturare tanti aumenti periodici – o frazioni di aumenti calcolate in trentaseiesimi - fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente:

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

7. I valori degli aumenti periodici di cui ai precedenti commi 3 e 6 spettano ai dipendenti inquadrati nei diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello d'inquadramento.
8. In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
9. Fermo restando quanto stabilito dai commi 6 e 8 relativamente ai criteri di maturazione degli aumenti periodici di anzianità nonché, in caso di passaggio di livello, di mantenimento dell'importo di tali aumenti maturati nel livello di provenienza, il quadro sinottico degli aumenti periodici di anzianità (A.P.A.) è il seguente:

LIVELLO	IMPORTO SINGOLO A.P.A. TRIENNALE PER LIVELLO Euro	IMPORTO MASSIMO A.P.A. TRIENNALI PER LIVELLO Euro	NUMERO MASSIMO TEORICO A.P.A. TRIENNALI MATURABILI PER LIVELLO Euro
1	15,24	152,40	10
2	17,66	176,60	10
3	19,11	191,10	10
4	20,92	209,20	10
5	24,02	240,20	10
6	27,11	271,10	10
7	31,25	312,50	10
8	34,86	348,60	10

Dichiarazione a verbale ex art. 18 CCNL 2.8.1995

Le parti si danno atto che restano comunque fermi gli importi in cifra fissa riconosciuti per effetto della applicazione dell'art. 43, comma 4, del CCNL 18.12.1980.

Norma transitoria ex art. 18 CCNL 2.8.1995

Gli aumenti periodici di anzianità fino al 31.12.1991 ai sensi del soppresso art. 16 del CCNL 23.1.1988 (compreso quindi l'importo relativo all'aumento periodico decorrente dall'1.1.1992), mantenuti in cifra fissa, sono stati ridotti degli importi trasferiti nelle retribuzioni parametriche come da note in calce alla relativa tabella, e hanno concorso, nella misura residua, al raggiungimento degli importi massimi di cui al terzo comma dell'art.18 del CCNL 2.8.1995.

### **Art. 27 – Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria**

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

### **Art. 28 – Corresponsione della retribuzione**

1. Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata, entro il 15 del mese successivo a quello di riferimento. Detto pagamento è attestato da distinta o busta paga, che resta in possesso del lavoratore, con l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute.  
Qualora l'azienda ritardi il pagamento, decorreranno gli interessi nella misura del 3% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto.
2. L'azienda può effettuare il pagamento della retribuzione anche mediante assegni o versamenti su c/c bancari e/o postali individuali. Le relative modalità sono portate a conoscenza della R.S.U. o, in mancanza, delle RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.
3. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla distinta o busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento, tranne che per errori contabili o di inquadramento.
4. In caso di contestazione sulla retribuzione o sugli altri elementi costitutivi della stessa, al lavoratore viene intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
5. Gli importi delle trasferte e degli elementi variabili della retribuzione vengono corrisposti nel mese successivo a quello di riferimento.

### **Art. 29 – Tredicesima mensilità**

A decorrere dall'1.1.2004, la tredicesima mensilità è erogata con le modalità seguenti.

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

### **Art. 30 – Quattordicesima mensilità**

A decorrere dall'1.1.2004, la quattordicesima mensilità è erogata con le modalità seguenti.

1. Entro il 15 luglio di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° luglio, con esclusione dell'indennità mensile di cui all'art. 31, lettera j) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992.
2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di quattordicesima mensilità è 1° agosto – 31 luglio. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente ha diritto a un numero di dodicesimi di quattordicesima mensilità pari al numero di mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la quattordicesima mensilità è calcolata sui valori di retribuzione globale in atto alla data della cessazione medesima.

### **Art. 31 – Indennità**

1. I trattamenti di cui al presente articolo spettano a tutti i dipendenti che svolgono le effettive, correlate mansioni, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello d'inquadramento.
2. Il diritto a percepire tali trattamenti decade per effetto del mutamento delle correlate mansioni.
3. Le indennità di cui al comma 6, lettere a), b), c), non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.
4. Le indennità di cui al comma 6, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, fatta salva la computabilità delle indennità di cui alle lettere a), b), c), h) ai fini del trattamento di fine rapporto (T.F.R.). Tali indennità non sono computabili nel trattamento di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e di infortunio sul lavoro, fatta eccezione per l'indennità di cui alla lettera j) che fa parte della retribuzione globale.
5. Le indennità di cui al comma 6, lettere k) e l) fanno parte della retribuzione globale.
6. I trattamenti sono i seguenti:
  - a) Indennità giornaliera pari a € 0,77 riconosciuta ai lavoratori inquadrati nel livello 4 dell'Area conduzione in qualità di:
    - autisti conducenti di automezzi per la guida dei quali è prescritto il possesso della patente di categoria E;
    - conducenti di pale, ruspe, escavatori di peso superiore a 100 quintali;
    - operatori- autisti di combinata canal- jet;
    - conducenti di autocompattatori ad operatore unico con dispositivo automatizzato di caricamento laterale assistito da apparecchiatura video- computerizzata.
  - b) Indennità giornaliera pari a € 0,36 riconosciuta ai lavoratori inquadrati nel livello 2 dell'Area spazzamento, raccolta, attività accessorie e complementari, i quali siano addetti:

- ai servizi di rimozione rifiuti operando promiscuamente o esclusivamente a livelli superiori o inferiori al piano stradale con accesso ai gradini per l'altezza di almeno un piano normale di edificio;
- all'effettuazione della raccolta su strade a scalini o rampe con un dislivello di almeno un piano normale di edificio;
- ad operazioni manuali di espurgo pozzi neri.

- c) Indennità giornaliera pari a € 0,52 riconosciuta ai lavoratori inquadrati nel livello 2 dell'Area spazzamento, raccolta, attività accessorie e complementari, adibiti alla guida di veicoli o motocarri, per i quali è richiesto il possesso della patente di categoria A, che effettuano in singolo anche la raccolta e/o lo spazzamento.
- d) Indennità giornaliera turni a ciclo continuo e avvicendato pari al 3,65% della retribuzione base parametrica giornaliera riconosciuta ai dipendenti addetti a lavorazioni a ciclo continuo su tre turni avvicendati nell'intero arco continuo di sette giorni per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni. Tale indennità è assorbita dall'indennità per lavoro domenicale eventualmente corrisposta.
- e) Indennità giornaliera per lavaggio indumenti pari a € 0,26 riconosciuta ai dipendenti ai sensi dell'art. 67, lettera C., commi 3 e 5.
- f) Indennità giornaliera maneggio denaro pari al 5% della retribuzione base parametrica giornaliera riconosciuta al dipendente addetto a operazioni di riscossione e pagamento che comportino maneggio di denaro con oneri per errori.
- g) Indennità giornaliera pari a € 0,26 per raggiungimento posto di lavoro, di cui all'art. 35, lett. c).
- h) Indennità oraria sgombero neve pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni. Tale indennità assorbe fino a concorrenza quanto percepito al medesimo titolo per effetto di accordi aziendali.
- i) Indennità domenicale pari a € 4,13 riconosciuta ai lavoratori che prestano la propria opera in giornata di domenica con riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana.
- j) Indennità mensile pari a € 40,00 riconosciuta per 12 mensilità ai lavoratori inquadrati nel livello 5 dell'Area impianti e officina, in qualità di conduttore/manutentore in possesso di patente di 1° grado generale che, oltre a svolgere le mansioni proprie della qualifica, di norma è addetto a turni continui e avvicendati e ha il compito di guidare e controllare il personale del turno assegnato. Tale indennità è riconosciuta a decorrere dall'1.6.2004.
- k) Compenso mensile pari a € 11,88 riconosciuto per 14 mensilità ai lavoratori inquadrati nel livello 3 dell'Area conduzione, adibiti in maniera sistematica e non occasionale alla conduzione di automezzi per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria C.
- l) Indennità mensile di funzione pari a € 77,47 riconosciuta per 14 mensilità alla categoria dei Quadri (livello 8).

### **Art. 32 – Reperibilità**

1. Al fine di soddisfare esigenze di servizio aventi carattere di straordinarietà o emergenza non programmabili preventivamente, anche attinenti alla sicurezza degli impianti e delle attrezzature non presidiate per l'intera giornata, l'azienda può disporre l'attivazione del servizio di reperibilità anche per tutti i giorni dell'anno, stabilendone la durata giornaliera.
2. In tale premessa, tra l'azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, costituiranno oggetto di esame congiunto preventivo:
  - a) le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1;
  - b) la programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al bimestre – anche in considerazione delle tipiche condizioni climatiche, turistiche ecc. del luogo – tenendo conto anche delle disponibilità individuali;
  - c) l'individuazione del termine temporale massimo di presentazione del dipendente in servizio a seguito di chiamata ai sensi del successivo comma 5, avuto riguardo alle caratteristiche urbanistiche e geografiche del luogo e a quelle dei servizi da assicurare.
3. In relazione all'organizzazione del servizio, l'azienda predisporrà un sistema di turni avvicendati – ferme restando le esclusioni a norma di legge di determinate categorie di lavoratori – la cui programmazione è resa nota ai dipendenti, mediante affissione nei luoghi di lavoro, di norma entro

il 20 di ogni mese da valere per il mese seguente ovvero entro il 20 del secondo mese di ogni bimestre da valere per il bimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito nel presente articolo.

4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, i sette giorni per singolo dipendente interessato, per non più di un sabato e di una domenica nell'arco dello stesso periodo.

5. Il lavoratore in turno di reperibilità non deve stare in attesa in locali aziendali e non è tenuto a restare nella propria abitazione. Nondimeno, egli deve essere rintracciabile prontamente e presentarsi al lavoro immediatamente a seguito della chiamata da parte dell'azienda.

6. In caso di richiesta di intervento secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore una indennità di chiamata.

L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezzo di retribuzione individuale, maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.

La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto; non è computabile nel trattamento di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e in quello di infortunio sul lavoro, ed è aggiuntiva all'indennità di reperibilità normalmente spettante per il turno assegnato.

7. Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità secondo le seguenti misure differenziate:

a) € 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;

b) € 7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;

c) € 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.

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

8. Le eventuali ore lavorative effettivamente prestate, oltre il normale orario di lavoro, durante il turno di reperibilità a seguito di chiamata da parte dell'azienda, sono regolate dal trattamento previsto dal vigente CCNL per le ore di lavoro in prolungamento orario, straordinario, notturno, festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.

9. Fatto salvo il computo del tempo dell' eventuale lavoro effettivo di cui al comma 8, le ore di turno programmato in reperibilità non sono utili ai fini della durata dell'orario legale e/o contrattuale di lavoro.

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

### **Art. 33 – Trasferta**

A decorrere dall'1.1.2005, l'art. 21, lett. c) del CCNL 2.8.1995 è sostituito dalle seguenti norme.

1. Fatta eccezione per le fattispecie di cui all'art. 16, commi 10 e 11, si considera in trasferta il dipendente inviato per esigenze di servizio a prestare la propria attività lavorativa fuori del Comune ove è stabilita la sede abituale di lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni calendariali consecutivi.

2. In relazione alle specifiche condizioni e caratteristiche della trasferta, al dipendente inviato in trasferta compete il trattamento di seguito indicato, compensativo della prestazione resa fuori dalla propria abituale sede di lavoro.

3. In occasione di ogni invio in trasferta, qualunque ne sia la durata giornaliera, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio utilizzando i normali mezzi di trasporto pubblico di persone nonché delle altre eventuali spese vive – documentate – necessarie all'espletamento della trasferta stessa.

4. In relazione alla specifica durata giornaliera della trasferta, l'azienda è tenuta a corrispondere altresì quanto segue.



A) Trasferta di durata superiore alle 7 ore e fino a 12 ore:

- in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma 3, spetta al dipendente il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto, nei limiti della normalità;

B) Trasferta di durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore:

- in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma 3, spetta al dipendente, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto e l'alloggio, nei limiti della normalità, un'indennità giornaliera pari al 50% della retribuzione individuale.

5. In caso di trasferte caratterizzate da più di un ciclo consecutivo di 24 ore, il diritto a ulteriori quote dell'indennità giornaliera di cui al comma 4, lettera B, matura a condizione che ogni ciclo successivo al primo abbia anch'esso una durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore.

6. Al fine di determinare le quote di indennità giornaliera spettante ai sensi del comma 4, lettera B), il computo della complessiva durata della trasferta decorre dall'ora della partenza fino all'ora del termine del viaggio di rientro in sede, con riferimento agli orari dei normali mezzi di trasporto pubblico di persone effettivamente utilizzati.

7. La documentazione giustificativa del rimborso delle spese di trasporto è costituita: dal titolo di viaggio utilizzato sui mezzi di trasporto pubblico di persone; dalla ricevuta fiscale nel caso di noleggio di autovetture, se autorizzato dall'azienda; dalla ricevuta nel caso di uso del taxi, se autorizzato dall'azienda.

La documentazione giustificativa del rimborso delle spese di vitto e alloggio è costituita dalla ricevuta fiscale.

8. Al personale inviato in trasferta non compete il buono pasto di cui all'art. 34 per ogni giornata nella quale gli sia riconosciuto il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto ovvero gli sia corrisposta l'indennità giornaliera di cui al comma 4, lettera B.

9. L'indennità di trasferta di cui al presente articolo è esclusa dal calcolo della retribuzione utile ai diversi fini contrattuali e legali.

10. Il trattamento per trasferte di durata superiore a trenta giorni calendariali consecutivi costituisce oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo di cui all'art. 63.

11. Al lavoratore inviato in trasferta ai sensi del comma 1 e seguenti l'azienda:

- a) per le spese di cui al comma 3: consegna – ove possibile – i relativi titoli di viaggio e/o anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;
- b) per le spese di cui al comma 4, lett. A) : anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;
- c) per le spese di cui al comma 4, lett. B): anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;
- d) per le trasferte aventi la durata di cui al comma 4, lett. B) e al comma 5: anticipa un importo pari all'80% delle indennità giornaliere presunte.

12. Il conguaglio dei rimborsi spese e/o delle indennità giornaliere di cui al comma 11 è effettuato entro il 15 del mese successivo a quello in cui il lavoratore si è recato in trasferta.

### **Art. 34 – Buono pasto**

1. A decorrere dall'1.5.2003 è soppressa l'indennità di mensa giornaliera pari a € 0,52 di cui all'art. 21, lett. o) , del CCNL 2.8.1995. Dalla medesima data tale indennità è assorbita e sostituita da un buono pasto a larga diffusione territoriale corrisposto a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, nella misura di € 1,50. A decorrere dall'1.1.2005 la misura del buono pasto è ridotta a € 1,00.

2. L'eventuale fornitura, diretta o indiretta, del pasto ovvero il rimborso del relativo costo da parte dell'azienda fa venir meno, per la medesima giornata, la corresponsione al singolo dipendente del buono pasto di cui al presente articolo.

3. I buoni pasto vengono consegnati cumulativamente ai lavoratori con cadenza mensile, al di fuori della busta paga, e non possono essere sostituiti da trattamenti retributivi di corrispondente valore.

### **Art. 35 – Rimborsi spese e somministrazioni**

a) Rimborso spese per uso autovettura

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

b) Rimborso spese per testimonianza

E' corrisposta la retribuzione globale al dipendente chiamato quale teste in causa civile o penale o amministrativa in dipendenza del servizio. Qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla sede abituale di lavoro, ha diritto altresì al rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per il viaggio, il vitto, l'alloggio, detratta l'indennità corrisposta dallo Stato.

c) Rimborso spese per raggiungimento posto di lavoro

Qualora la sede abituale di lavoro sia ubicata fuori dal Comune o di una sua frazione, in località non assistite giornalmente in modo regolare da un servizio di trasporto pubblico locale di persone, e l'azienda non provveda, direttamente o indirettamente, al trasporto del personale nella predetta sede di lavoro a inizio e fine turno, al dipendente interessato è corrisposto il rimborso delle spese, effettivamente sostenute, ai sensi della lettera a) del presente articolo.

Per i Comuni con popolazione superiore a un milione di abitanti, tale rimborso è costituito dalla indennità giornaliera disciplinata dall'art. 31, lett. g).

d) Rimborso spese vidimazione patente

Agli autisti e ai conducenti di motocarro, titolari o normalmente impiegati come sostituti, sono rimborsate le spese per il rinnovo della patente, previa idonea documentazione. Tale rimborso spetta altresì ai lavoratori cui è richiesto, in via ricorrente, l'uso dei veicoli aziendali o di proprietà dei lavoratori stessi per ragioni di servizio.

e) Somministrazione latte

Restano invariate le condizioni individuali in atto nelle aziende.

f) Uso gratuito dell'alloggio

Qualora l'azienda, per esigenze di servizio, richieda al dipendente di abitare presso il complesso aziendale, l'uso dell'alloggio è gratuito.

g) Uso locale aziendale per consumazione pasto

Le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori un locale idoneo per la consumazione del pasto, convenientemente attrezzato.

### **Art. 36 – Trasferimenti**

1. L'azienda, cercando in ogni caso di contemperare le proprie esigenze con l'interesse personale del lavoratore, può trasferirlo, per motivi tecnici, organizzativi e produttivi da una ad altra sede di lavoro, situata in località diversa da quella abituale. Tali motivi devono essere specificati all'interessato con apposita lettera, che deve pervenire con un preavviso di almeno 30 giorni calendariali.

2. Il lavoratore trasferito ai sensi del comma 1 conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.

3. Qualora, per effetto del trasferimento disposto dall'azienda ai sensi del comma 1, la nuova sede di lavoro disti almeno 100 Km dalla precedente e conseguentemente il lavoratore debba trasferire il domicilio proprio e della famiglia, al lavoratore stesso vengono rimborsate le spese di viaggio per sé e per i familiari a carico nonché le spese per il trasporto degli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), previ accordi da prendersi con l'azienda. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato, a carico dell'azienda, contro il rischio dei danni. Analogamente, qualora il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, lo stesso lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino a concorrenza di un massimo di quattro mesi di canone di affitto. Ricorrendo le condizioni di cui al presente comma, al dipendente viene corrisposta una somma, a carattere di elargizione una tantum, pari ad una mensilità di retribuzione globale, maggiorata di 1/5 per ogni familiare a carico che si trasferisca con lui.

4. Al lavoratore che, trasferito ai sensi del comma 3, venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza, quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, qualora il lavoratore di cui al presente comma abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto al rimborso, sulla base preventivamente concordata con l'azienda, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza. Ai fini di cui al presente comma, le richieste di rimborso devono essere inoltrate all'azienda prima della cessazione del rapporto di lavoro.
5. Qualora non accetti il trasferimento motivato ai sensi del comma 1, il lavoratore ha diritto, se licenziato, all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.
6. In accoglimento della richiesta avanzata congiuntamente dai lavoratori interessati e ove lo ritenga operativamente attuabile, l'azienda può disporre lo scambio di sede di lavoro tra i dipendenti in possesso della stessa qualifica e che ricoprono l'identica posizione di lavoro. Tali casi, non configurando in alcun modo le ipotesi di trasferimento di cui ai commi precedenti, non danno luogo all'applicazione del trattamento previsto dal presente articolo.
7. In caso di trasferimento individuale, l'azienda, almeno 90 giorni calendariali prima della data relativa, convoca la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, per fornire una informativa sui motivi del trasferimento nonché sulle condizioni economico – normative del trasferimento stesso.
8. In caso di trasferimenti plurimi, l'azienda, almeno 90 giorni calendariali prima della data relativa, convoca la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, per un esame congiunto dei motivi dei trasferimenti dei dipendenti interessati nonché delle condizioni economico – normative del loro trasferimento.

## **CAPITOLO VII - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO**

### **Art. 37 – Interruzione e sospensione del lavoro per ragioni di forza maggiore**

In caso di interruzione della prestazione di lavoro per ragioni di forza maggiore non previste dal presente contratto e non dipendenti da provvedimenti disciplinari, il lavoratore resterà a disposizione dell'azienda che potrà adibirlo ad altri lavori, fatte salve in ogni caso le disposizioni in materia di mutamento di mansioni di cui all'art. 15, commi 1 e 2.

### **Art. 38 – Assenze**

1. Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.

Il lavoratore non può altresì assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

2. Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a sanzioni disciplinari.

3. Qualora l'assenza dal servizio, di cui al comma 2, sia superiore a tre giorni calendariali consecutivi, il dipendente è da considerarsi dimissionario. Il termine è prorogato di un giorno qualora il terzo giorno coincida con un giorno festivo.

### **Art. 39 – Permessi - Aspettativa per motivi privati**

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare permessi, per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.

2. In occasione della nascita di un figlio è riconosciuto al lavoratore un giorno di permesso retribuito.

3. Ai fini di cui ai precedenti commi, si fa riferimento alla retribuzione globale.

4. Al dipendente che ne faccia richiesta, l'azienda potrà riconoscere un periodo di aspettativa per motivi privati fino a un massimo di 180 giorni calendariali, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini di alcun istituto.

### **Art. 40 – Aspettativa per funzioni pubbliche elettive o per cariche sindacali – Permessi per funzioni pubbliche elettive**

1. I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali – quali individuati dall'art. 31, commi 1 e 2, della legge 20.5.1970, n. 300 – possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato, ai sensi e per gli effetti del medesimo art. 31.

2. L'anzianità decorrente durante i periodi trascorsi in aspettativa per cariche sindacali è considerata utile a tutti gli effetti contrattuali.

3. Con riferimento ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive ai sensi dell' art. 32 della legge n. 300/1970, qualora il tempo necessario all'espletamento del mandato ricada in un'ora compresa nel turno di lavoro, l'azienda, su richiesta del dipendente, riconoscerà allo stesso un permesso per la durata dell'intero turno giornaliero, con decorrenza della retribuzione globale.

### **Art. 41 – Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali**

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, i dipendenti che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti

dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

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

### **Art. 42 – Congedo matrimoniale**

1. Al dipendente che contragga matrimonio viene concesso un periodo di congedo di 15 giorni calendariali, con corresponsione della retribuzione globale. Detto periodo è riconosciuto anche al lavoratore assunto a termine con contratto di lavoro di durata almeno pari a 90 giorni calendariali.

2. Dal trattamento economico di cui sopra è dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'INPS.

3. Il periodo di congedo matrimoniale non è computabile nel periodo di ferie annuali.

### **Art. 43 – Permessi per motivi di studio**

Premessa

I lavoratori studenti non in prova, assunti a tempo indeterminato, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro in prolungamento orario o straordinario o nei giorni di riposo settimanale.

A) Permessi per preparazione ad esami

1. Per sostenere gli esami sotto specificati, i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di cui al comma in premessa - ivi compresi coloro che si preparano privatamente - hanno diritto, previa presentazione di idonea certificazione, a permessi con decorrenza della retribuzione globale pari a:

- giorni cinque per esami di licenza elementare;
- giorni dieci per esami di licenza media inferiore;
- giorni dodici per esami di licenza media superiore;
- giorni due per ogni esame universitario.

2. I permessi di cui al precedente comma sono attribuiti per un massimo di due volte per il medesimo esame.

B) Permessi per frequenza di corsi regolari di studio

1. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di cui al comma in premessa, qualora la frequenza coincida con l'orario di lavoro, hanno diritto a permessi, con decorrenza della retribuzione globale, nel limite massimo di 150 ore procapite all'anno, previa presentazione del certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello richiesto all'azienda.

2. Il numero dei lavoratori studenti che potranno richiedere i permessi di cui al comma 1 non dovrà superare, in ogni anno, il 3 per cento del numero dei dipendenti in forza al 1° settembre di ogni anno, senza pregiudizio del normale svolgimento del servizio. I permessi di cui al comma 1 sono riconosciuti secondo il seguente ordine prioritario: scuola elementare, scuola media inferiore, scuola media superiore, università. A parità di condizioni, prevale la data di presentazione della richiesta.

3. Nei centri di servizio cui siano addetti da 10 fino a 35 dipendenti, i permessi di cui al comma 1, ricorrendo le condizioni ivi stabilite, saranno riconosciuti a un lavoratore studente per ogni anno.

4. Nei centri di servizio cui siano addetti fino a 9 dipendenti, i permessi di cui al comma 1, ricorrendo le condizioni ivi stabilite, saranno riconosciuti ad un lavoratore studente per ogni anno per la partecipazione ai corsi in parola fuori dell'orario di lavoro.

#### **Art. 44 – Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro**

A decorrere dal 13.1.2004, l'art. 37 del CCNL 2.8.1995 è sostituito dalle seguenti norme.

##### **A. Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo**

1. L'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro – sia in caso di inizio che di prosecuzione dell'assenza – deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.
2. Sia nel caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità, il lavoratore deve far pervenire ovvero spedire all'azienda, con raccomandata A.R., il certificato medico attestante l'incapacità lavorativa entro due giorni dal rilascio; fermo restando che il certificato stesso deve essere comunque redatto entro ventiquattro ore dall'inizio dell'evento morboso.
3. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.
4. L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne altresì la rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, le RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti il CCNL.
5. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentabili necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio o dalla dimora per visite mediche, prestazioni sanitarie ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo effettuate dalle strutture competenti a norma di legge; fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.
6. Ai fini del comma 3, ogni mutamento anche temporaneo, durante l'assenza per infermità, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti all'azienda deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.

##### **B. determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro: comparto breve e comparto prolungato**

1. Nei casi di interruzione del servizio dovuta a infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comparto breve, di 365 giorni calendariali.  
Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
2. Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 sia determinato da un unico evento morboso continuativo, debitamente certificato, comportante un'assenza ininterrotta, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di 90 giorni calendariali.  
Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comparto prolungato, sarà di giorni calendariali 455, sempre riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
3. Nell'ambito dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, i periodi di conservazione del posto di cui ai predetti commi 1 e 2 sono rispettivamente aumentati di un periodo di durata massima di 120 giorni calendariali in caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital, debitamente certificate. Tale periodo è fruibile anche in maniera frazionata.

4. Il periodo di comporta prolungato di cui al comma 2 si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 90 giorni calendariali.
5. Il periodo di comporta prolungato di cui al comma 2 viene altresì riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporta breve, di cui al comma 1, sia assente continuativamente per un unico evento morboso ininterrotto di durata pari o superiore a 90 giorni calendariali.
6. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.1975, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da T.B.C.
7. Per quanto concerne i lavoratori in prova trova applicazione l'art. 5, comma 3, del presente CCNL.
8. Entro il mese di gennaio di ogni anno, l'azienda fornisce informazioni sulla situazione relativa alla conservazione del posto di lavoro, con riguardo ai lavoratori che hanno accumulato assenze per infermità pari o superiori a 250 giorni calendariali nei 1.095 giorni calendariali precedenti la data della comunicazione aziendale.

### **C. trattamento economico**

1. Nell'ambito dei distinti periodi di comporta di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'azienda corrisponderà una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta del lavoratore medesimo.
2. Ai fini dei trattamenti economici spettanti nei distinti periodi di comporta di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, si terrà conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. In tale premessa:
  - a) Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per i primi 365 giorni calendariali di assenza (comporta breve) qualora ricorrano le condizioni di cui alla lettera B, comma 1;
  - b) Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per ulteriori 90 giorni calendariali (comporta prolungato), qualora ricorrano le condizioni di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5.
3. In caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital di cui al comma 3 della lettera B, l'azienda corrisponderà al lavoratore una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta, per un periodo – anche frazionato – di durata massima di 120 giorni calendariali. Le assenze a questo medesimo titolo eccedenti tale durata massima danno diritto al trattamento di cui al precedente comma 2, lettera a) e b), entro i limiti rispettivamente stabiliti.

### **D. periodo di aspettativa per infermità**

1. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, comma 1, e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo continuativo di aspettativa della durata massima di 90 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.
2. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5, e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo di aspettativa della durata massima di 270 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto. In caso di assenze determinate da patologie gravi richiedenti terapie salvavita, che determinano una discontinuità della prestazione lavorativa, l'aspettativa di cui al presente comma 2 potrà essere fruita anche in maniera frazionata, in relazione alle esigenze dei singoli periodi terapeutici.
3. I distinti periodi di aspettativa non retribuita di cui ai precedenti commi 1 e 2 aumentano il periodo dei 1.095 giorni calendariali di cui ai commi 1 e 2 della lettera B di tanti giorni quanti sono i giorni fruiti di aspettativa medesima.

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

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

#### **E. effetti del superamento dei termini del periodo di conservazione del posto o comporta**

1. Superati i distinti termini di conservazione del posto rispettivamente di cui ai commi 1 e 2 della lettera B (periodo di comporta breve e periodo di comporta prolungato) e di cui ai commi 1 e 2 della lettera D, e perdurando l'assenza per infermità, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso; analogamente, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso ovvero del pagamento all'azienda della relativa indennità sostitutiva.

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

#### **F. revoca, sospensione e cessazione del trattamento economico di cui alla lettera c)**

1. Salvo il caso di comprovato impedimento, la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1 della lettera A nonché il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della lettera A – che costituisce assenza ingiustificata – sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari; fermo restando che il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.

2. Nei casi in cui il lavoratore:

a) durante le fasce orarie di cui alla lettera A, comma 3, non si trovi a disposizione nel domicilio o nella dimora comunicati al datore di lavoro;

b) non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di doversi assentare per i motivi di cui alla lettera A, comma 5;

c) non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lettera A, comma 6;

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

3. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità sarà considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari, salvo il caso di comprovato impedimento.

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

a) durante l'assenza per infermità, si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;

b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza per infermità;

c) durante l'assenza per infermità, senza giustificato motivo ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.

5. Le violazioni di cui al comma 4 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.

#### **G. Passaggio diretto da una ad altra azienda**

1. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente – a seguito di passaggio diretto – alle dipendenze di più aziende che gestiscono servizi di igiene ambientale e attività accessorie e/o complementari, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente.



2. In ogni caso di passaggio diretto di lavoratori da una ad altra azienda, l'azienda cessante, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, fornirà all'azienda subentrante e ai lavoratori interessati una dichiarazione che attesti, per ogni dipendente, il periodo di conservazione del posto di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze della nuova azienda.

#### NORMA TRANSITORIA

Ai fini della disciplina di cui al presente articolo, per i dipendenti in forza alla data del 13.1.2004, i trattamenti economico-normativi fruiti nei 1.095 giorni calendariali precedenti tale data non sono considerati utili ai fini del computo dei distinti periodi di comportamento di cui alla lettera B nonché dei distinti periodi di aspettativa di cui alla lettera D.

### **Art. 45 – Trattamento per infortunio sul lavoro**

A decorrere dal 13.1.2004, la disciplina dell'infortunio sul lavoro di cui all'art. 37 del CCNL 2.8.1995 è sostituita dalle seguenti norme.

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

### **Art. 46 – Tutela della maternità**

La tutela della maternità è stabilita dalle norme del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, e successive modificazioni e integrazioni. Per i relativi permessi retribuiti si fa riferimento alla retribuzione globale.

### **Art. 47 – Tutela delle persone handicappate**

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni individuate dalla legge 5.2.1992, n. 104 e successive modificazioni, si applicano le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e agli artt. 19 e 20 della legge 8.3.2000, n°53, fatti salvi gli accertamenti e secondo i criteri ivi previsti.
2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5.2.1992, n°104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30.12.1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
3. I soggetti di cui al comma 2 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
4. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
5. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della legge n. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9.12.1977, n. 903.
6. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.
7. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3 e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.
8. L'azienda adotterà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro, nei confronti dei portatori di handicap.
9. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.
10. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità nonché all'altro genitore anche qualora non ne abbia diritto.
11. Le presenti disposizioni si applicano altresì ai genitori e ai familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.
12. La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5.2.1992, n. 104 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
13. Ai fini del presente articolo, si fa riferimento alla retribuzione globale.

### **Art. 48 – Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo**

1. I lavoratori, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi di terapia e/o riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, hanno diritto ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro allo scopo di effettuare il programma di terapia e/o riabilitazione. Tale periodo,

fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.

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

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

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

5. Qualora il lavoratore non riprenda servizio entro dieci giorni lavorativi dal completamento del programma terapeutico o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa ovvero dalla data dell'eventuale, volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico, il rapporto di lavoro si intenderà risolto.

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

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

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

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

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

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

12. La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR 9.10.1990, n. 309 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

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

#### **Art. 49 – Tutela delle persone affette da immunodeficienza acquisita (A.I.D.S.)**

1. In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e comunque nel rispetto della legge 5.6.1990, n. 135 (Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS), ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'urgenza di assistere il coniuge o un parente entro il secondo grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, concederà in alternativa:

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

2. La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione da parte del dipendente di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante le esigenze terapeutiche e di assistenza del congiunto.
3. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
4. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

### **Art. 50 – Permessi per donazione di midollo osseo**

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

### **Art. 51 – Permessi per assistenza a malati irreversibili o di lunga durata**

Fermo restando quanto previsto dalla legge 5.2.1992, n. 104, e dalla legge 8.3.2000, n.53, ai lavoratori che abbiano la necessità di assistere il coniuge, il convivente o un parente entro il 3° grado, anche non convivente, non ricoverati a tempo pieno, bisognosi di assistenza in quanto colpiti da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, permetterà di praticare orari flessibili individuali e/o di turnazione agevolata utili all'assistenza del congiunto e concederà permessi non retribuiti anche per periodi plurisettemanali, previa presentazione di idonea documentazione.

### **Art. 52 – Permessi per eventi familiari gravi**

#### **A) Permessi per eventi e cause particolari**

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

documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno, alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

8. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

9. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.

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

## **B) Congedi per gravi motivi familiari**

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ, anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

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

4. Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo Regolamento di attuazione di cui al Decreto citato n. 278/2000.

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

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

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

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

9. Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1 del citato Decreto n. 278/2000, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta, del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

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

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

## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

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

Ai dipendenti ai quali spettano trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo - che debbano assentarsi dal servizio per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al 6° anno di età (in ragione di 170 giorni per ciascun figlio) nonché ai lavoratori che debbano assentarsi per assistere i figli maggiori di sei anni o il coniuge o il genitore purché conviventi portatori di handicap (per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di 24 mesi) si applica l'articolo 1, comma 40, della legge 8 agosto 1995, n.335 - e successive modificazioni - nei limiti e alle condizioni della norma medesima.

### **Art. 53 – Aspettativa per adozione e affidamento**

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

### **Art. 54 – Aspettativa per volontariato**

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato che fanno parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte negli appositi registri regionali, di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro anche individuale e di turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge sopra citata.
2. Valutate le esigenze di servizio, l'azienda potrà inoltre concedere un periodo di aspettativa non retribuita, di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla legge n. 266/1991.
3. Ferme restando le disposizioni del DPR 21.7.1994, n. 613, in considerazione della natura di servizio pubblico essenziale del servizio gestito dalle aziende e del loro dovere di collaborazione in caso di calamità, allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi, il personale delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse a detti interventi.
4. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

### **Art. 55 – Richiamo alle armi**

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

## **CAPITOLO VIII - TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA**

### **Art. 56 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione Cee del 13.12.1984, n. 635, dalla legge 9.12.1977, n. 903 e dalla legge 10.4.1991, n. 125, in tema di parità uomo - donna, attività di studio e di ricerca mirate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentono una effettiva parità di opportunità uomo - donna nel lavoro, anche con riferimento ai comportamenti lesivi della dignità della persona.

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

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

### **Art. 57 – Prevenzione e repressione delle molestie sessuali**

Al fine di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la prevenzione e la repressione di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, in linea con gli indirizzi contenuti nella Raccomandazione CEE/92/131/27.11.1991 e nell' allegato Codice di condotta.

### **Art. 58 – Prevenzione e repressione del mobbing**

1. Le parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psico-fisica dei dipendenti è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.
2. A tal fine, le Parti si danno atto della necessità di avviare adeguate e opportune iniziative mirate alla prevenzione di comportamenti lesivi dei valori di cui al primo comma, in linea cogli indirizzi contenuti nella Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 del 20.9.2001.

## CAPITOLO IX - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

### Art. 59 – Prerogative e diritti sindacali

#### A) Rappresentanza sindacale

1. Le Rappresentanze aziendali sindacali delle Organizzazioni stipulanti, che costituiscono l'unica rappresentanza sindacale a livello di azienda, di cui all'art. 19 della legge 300/1970, assumono anche tutti i compiti e le funzioni delle Commissioni interne.
2. Ove le singole Rappresentanze aziendali sindacali, di cui al precedente comma, siano sostituite, ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, da una Rappresentanza aziendale sindacale unitaria rappresentativa di tutti i lavoratori dell'azienda, alla stessa saranno riconosciuti i compiti e le funzioni previsti dall'atto costitutivo, entro i limiti stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge, dai contratti collettivi e dagli accordi interconfederali.
3. Le Organizzazioni dei lavoratori che istituiscono nelle aziende proprie Rappresentanze sindacali aziendali o unitarie devono darne comunicazione per iscritto alla azienda interessata, precisando i nominativi dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali medesime.

#### B) R.S.U.

1. Le parti convengono di recepire l'Accordo interconfederale 20.12.1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
2. Le procedure di costituzione delle R.S.U. sono definite dal relativo regolamento di attuazione allegato al presente CCNL (Allegato n.2).
3. Per quanto concerne la determinazione dei permessi spettanti ai componenti della RSU, trovano applicazione i criteri già previsti per il funzionamento delle R.S.A., secondo quanto stabilito dalla lettera C) del presente articolo.

#### C) Permessi sindacali

##### Permessi strutture nazionali

1. I lavoratori componenti degli Organi statuari delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni Nazionali stipulanti e delle loro strutture di settore e/o categoria, dietro esibizione della convocazione degli organi di cui innanzi, otterranno dalle aziende permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi o alle riunioni delle delegazioni per le trattative a livello nazionale.
2. Le Aziende metteranno a disposizione di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente contratto (FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI UIL) tre distacchi sindacali retribuiti; fermo restando che nell'ambito della stessa gestione comunale, purché con dipendenti in numero superiore a 20, potrà essere richiesto un solo distacco.
3. I lavoratori beneficiari dei permessi e dei distacchi di cui ai commi 1 e 2 dovranno preventivamente essere segnalati alla Fise dalle rispettive Organizzazioni.

##### Permessi strutture territoriali

4. Ai componenti degli Organi statuari delle istanze territoriali delle predette Organizzazioni l'azienda concederà permessi retribuiti, dietro esibizione della convocazione degli organi stessi.
5. Tali permessi non potranno complessivamente superare un numero annuo di ore corrispondente a 5 ore per ogni unità lavorativa dipendente.

##### Permessi strutture aziendali

6. I permessi retribuiti da distribuirsi fra le strutture sindacali aziendali vengono stabiliti in misura annua di due ore per ciascun dipendente. Detti permessi assorbono quelli retribuiti previsti dall'art. 23 della legge 20.5.1970, n. 300.

##### Comunicazione nominativi strutture territoriali e aziendali

7. I nominativi dei lavoratori componenti gli Organi delle strutture sindacali territoriali e aziendali dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, tempestivamente.

#### D) Diritto di affissione



Le Organizzazioni sindacali nazionali, territoriali e aziendali hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi, comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi all'interno dell'azienda, che la Direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

#### **E) Trattenuta dei contributi sindacali**

1. Allo scopo di facilitare ai lavoratori il versamento dei propri contributi alle Organizzazioni sindacali stipulanti alle quali sono iscritti, le aziende effettueranno le relative trattenute sulle retribuzioni mensili, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega – di cui al fac simile Allegato 8 – nella quale dovranno essere specificati le generalità del lavoratore ed il sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, fissato nella misura dell'1% della retribuzione base parametrica per 14 mensilità.
2. La trattenuta sarà sospesa a richiesta scritta del lavoratore interessato con decorrenza dal mese successivo alla data della revoca; si intende invece che nello stesso mese sarà trattenuto in un'unica soluzione il corrispettivo al tesseramento, non ancora trattenuto, che ha scadenza annuale indivisibile, anche se la relativa esazione viene rateizzata in 14 mensilità per comodità dei lavoratori iscritti; ciò in quanto la clausola stessa viene esplicitamente accettata e sottoscritta dal lavoratore al momento del rilascio della delega.
3. Effettuata la trattenuta, l'azienda rimetterà ad ogni sindacato la somme di competenza.
4. L'Azienda non potrà dar corso di validità a deleghe di singoli o di gruppi di lavoratori per contributi sindacali di misura inferiore a quella fissata al primo comma della presente lettera E).

#### **F) Assemblee del personale**

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea in azienda fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione globale.
2. Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti, per la loro particolare natura di servizi di interesse pubblico, debbono essere assicurati, le assemblee saranno tenute di massima nelle ultime ore di lavoro, salvo casi del tutto eccezionali, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti. Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette dalla RSU o, in mancanza, dalle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, con l'ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda con preavviso di almeno 24 ore.
3. Le assemblee potranno essere convocate anche dalle Organizzazioni nazionali stipulanti.
4. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale aziendale.
5. Per ogni assemblea e nei limiti di 10 ore annue procapite complessive non potranno essere corrisposte più di due ore di retribuzione globale.

#### **G) Sedi sindacali**

1. Nelle aziende con almeno 200 dipendenti, viene posto permanentemente a disposizione della RSU o, in mancanza, delle Rappresentanze sindacali aziendali aderenti alle OO.SS. stipulanti, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'azienda o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle aziende con un numero inferiore di dipendenti, la RSU o, in mancanza, le Rappresentanze sindacali aziendali aderenti alle OO.SS. stipulanti hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

### **Art. 60 – Istituti di patronato**

1. Gli istituti di patronato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge 20.5.1970, n. 300, i compiti di cui al D.L. del C.P.S. del 29.7.1947, n. 304.
2. Il lavoratore può prendere contatto con gli istituti di patronato in azienda durante le pause di lavoro.

3. L'azienda consentirà l'affissione di comunicati dei patronati sugli albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione della R.S.U. o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti.

#### **Art. 61 – Attività culturali**

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

## CAPITOLO X - LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

### Art. 62 – La contrattazione di secondo livello

#### Titolarità

1. Sono titolari della contrattazione di secondo livello, a contenuto economico ai sensi del Protocollo 23.7.1993 nonché a contenuto normativo attuativo del rinvio ad opera del CCNL, da un lato le imprese e dall'altro la R.S.U. o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL.

#### Finalità e requisiti

2. La contrattazione di secondo livello a contenuto economico persegue le finalità e ha i contenuti di cui al presente articolo, e riguarda in via esclusiva materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Tale contrattazione è effettuata in conformità alle inderogabili condizioni e modalità previste dal presente articolo.
4. Le parti convengono che la contrattazione di secondo livello a contenuto economico debba perseguire, a fronte del miglioramento delle correlate condizioni di produttività, di competitività, di efficienza, di qualità e di redditività, anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.
5. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
6. Conseguentemente, il premio, derivante dal raggiungimento degli obiettivi sopra fissati dalla contrattazione aziendale, avrà caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del suo collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.
7. Idonei indicatori saranno individuati per determinare l'incidenza ed il concorso del fattore lavoro alla realizzazione di efficienza ed economicità i cui risultati economici complessivamente raggiunti individuano le risorse da destinare in quota parte al premio di produttività, la cui entità non potrà essere superiore al 33% del beneficio conseguito.
8. Il premio, per sua natura, non potrà essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi aziendali. La relativa entità e la corrispondente erogazione sono pertanto determinate a consuntivo annuale, una volta che si siano verificati in concreto gli incrementi di cui al 5° comma.
9. La natura collettiva del premio non esclude che gli importi da erogare possano essere differenziati, anche all'interno della stessa unità produttiva, in funzione dei diversi livelli di professionalità e della prestazione lavorativa effettivamente resa.
10. Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.
11. L'accordo di secondo livello a contenuto economico ha durata quadriennale e la relativa contrattazione avviene nel rispetto dei cicli negoziali. In tale premessa, tale contrattazione non può essere attivata nel periodo decorrente da tre mesi prima della scadenza del contratto nazionale o del biennio economico sino a quattro mesi dopo la predetta scadenza.
12. Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali ai sensi del Protocollo 23.7.1993, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 46 del CCNL Fise 26.10.1991, il cui testo è allegato al presente CCNL (Allegato 3), che disciplina la corresponsione del premio annuo per qualità della prestazione.
13. Ai fini dell'erogazione del premio annuo per la qualità della prestazione, di cui al comma che precede, a partire dal periodo di corresponsione del primo trimestre 2005 l'importo di cui al comma

4 dell'art. 46 è elevato dalla misura mensile procapite di € 7,75 a quella di € 12,50, ferma restando la relativa disciplina contrattuale.

14. Le erogazioni stabilite da accordi di secondo livello, stipulati ai sensi del presente articolo, comprendono fino a concorrenza il nuovo importo di cui al precedente comma.

15. Restano ferme le condizioni di miglior favore definite a livello aziendale a tutto il 31.12.2003. Procedura di informazione, verifica e trattativa

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

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

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

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

### **Art. 63 – La contrattazione aziendale a contenuto normativo, attuativa delle clausole di rinvio del CCNL**

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

2. Conseguentemente, le materie e gli istituti sui quali si realizza tale contrattazione sono esclusivamente i seguenti:

nell'ambito del sistema degli orari definito dal CCNL:

- la programmazione del periodo feriale in attuazione della relativa norma del CCNL;
- l'adozione di orari flessibili, anche per particolari categorie di personale, con soluzioni integrative di quelle previste dalla relativa norma del CCNL;
- la definizione di nastri giornalieri differenziati, nell'ambito dei quali attuare l'articolazione delle prestazioni lavorative;
- il superamento del monte ore annuo individuale per l'effettuazione di prestazioni lavorative oltre la durata settimanale dell'orario di lavoro;

la fornitura degli indumenti di lavoro;

le possibili soluzioni in materia di mobilità tra unità produttive diverse, nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;

il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi.

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

## **CAPITOLO XI - VERTENZE INTERPRETATIVE - PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE**

### **Art. 64 – Vertenze interpretative**

Le eventuali divergenze che possono sorgere in merito all'interpretazione delle norme del presente CCNL sono rimesse per la loro definizione alle Organizzazioni nazionali stipulanti. Queste si riuniscono entro i 20 giorni calendariali successivi alla data di ricevimento della richiesta di incontro avanzata dalla parte interessata.

### **Art. 65 – Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive**

1. La procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, è in vigore dal 14.5.2001, per effetto della delibera n. 01/31 del 19.4.2001 della Commissione di garanzia, che ha valutato idoneo l'Accordo nazionale 1.3.2001 che disciplina l'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale.
2. Tale procedura si applica altresì ai lavoratori addetti ad attività e/o servizi non individuati come prestazioni indispensabili dall'art. 8 dell'Accordo nazionale 1.3.2001.
3. Il testo della procedura contrattuale di cui al comma 1 – che, pertanto, si applica nei confronti di tutti i dipendenti - è in calce a quello dell'Accordo nazionale 1.3.2001, allegato al presente contratto (Allegato 6).

## CAPITOLO XII - AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

### Art. 66 – Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza del lavoro

1. La sicurezza e l'igiene del lavoro, la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento costante dell'ambiente di lavoro sono principi informatori delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi di tutti i soggetti interessati.
2. Ai sensi del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626 e successive modifiche e integrazioni, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori – che costituisce diritto/dovere primario dei soggetti sopra indicati – si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione e della programmazione, intese come complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa, per eliminare o ridurre i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal piano aziendale di valutazione dei rischi, la cui attuazione assorbe e sostituisce quanto già previsto dall'art. 38 del ccnl 2.8.1995.
3. Per quanto concerne gli adempimenti cui sono tenuti il datore di lavoro e i dipendenti e le funzioni rivestite dal responsabile datoriale per la prevenzione e protezione e dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, trovano applicazione le norme del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni nonché quelle dell'accordo interconfederale 22.6.1995 (Allegato 7).

### Art. 67 – Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro

A decorrere dall'1.1.2004, l'art. 21, lettera r), e l'art. 22 del CCNL 2.8.1995 sono sostituiti dalle disposizioni seguenti.

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

1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 19.9.1994, n.626, e successive modificazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.
2. Fermo restando quanto disposto dall'art. 43 (obblighi del datore di lavoro) e dall'art. 44 (obblighi dei lavoratori) del titolo IV del D.Lgs. n.626/1994, in particolare:
  - a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, in quanto previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):
    - 1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;
    - 2) assicura una formazione adeguata per l'uso corretto dei DPI;
  - b) il lavoratore:
    - 1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;
    - 2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;
    - 3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

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

1. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada in condizioni di scarsa visibilità l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza.
2. I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della loro attività

- lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.
3. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3.6.1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).
  4. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 19.9.1994, n.626, e successive modificazioni.
  5. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

### **C. Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili**

1. Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa – che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. – sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.
2. I lavoratori sono tenuti a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro loro assegnati.
3. Al personale operaio è assicurata la seguente dotazione di indumenti da lavoro, se già non ricompresa tra i DPI:
  - a) a consumo:
    - tute, stivali e guanti per gli addetti agli spurghi industriali;
    - tute e stivali per gli autisti addetti alle manovre di carico e scarico, per gli spazzini, per i raccoglitori, per gli addetti alle diverse tipologie di impianti, per gli addetti alle officine;
  - b) ogni anno:
    - due paia di scarpe, uno estivo ed uno invernale;
  - c) ogni due anni:
    - 1) 3 abiti da lavoro estivi e 3 abiti da lavoro invernali, nella foggia consuetudinaria dell'azienda, per il personale addetto ai servizi esterni;
    - 2) 4 tute da lavoro estive e 4 tute da lavoro invernali, nella foggia consuetudinaria nell'azienda, per il personale addetto alle officine e alle diverse tipologie di impianti;Per abito da lavoro estivo si intende: berretto; pantalone; maglietta o camicia; per abito da lavoro invernale si intende: berretto; pantalone, camicia o maglione;
  - d) ogni 3 anni:
    - un impermeabile al personale addetto ai servizi esterni;
  - e) ogni cinque anni:
    - una giacca a vento per gli autisti.
4. Al personale impiegatizio addetto normalmente ai servizi esterni è assicurata la seguente dotazione di indumenti da lavoro, se già non ricompresa tra i DPI:
  - a) ogni anno: due paia di scarpe di cui 1 estivo ed 1 invernale;
  - b) ogni tre anni: un impermeabile;
  - c) ogni cinque anni: una giacca a vento.
5. Al personale impiegatizio addetto agli impianti sono forniti idonei indumenti da lavoro, se già non ricompresi tra i DPI.
6. La fornitura degli indumenti da lavoro di cui alla presente lettera C. non può, in ogni caso, essere sostituita da benefici economici di corrispondente valore.

### **D. Indennità per lavaggio indumenti e spesa media annua pro-capite**

1. Al personale di cui ai commi 3) e 5) della precedente lettera C. continua ad essere corrisposta l'indennità per lavaggio indumenti di cui all'art. 21, lett. r), del CCNL 2/8/1995, e disciplinata dall'art. 31 del presente CCNL.
  2. Per la fornitura degli indumenti da lavoro di cui alle lettere B. e C. del presente articolo, è a carico dell'azienda la spesa media annua procapite in relazione alle diverse tipologie e ai differenziati periodi di assegnazione del vestiario stesso.
- Dall'1.1.2003 l'importo di tale spesa è pari a € 291,65, al netto dell'IVA.

L'entità della spesa predetta sarà aggiornata con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi alla produzione dei prodotti industriali.

3. La fornitura degli indumenti da lavoro di cui alla lettera C. è oggetto di intesa a livello aziendale, secondo quanto previsto all'art. 63.



## CAPITOLO XIII - PREVIDENZA INTEGRATIVA

### Art. 68 – Fondo Previambiente

1. A tutti i dipendenti non in prova assunti con contratto a tempo indeterminato sono consegnate dall'Azienda la scheda informativa e la domanda di adesione al "Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori dell'igiene ambientale e settori affini", denominato Previambiente, i cui moduli sono reperibili sul sito internet del Fondo stesso.

2. L'adesione del dipendente Fondo Previambiente è volontaria.

3. Le contribuzioni al Fondo per la parte determinata percentualmente, ai sensi del successivo comma 5, lettere a), b), sono calcolate sulla base retributiva convenzionale costituita dalla retribuzione base mensile in atto al 1° gennaio 1997, dall' indennità di contingenza, da un aumento periodico di anzianità, riferiti al livello d'inquadramento del dipendente interessato.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti di deducibilità fiscale prevista delle vigenti disposizioni di legge, sono dovute per 12 mesi.

A decorrere dall'1.1.2003, tali contribuzioni sono costituite da:

- a) l'1,95% a carico dell' azienda;
- b) l'1,30% a carico del dipendente;
- c) l'intero trattamento di fine rapporto maturato nel corso dell'anno per i dipendenti di prima occupazione successiva al 29 aprile 1993;
- d) una quota mensile dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto maturando nel corso dell'anno per gli altri lavoratori, nella misura del 2% della retribuzione utile al computo di tale istituto.

Le variazioni della base di calcolo e dei contributi dovuti al Fondo, di cui ai commi 3 e 5, stabilite da successivi accordi stipulati dalle parti istitutive del Fondo stesso, trovano immediata applicazione ai sensi e per gli effetti del presente articolo.

L'adesione del dipendente al Fondo Previambiente determina l'adesione automatica dell' azienda al Fondo stesso e comporta, sia da parte del dipendente che dell' azienda, il versamento paritetico della quota di iscrizione pari a € 5,16 pro capite.

I contributi di cui al comma 5 decorrono dal mese successivo all'iscrizione.

In caso di assenza non retribuita per il mese, non sussiste l'obbligo del versamento dei contributi di cui al comma 5.

10. Il dipendente può optare per il versamento di una ulteriore contribuzione a suo esclusivo carico entro i limiti di cui all'art. 13, comma 3, del D.Lgs. 21.4.1993, n. 124 e purché la quota annuale del trattamento di fine rapporto destinata al Fondo Previambiente sia almeno pari alla contribuzione complessiva versata dal dipendente stesso.

## CAPITOLO XIV - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

### Art. 69 – Diritti e doveri dei lavoratori

1. Nello svolgimento del rapporto di lavoro i diritti e i doveri dei lavoratori sono disciplinati dalla legge, dai principi generali del diritto nonché dalle disposizioni del presente CCNL.
2. I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli di responsabilità, sono improntati al rispetto, alla lealtà, alla collaborazione.
3. Nel coordinamento delle attività lavorative individuali e di gruppo, l'azienda promuove il più alto grado di collaborazione e integrazione.
4. Nell'espletamento delle sue mansioni o funzioni, in particolare, il dipendente deve:
  - a) osservare l'orario di lavoro prestabilito, ottemperando alle relative formalità di controllo delle presenze;
  - b) comunicare e giustificare tempestivamente qualsiasi assenza dal servizio;
  - c) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
  - d) osservare le norme del presente CCNL, le disposizioni aziendali di servizio nonché le istruzioni impartite dai superiori;
  - e) attenersi all'ordinamento gerarchico – funzionale dell'azienda nei rapporti attinenti le attività di competenza, come previsto dall'organizzazione dell'azienda stessa;
  - f) attenersi alle disposizioni relative all' infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e all'infortunio sul lavoro;
  - g) aver cura della buona conservazione e dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e degli indumenti di lavoro forniti;
  - h) rispettare scrupolosamente le norme di legge sulla prevenzione e protezione infortuni nonché le pertinenti disposizioni emanate dall'azienda;
  - i) tenere comportamenti improntati a correttezza ed educazione nei confronti degli utenti, anche ai fini del buon nome dell'azienda;
  - l) aver cura dei macchinari, delle attrezzature, dei veicoli, delle dotazioni personali, dei locali di proprietà dell'azienda a lui affidati;
  - m) osservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;
  - n) non trarre profitto dallo svolgimento delle sue mansioni o funzioni con danno dell'azienda stessa, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda stessa;
  - o) comunicare tempestivamente qualsiasi variazione dei dati personali, ivi compresi la residenza, il domicilio o la dimora, rispetto a quelli resi noti al momento dell'assunzione o successivamente.
5. Anche al di fuori dell'orario di lavoro, al dipendente è vietato valersi della propria posizione di lavoro per svolgere, a fini di lucro personale, attività che siano inerenti quelle aziendali.

### Art. 70 – Responsabilità dei conducenti

1. Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo, intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni si svolgono nell'orario normale di lavoro; qualora effettuate oltre tale orario sono considerate come prestazioni in prolungamento orario o straordinarie, a seconda della fattispecie.
2. A scanso di ogni responsabilità, prima di iniziare il servizio il conducente deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento e che non manchi del necessario; in caso contrario, deve darne immediato avviso all'azienda.
3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.
4. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada, di cui al D.Lgs. 15.1.2002, n. 9, modificato dal D.L. 27.6.2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1.8.2003, n. 214, in caso di decurtazione di punti della patente di guida – attestata da specifico Verbale di contestazione o di accertamento – per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di appositi

corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda e secondo le modalità da essa concordate con i gestori dei corsi stessi.

5. Quando le due parti, azienda e lavoratore, siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo – compreso quello legale – è a carico dall'azienda.

### **Art. 71 – Ritiro della patente**

1. In caso di ritiro della patente da parte dell'autorità giudiziaria, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, il conducente ha diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso. Durante tale periodo, egli dovrà essere adibito ad altre mansioni e la sua retribuzione globale verrà determinata in base all'art. 15, comma 1.

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

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

4. In caso di mancato rinnovo della patente per sopraggiunta inidoneità alle mansioni di conducente, a norma delle vigenti disposizioni di legge, al dipendente sono assegnate altre mansioni e la sua retribuzione globale è determinata in base all'art. 15, comma 7.

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

### **Art. 72 – Provvedimenti disciplinari**

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

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione individuale;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- f) licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 69.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITOLO XV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 73 – Estinzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si estingue per i seguenti motivi:
  - a) dimissioni del dipendente, ai sensi degli articoli 38, comma 3, e 74;
  - b) licenziamento o recesso del dipendente per superamento dei limiti massimi di infermità per malattia o infortunio non sul lavoro ovvero di aspettativa, ai sensi dell'art. 44;
  - c) licenziamento per motivi disciplinari, ai sensi dell'art. 72, lett. e) e f);
  - d) decesso del dipendente;
  - e) collocamento a riposo del dipendente per raggiunti limiti di età.

### Art. 74 – Preavviso di licenziamento e dimissioni – Indennità sostitutiva del preavviso

1. Sia il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.
2. Fatta eccezione per il licenziamento per motivi disciplinari di cui all'art. 72, lett. f), il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti dalle norme seguenti.
3. Per i dipendenti inquadrati dal livello 1 al livello 5:
  - a) 30 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;
  - b) 60 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di servizio;
4. Per i dipendenti inquadrati dal livello 6 al livello 8:
  - a) 90 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;
  - b) 180 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.
5. In caso di dimissioni, i termini del periodo di preavviso di cui ai commi 3 e 4 sono ridotti alla metà.
6. I termini del periodo di preavviso decorrono dal 1° o dal 16 di ciascun mese.
7. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.
8. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai commi 3, 4 e 5 deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di preavviso non dato.
9. Nel corso del periodo di preavviso, l'Azienda concederà al dipendente brevi permessi per la ricerca di altra occupazione, con decorrenza della retribuzione globale.
10. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.
11. L'azienda è tenuta a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso anche qualora l'estinzione del rapporto di lavoro sia determinata dai motivi di cui all'art.73, lettere b) e d).
12. In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta giusta le disposizioni di cui all' art. 2122 del Codice civile.

### Art. 75 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1 della legge 29.5.1982, n. 297, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetta al dipendente un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) i cui elementi retributivi sono costituiti dagli istituti tassativamente di seguito indicati:
  - 1) Retribuzione base parametrica;
  - 2) Aumenti periodici di anzianità, con esclusione fino a concorrenza dell'importo corrispondente al valore dei primi 3,5 aumenti periodici di anzianità per ogni livello d'inquadramento;
  - 3) eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;

- 4) eventuale assegno ad personam;
- 5) 14<sup>^</sup> mensilità;
- 6) Indennità di funzione di cui all'art. 31, lett. l);
- 7) Compenso mensile di cui all'art. 31, lett.k);
- 8) Compenso per lavoro notturno avente carattere fisso e continuativo;
- 9) Indennità di cui all'art. 31, lettere a), b), c), h).

2. In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto giusta le disposizioni di cui all' art. 2122 del Codice Civile.

#### NORMA TRANSITORIA

Per il periodo 1.1.2003 – 31.12.2004 è escluso fino a concorrenza, ai fini del TFR, l'importo corrispondente al valore dei primi 3 aumenti periodici di anzianità per ogni livello d'inquadramento.

#### NOTE A VERBALE

1. Per quanto riguarda il computo dell'indennità di anzianità maturata al 31.5.1982, si fa rinvio a quanto stabilito dall'art. 37 del CCNL 18.12.1980, il cui testo è riportato nell'Allegato 4.
2. Secondo quanto disposto dal Verbale di accordo 25.3.1997, punto 1, lett. b) – col quale le parti stipulanti hanno convenuto di costituire il Fondo Previambiente – dall'1.1.1998 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

## **CAPITOLO XVI - NORME FINALI**

### **Art. 76 – Decorrenza e durata**

1. In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dal Protocollo 22 dicembre 1998, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.
2. Fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite per i singoli istituti contrattuali, il presente contratto decorre da 1° gennaio 2003 e scadrà il 31 dicembre 2006.
3. Per la parte economica, il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2004.

### **Art. 77 – Disdetta**

1. Il presente contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma del precedente articolo se non disdetta almeno tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
2. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.

### **Art. 78 – Abrogazione - inscindibilità**

1. Il presente CCNL annulla e sostituisce il CCNL 2.8.1995, fatte salve le norme espressamente richiamate.
2. Per quanto non disciplinato dal presente CCNL, trovano applicazione le disposizioni di legge e degli Accordi Interconfederali.
3. Le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili. Pertanto i soggetti che osservino tali previsioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

### **Art. 79 – Dichiarazione finale**

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