

**ACCORDO DI RINNOVO CCNL DEL 5-4-2008**

Addì, 21 marzo 2012 in Roma

**ASSOAMBIENTE** - Sezione Rifiuti Urbani rappresentata dal Presidente di Assoambiente Monica Cerroni, dalla Delegazione delle imprese rappresentata dal Presidente della Sezione Rifiuti Urbani Daniela Sangalli, Fabrizio Garbarini, Luciano Cedrone, Pierpaolo Figliolino, Susanna Paciosi, Corrado Valsecchi, Lorenzo Volpe, Gianpietro Zanini

con l'assistenza di FISE nelle persone di Giancarlo Cipullo, Responsabile per le relazioni industriali di Assoambiente, e di Donatello Miccoli

e le

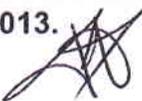
**Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali**

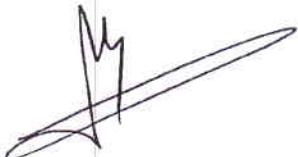
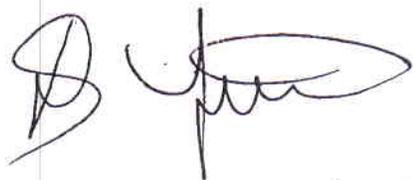
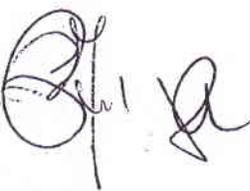
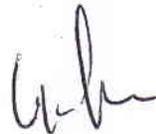
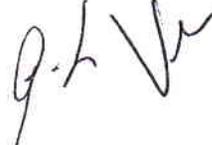
**FP CGIL**, rappresentata da Adriano Sgrò e Massimo Cenciotti

**FIT CISL**, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

**FIADDEL**, rappresentata da Francesco Garofalo, Vittorio d'Albero e Luigi Verzicco

ai sensi dei vigenti Accordi interconfederali, hanno stipulato il presente Accordo che rinnova per la parte economica e normativa il CCNL 5.4.2008 per i dipendenti di imprese e società private esercenti servizi ambientali, scaduto il 31.12.2010. 

Fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite per singoli istituti contrattuali, il presente Accordo ha durata triennale, con decorrenza dall'1.1.2011 e scadenza il 31.12.2013. 

## PARTE NORMATIVA

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

La premessa e la lettera A dell'art. 2 sono sostituiti come segue:

#### “Premessa

Le Parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese, di economicità ed efficienza dei servizi forniti e tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dagli Accordi interconfederali 28.6.2011 e 21.9.2011 nonché dall'art. 59 del presente CCNL, convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:

- A) la contrattazione di primo livello che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
- B) la contrattazione di secondo livello a contenuto economico ed a contenuto normativo, che si realizza negli accordi collettivi aziendali su rinvio del CCNL.

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

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro definisce le condizioni generali di lavoro, ivi compreso il trattamento economico e normativo minimo comune, a livello nazionale, per tutti i lavoratori del settore e individua altresì ambiti, modalità e tempi della contrattazione aziendale di secondo livello.
2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica, è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le Imprese che applicano il presente CCNL.
3. Fermi restando i termini di disdetta del CCNL in scadenza, le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa.  
Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro alle stesse.
4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. Entro il mese di maggio del terzo anno di vigenza del CCNL, le parti procedono alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione preventivata in fase di rinnovo e quella realmente osservata nei tre anni precedenti, vale a

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

dire nei primi due anni del triennio in corso e nell'ultimo del triennio precedente.

6. Qualora il rinnovo del CCNL sia definito in data successiva alla scadenza del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza stessa verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda un importo mensile di € 15,00 al livello 3A, da parametrarsi per le altre posizioni del vigente sistema d'inquadramento. Tale importo, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, qualora entro tale periodo il CCNL non sia stato ancora rinnovato.

Nel caso in cui il CCNL sia rinnovato entro il predetto periodo, l'E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'Accordo.

Qualora il CCNL sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dall'Accordo di rinnovo.

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

### C) LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO A CONTENUTO ECONOMICO

I commi 11, 12, 13, 14 della lettera C) – La contrattazione di secondo livello a contenuto economico – sono sostituiti dai seguenti commi:

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

a) a partire dal 2013, ai lavoratori di cui al presente comma, che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre quanto spettante per contratto collettivo nazionale, è riconosciuto con la retribuzione del mese di marzo di ogni anno un importo procapite di € 150,00 a titolo di Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.) commisurato all'intero periodo annuo precedente, nel quale siano stati in forza con corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

b) a partire dal 2012, ai lavoratori a tempo indeterminato nonché ai lavoratori assunti con contratto a termine che cessino dal servizio nel corso dell'anno solare l'importo annuo di € 150,00 a titolo di E.G.R. è corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nel medesimo anno, unitamente alle competenze di fine rapporto di lavoro.

Ai fini della corresponsione degli importi di cui alle lettere a) e b) del presente comma, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Inoltre, ai lavoratori con contratto a tempo parziale l'E.G.R. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione.

12. L'E.G.R., comunque corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
13. Le erogazioni stabilite dagli Accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di E.G.R. di cui al comma 11.
14. I trattamenti retributivi di cui all'art. 2, lett. C), commi 11, 12, 13, 14 del CCNL 5.4.2008 – relativi rispettivamente al premio annuo per la qualità della prestazione (commi 11 e 12) e al compenso individuale di produttività (commi 13 e 14) – sono abrogati, assorbiti e sostituiti dall'importo riconosciuto a titolo di E.G.R. di cui al comma 11, rispettivamente alle lettere a) e b).  
I commi 11, 12, 13, 14 di cui al precedente capoverso cessano di trovare applicazione alla data del 31.3.2012; ferma restando l'ultima corresponsione del premio annuo per la qualità della prestazione entro il mese di marzo 2012, ai lavoratori già destinatari delle disposizioni di cui all'art. 2, lett. C), commi 11 e 12, del CCNL 5.4.2008.

#### DICHIARAZIONE FINALE

Le Parti stipulanti,

- nel riconfermare il comune apprezzamento del valore delle relazioni sindacali ai diversi livelli di competenza e del Sistema relazionale e informativo delineato dal vigente CCNL;
- in coerenza con le volontà e gli obiettivi già espressi con la "Dichiarazione finale" di cui all'art. 77 del CCNL;

a richiesta dei titolari della contrattazione aziendale di secondo livello, si impegnano a fornire la loro assistenza alle parti aziendali nel caso di vertenze collettive, anche relative alle materie di loro competenza negoziale, che, decorsi trenta giorni dal primo incontro – fatte salve le eventuali proroghe concordate tra le parti – non si siano concluse con la prevista intesa, per il possibile perfezionamento della stessa “.

\* \* \*

#### Art. 17 - Orario di lavoro

Dopo il comma 8 è inserito il seguente nuovo comma 9 (con conseguente rinumerazione dei commi successivi):

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

In calce all'art. 17 è inserito il seguente:

**"CHIARIMENTO A VERBALE**

Le Parti stipulanti, anche in considerazione di quanto stabilito dall'art. 17, commi 3 e 7, del CCNL 5.4.2008, si danno atto che la progressiva riduzione dell'orario di lavoro da 40 a 36 ore, iniziata a partire dall'1.7.1986 ai sensi dell'art. 20, lett. A) del CCNL 4.2.1984 e conclusa a partire dall'1.5.2009 a termini dell'art. 17, comma 1, del CCNL 5.4.2008, è stata fin dall'inizio convenuta e finalizzata anche a ricomprendere in tale riduzione i tempi occorrenti a indossare/togliere gli indumenti di lavoro nonché occorrenti alle operazioni di pulizia e igiene personali.

In tale prospettiva, il tempo di lavoro effettivo è stato ridotto mantenendo inalterata la retribuzione, con effetto, quindi, compensativo dei tempi necessari a svolgere tutte le operazioni accessorie di cui all'art. 17, comma 9.

L'ambito generalizzato della riduzione dell'orario di lavoro è stato conseguentemente contemplato al fine di assicurare per tutto il personale una gestione uniforme nelle aziende".

\* \* \*

E' aggiunto il seguente nuovo articolo 17bis:

**"Art. 17 bis – Orario di lavoro multiperiodale**

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà predisporre, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 6, la programmazione dell'orario di lavoro con un'articolazione multiperiodale, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.
2. La durata dell'orario normale di lavoro di 36 ore può essere fissata, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale da effettuarsi in periodi non superiori a 6 mesi.
3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22,00 / 06,00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.
4. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie di lavoro non possono superare le 42 ore settimanali né essere inferiori a 30 ore settimanali.
5. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattuale normalmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 36 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 36 ore.

*(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)*

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

6. Le parti si incontreranno a livello aziendale, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti le seguenti materie:

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

7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione:

- le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
- le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale, che dovranno essere fornite agli stessi sessanta giorni prima dell'avvio dell'orario multi periodale.

8. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare integrazioni di quanto previsto ai commi 2 e 4 del presente articolo".

#### **NORMA TRANSITORIA**

Al fine di consentire l'utilizzo dell'orario multiperiodale già a partire dalla stagione estiva 2012, in deroga a quanto previsto al comma 6 e 7, eccezionalmente per l'anno 2012 i tempi ivi previsti sono ridotti della metà.

#### **NOTE A VERBALE**

1. Gli effetti economici derivanti dall'applicazione del presente articolo sono utili per la determinazione dell'eventuale premio di risultato di cui all'art. 2, lett. C), commi 4 e 11, del presente CCNL.

2. Sono fatti salvi gli Accordi aziendali in materia di orario di lavoro multiperiodale in essere alla data di stipulazione dell'Accordo di rinnovo del CCNL 5.4.2008.

\* \* \*

#### **Art. 18 – Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile**

I commi 3 e 4 sono sostituiti dal seguente nuovo comma 3 (con conseguente rinumerazione dei commi successivi):

"3. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:

- a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;

b) per periodi plurisettemanali consecutivi non superiori a due mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata normalmente non inferiore a 25 ore settimanali e non superiore a 50 ore settimanali”.

Il comma 6 è sostituito dal seguente nuovo comma 5:

“5. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati:  
a) con preavviso di 6 giorni calendariali precedenti l’inizio della settimana singola;  
b) con preavviso di 12 giorni calendariali precedenti l’inizio del periodo plurisettemanale”.

Il nuovo comma 12 è il seguente:

“12. Fermo restando quanto previsto dall’art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare integrazioni di quanto previsto ai commi 3, 5 e 6 del presente articolo”.

\* \* \*

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

L’articolo è modificato come segue:

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

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

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

- a) straordinario diurno feriale: 15% sulle prime 50 ore annue; 31% sulle ore annue eccedenti, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3;
- b) straordinario diurno festivo: 65%;
- c) straordinario notturno feriale: 50%;
- d) straordinario notturno festivo: 75%.

3. Le prestazioni di lavoro straordinario dalla cinquantunesima alla centesima ora compresa saranno compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata della percentuale del 23% a seguito dell’espletamento di un esame congiunto preventivo, ai fini della tutela della sicurezza del lavoro, che l’azienda attiverà con la rappresentanza sindacale aziendale e le strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, sulle modalità e sui criteri attuativi del lavoro straordinario che dovranno essere predisposti

dall'azienda (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela").

Dell'effettuazione del predetto esame congiunto e della conseguente applicazione della percentuale di cui al presente comma l'azienda darà immediata comunicazione ai lavoratori con specifico ordine di servizio.

Nell'obbiettivo di fruire del regime legale della detassazione per effetto di incrementi di produttività, efficienza, qualità, ecc., la contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire misure, criteri e modalità per il lavoro straordinario e per il lavoro festivo.

4. Nelle settimane in cui si verificano assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale di lavoro non saranno considerate utili al computo del monte annuo di 200 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione dei commi 2 e 3.

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

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

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

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

7. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 06,00; fatto salvo quanto previsto al comma 12.

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

8. Per i lavoratori che eseguono lavoro notturno in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00 / 06,00).

9. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22,00 alle 6,00.

10. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore 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.

11. Il lavoro notturno di cui al comma 7 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 12.

Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 73 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.

12.A decorrere dall'1.4.2012, relativamente ai soli turni di lavoro che inizino dopo le ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata di una percentuale non superiore al 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della sicurezza del lavoro.

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

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

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

13. I trattamenti di cui ai commi 2, 3, 6, 11 e 12 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.

14. Con riguardo al lavoro straordinario e festivo, la contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire un monte ore annuo di lavoro straordinario superiore a quello previsto dal comma 1.

15. Entro i mesi di gennaio, maggio e settembre di ogni anno l'azienda fornisce informazione specifica alle rappresentanze sindacali aziendali e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario del quadrimestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.

16. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

\* \* \*

#### Art. 25 - Banca delle ore

Il comma 1 è modificato come segue:

"1. E' facoltà delle Parti istituire, previo Accordo collettivo aziendale, la "Banca delle ore" nei cui conti individuali, con cadenza mensile, vengono accreditate le

ore di straordinario feriale di ogni singolo lavoratore prestate oltre le prime 120 ore dell'anno.

In assenza del predetto Accordo collettivo, è comunque facoltà del singolo lavoratore chiedere l'attivazione individuale della stessa, attraverso richiesta scritta.

Tale richiesta deve essere inoltrata all'azienda nel mese di novembre precedente l'anno in cui il lavoratore intende attivare la Banca ore.

L'attivazione ha la durata minima di un anno solare e si intende confermata di anno in anno se non revocata, con richiesta scritta, entro il novembre precedente l'anno di disattivazione.

Il lavoratore ha facoltà di rinnovare la richiesta, successivamente alla revoca, secondo le modalità sopra richiamate".

\* \* \*

### Art. 32, comma 3 – Indennità

La lett. E), relativa all'indennità domenicale, è così integrata:

"e) A decorrere dall'1.9.2012, l'indennità domenicale è aumentata da euro 4,13 a euro 7,00. Il valore incrementato è assorbito dal maggiore importo eventualmente riconosciuto allo stesso titolo da accordi collettivi aziendali in vigore".

La lettera G), relativa all'indennità integrativa mensile, è integrata dal seguente capoverso:

"La predetta indennità è aumentata a € 24,00 a decorrere dall'1.4.2012, e a € 30,00 a decorrere dall'1.07.2013".

In calce all'articolo viene inserito il seguente:

#### "CHIARIMENTO A VERBALE"

"Le parti stipulanti confermano che i lavoratori cui spetta l'indennità domenicale di cui all'art. 32, comma 3, lettera e), sono esclusivamente gli addetti a turni che fruiscono di riposo settimanale compensativo in giorno diverso dalla domenica, come previsto dall'art. 24 comma 5".

\* \* \*

### Art. 45 – Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro

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

I commi 1 e 2 sono così modificati:

"1. In caso di inizio di evento morboso, l'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro o infortunio in itinere è comunicata dal lavoratore

all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.

In caso di prosecuzione del periodo di assenza per infermità oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.

2. Sia in caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità il lavoratore comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo".

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

Il comma 2 è così sostituito:

"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 comportamento prolungato, sarà di 455 giorni calendariali, sempre riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. A decorrere dall'1.4.2012, il predetto periodo di 90 giorni viene aumentato a 180 giorni e, conseguentemente, il periodo di comportamento prolungato sarà pari a 545 giorni calendariali, riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso".

**C) Trattamento economico**

Sono aggiunti i seguenti nuovi commi:

"4. A decorrere dall'1.4.2012 in ogni anno solare, al superamento di 12 giorni calendariali di assenza per malattia, computati anche cumulativamente, o di 4 eventi comunque di durata non superiore a 12 giorni calendariali, in caso di ulteriori assenze per malattia di durata da 1 a 5 giorni l'azienda nei confronti del singolo dipendente opererà nei seguenti termini:

- a) per i primi 2 eventi di assenza successivi ai predetti 12 giorni o 4 eventi, per ogni evento si opererà una trattenuta di € 15,00 dall'Elemento di garanzia retributiva, di cui all' art. 2, lett. C), comma 11, ovvero una trattenuta di pari importo dall'equivalente premio di produttività eventualmente previsto dalla contrattazione aziendale di secondo livello;
- b) a partire dal 3° evento di assenza successivo ai predetti 12 giorni o 4 eventi in poi, per ogni evento, fino a concorrenza della somma di € 35,00, si opererà una trattenuta da quanto corrisposto a titolo di indennità integrativa mensile di cui all'art. 31, comma 3, lett. G), del CCNL 5.4.2008,

nonché, ove necessario, per ogni evento si opererà una trattenuta fino a concorrenza di € 35,00 dall'Elemento di garanzia retributiva, di cui all' art. 2, lett. C), comma 11, ovvero una trattenuta di pari importo dall'equivalente premio di produttività eventualmente previsto dalla contrattazione aziendale di secondo livello.

5. Le somme trattenute ai sensi del comma che precede non possono comunque eccedere l'importo annuo degli istituti retributivi considerati dal comma 4.

6. In ogni singolo anno solare, le somme trattenute ovvero non computate ai sensi del precedente comma saranno destinate per il 60% all'incremento dell'Elemento di Garanzia Retributiva, di cui all' art. 2, lett. C), comma 11, ovvero all'incremento dell'equivalente premio di produttività eventualmente previsto dalla contrattazione di secondo livello, a favore dei lavoratori le cui assenze per malattia, computate anche cumulativamente, non abbiano superato nell'anno solare i 12 giorni calendariali o i 4 eventi comunque di durata non superiore a 12 giorni calendariali.

Ai fini dell'individuazione dei lavoratori di cui al precedente capoverso, si fa riferimento a quelli appartenenti alle medesime Aree operativo - funzionali di cui all'art. 15 del vigente CCNL, considerando come unica area le Aree spazzamento/raccolta, conduzione, servizi generali e ferme restando l'Area impianti e laboratori e l'Area tecnica e amministrativa.

7. Quanto previsto ai commi 4, 5, 6 non si applica nei casi di assenza per malattia di durata superiore a 5 giorni continuativi nonché nei casi di assenza dovuti a ricovero ospedaliero/dayhospital ovvero a gravi patologie, comprese quelle di genere, che richiedono anche terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.

Sarà cura del lavoratore fornire al medico competente idonea documentazione al fine di consentire all'azienda di applicare le disposizioni del presente comma".

\* \* \*

#### Art. 66 – Fondo Previambiente

Al comma 5 è aggiunto il seguente capoverso:

"A decorrere dall'1.10.2013, il datore di lavoro versa a favore del Fondo Previambiente un contributo di € 5,00 al mese per dodici mensilità per ogni lavoratore iscritto".

E' aggiunto il seguente nuovo art. 66bis:

#### "Art. 66/bis – Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Fermo rimanendo la validità e centralità delle forme di assistenza pubbliche presenti nella legislazione vigente, le parti concordano sull'opportunità di istituire un Fondo Sanitario Integrativo del settore Servizi Ambientali, cui si

rivolge il presente CCNL, ad integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. A) del T.U.I.R. e succ. modifiche e integrazioni.

2. A decorrere dall'1/10/2013 tutti i lavoratori non in prova ai quali si applica il presente contratto hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza di rapporto di lavoro indeterminato compresi gli apprendisti, con riguardo alle prestazioni fatturate da tale data.
3. Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo annuo è pari ad € 170,00 (centosettanta/00) per ciascun lavoratore (a decorrere dall'1/5/2013 ed al netto del contributo di solidarietà oggi stabilito al 10% ed al lordo delle spese di funzionamento del Fondo Sanitario Integrativo) da versare in un'unica rata nei modi e tempi che saranno definiti dal Fondo di Assistenza Sanitaria che sarà costituito.
4. Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione del Fondo può essere previsto a carico del datore di lavoro.
5. Nella parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (€ 170,00 all'anno per lavoratore e relativo contributo di solidarietà al 10%) per il finanziamento dell'istituenda assistenza sanitaria integrativa.
6. Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo Sanitario Integrativo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.
7. In presenza di accordi collettivi già in essere alla stipula della presente intesa, che garantiscono prestazioni di assistenza sanitaria integrativa aventi condizione di miglior favore, le parti concorderanno entro i termini previsti al punto 2. del presente articolo, le condizioni di adesione al costituendo Fondo Sanitario Integrativo del settore, al fine di garantire, per i lavoratori beneficiari, condizioni complessive almeno equivalenti a quelle offerte dalle forme di assistenza sanitaria preesistenti.
8. Gli accordi in essere che abbiano condizioni inferiori alla presente intesa, alla loro prima scadenza annuale non potranno essere rinnovati e dovranno uniformarsi al presente accordo aderendo all'istituendo Fondo Sanitario Integrativo del settore.
9. Al fine di rendere operativa l'attuazione del presente accordo le parti procedono alla costituzione di una apposita commissione paritetica, costituita da quattro componenti di parte datoriale e quattro di parte sindacale, alla quale conferiscono mandato per definire lo Statuto e Regolamento del Fondo nonché tutti gli aspetti legati al tema in oggetto.
10. La commissione deciderà all'unanimità dei presenti; qualora non fosse possibile addivenire ad una decisione unanime, la decisione sarà rimandata alle parti costituenti.
11. La commissione inizierà a riunirsi entro maggio 2012.

\* \* \*

Art. 74 - Decorrenza e durata

L'articolo è così sostituito:

- "1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale sia per la parte economica che normativa.

2. Fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite per singoli istituti contrattuali, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011 e scadrà il 31 dicembre 2013”.

\* \* \*

#### Art. 75 – Disdetta

Il comma 1 è così sostituito:

“Il presente contratto si intenderà rinnovato se non disdettato almeno sei mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o PEC”.

\* \* \*

#### APPENDICE CONTRATTUALE

1. Assoambiente e le OO.SS. stipulanti FP CGIL, FIT CISL, FIADEL concordano di completare il rinnovo del CCNL 5.4.2008 per definire contrattualmente le seguenti materie:

- Assetti contrattuali, sistema relazionale, tempi e procedure della contrattazione di secondo livello;
- Mercato del lavoro ( Cap. III);
- Prerogative e diritti sindacali e costituzione della R.S.U. (Cap. IX);
- Classificazione del personale (art. 15);
- Disciplina dell'inidoneità (Nuovo articolo);
- Responsabilità dei conducenti - Sospensione e revoca della patente di guida (artt. 67, 68, 69) – Carta di qualificazione del conducente;
- Diritto allo studio (art. 44);
- Tutela persone handicappate (art. 48);
- Salute e Sicurezza del Lavoro (art. 64).

2. Relativamente alle prime quattro materie, le parti stipulanti concordano di proporre preliminarmente a Federambiente l'istituzione di un Tavolo negoziale unificato, tenuto conto della opportunità, di armonizzare le disposizioni contrattuali comuni ai due CCNL con quelle legislative e interconfederali, e di superare alcune criticità nell'organizzazione/espletamento dei servizi, comuni ai due comparti.

3. In tale premessa, le parti stipulanti convengono di avviare le trattative relative alla presente Appendice contrattuale a partire dal mese di aprile 2012, nell'obiettivo di perfezionarne gli esiti, al più tardi, entro ottobre 2012.

**PARTE ECONOMICA**

**A) AUMENTI RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE**

1.Gli aumenti delle retribuzioni base parametriche sotto indicate spettano ai lavoratori in forza alle distinte, seguenti date di decorrenza:

LIVELLI	PARAMETRI	TOTALE AUMENTI RETRIB.	DECORRENZA AUMENTI RETRIBUZIONI BASE PARAMETRALI			RETRIBUZIONI BASE PARAMETRALI CORRISPONDENTI		
			1.4.2012	1.10.2012	1.10.2013	1.4.2012	1.10.2012	1.10.2013
		€	€	€	€	€	€	€
Q	230	183,90	61,89	60,12	61,89	3.112,51	3.172,63	3.234,52
8	204,67	163,64	55,07	53,5	55,07	2.769,72	2.823,22	2.878,29
7A	184,41	147,44	49,62	48,20	49,62	2.495,53	2.543,73	2.593,35
7B	175,36	140,22	47,19	45,84	47,19	2.373,09	2.418,93	2.466,12
6A	166,84	133,39	44,89	43,61	44,89	2.257,77	2.301,38	2.346,27
6B	159,15	127,26	42,83	41,60	42,83	2.153,74	2.195,34	2.238,17
5A	151,29	120,97	40,71	39,55	40,71	2.047,35	2.086,90	2.127,61
5B	144,86	115,83	38,98	37,87	38,98	1.960,34	1.998,21	2.037,19
4A	138,57	110,80	37,29	36,22	37,29	1.875,22	1.911,44	1.948,73
4B	134,36	107,42	36,15	35,12	36,15	1.818,23	1.853,35	1.889,50
3A	130,07	104,00	35,00	34,00	35,00	1.760,19	1.794,19	1.829,19
3B	124,00	99,15	33,37	32,41	33,37	1.678,05	1.710,46	1.743,83
2A	123,51	98,75	33,23	32,29	33,23	1.671,41	1.703,70	1.736,93
2B	111,11	88,84	29,90	29,04	29,90	1.503,63	1.532,67	1.562,57
1	100	79,96	26,91	26,14	26,91	1.353,26	1.379,40	1.406,31

2. Fino al 31/12/2013, i compensi per lavoro straordinario, notturno, festivo nonché i compensi e/o le indennità previsti dal vigente CCNL, calcolati in misura percentuale sulla retribuzione base parametrica o individuale, continuano ad essere computati sui valori della predetta retribuzione in vigore al 31 marzo 2012.

## B) COMPENSO FORFETTARIO LORDO

1. A integrale copertura economica del periodo 1.1.2011 - 31.3.2012, ai lavoratori, non in prova, assunti a tempo indeterminato in forza durante tutto il predetto periodo e al 1° aprile 2012 è riconosciuto un compenso forfettario lordo procapite nelle misure seguenti:

LIVELLI	PARAMETRI	IMPORTI ANNUI €
Q	230,00	459.74
8	204,67	409.11
7A	184,41	368.62
7B	175,36	350.53
6A	166,84	333.50
6B	159,15	318.12
5A	151,29	302.41
5B	144,86	289.56
4A	138,57	276.99
4B	134,36	268.57
3A	130,07	260.00
3B	124,00	247.86
2A	123,51	246.88
2B	111,11	222.10
1	100,00	199.89

Il compenso forfettario in parola spetta, in proporzione ai mesi di servizio prestato nel periodo considerato, anche ai lavoratori, non in prova, assunti con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a dodici mesi che siano in forza alla data dell'1 aprile 2012.

2. Ai lavoratori assunti successivamente all'1.1.2011 il compenso forfettario lordo è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione. A tal fine, le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori.
3. Il compenso forfettario lordo viene corrisposto in due soluzioni come segue: per il 50%, pari a € 130,00, con la retribuzione relativa al mese di maggio 2012 e per il residuo 50%, pari a € 130,00, nel mese di marzo 2013 unitamente alla corresponsione dell'Elemento di garanzia retributiva di cui all'art. 2, lett. C), comma 11, ovvero al premio di produttività eventualmente previsto dalla contrattazione aziendale di secondo livello, al fine di fruire dei regimi legali della detassazione/decontribuzione.
4. L'onere della corresponsione del compenso in parola è del datore di lavoro alle cui dipendenze il lavoratore avente titolo si trovi alla data di

erogazione di ognuna delle due soluzioni; fermo restando che, in relazione ai casi di avvicendamento di imprese nella gestione di appalto/affidamento di servizi ai sensi dell'articolo 6 del vigente CCNL nel periodo 1/1/2011-31/3/2012, sono fatti salvi gli accordi stipulati tra imprese che abbiano disposto diversamente in merito all'onere della predetta corresponsione.

5. Il compenso in parola non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
6. La contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire modalità di remunerazione alternative/sostitutive di importo pari a quello del compenso in parola.
7. Per il personale di cui al comma 1. il compenso è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.
8. Per i lavoratori passati nel periodo considerato da contratto a tempo parziale a quello a tempo pieno o viceversa la misura del compenso spettante sarà data dalla somma dei ratei mensili rispettivamente maturati nelle distinte condizioni contrattuali.
9. Ai lavoratori passati nel corso del periodo considerato nel superiore parametro retributivo o nel superiore livello d'inquadramento l'importo spettante sarà riferito alla posizione in atto al 1° aprile 2012.
10. Nel periodo 1.1.2011 – 31. 3.2012, le assenze retribuite a vario titolo ai sensi di legge o di contratto nonché le giornate di assenza per malattia, infortunio sul lavoro, gravidanza e puerperio, congedo matrimoniale che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e/o a integrazione retributiva a carico delle aziende sono utili ai fini della maturazione del compenso forfettario lordo.
11. Ai lavoratori aventi titolo ai sensi del comma 1 che cessino dal servizio, con esclusione dei passaggi di appalto, prima delle scadenze di cui al precedente comma 3, l'importo spettante verrà corrisposto con le competenze di fine rapporto di lavoro.

ASSOAMBIENTE

FISE

FP - CGIL

FIT - CISL

FIADDEL

#### DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI STIPULANTI

Le Organizzazioni sindacali stipulanti FP CGIL FIT CISL e FIADDEL si impegnano a sciogliere la riserva in ordine all'applicazione del presente accordo di rinnovo a seguito della consultazione assembleare delle lavoratrici e dei lavoratori.