

Ipotesi di Verbale di Accordo di Settore

Oggi, 18 maggio 2022 in Roma

le Parti:

UTILITALIA
CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE
LEGACOOP Produzione e Servizi
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI
AGCI Servizi

ASSOAMBIENTE

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL
FIT- CISL
UILTRASPORTI
FIADEL

si sono incontrate nell'ambito delle trattative in corso per il rinnovo unificato dei CCNL Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente 6 dicembre 2016, entrambi scaduti il 30 giugno 2019, di seguito rispettivamente indicati in via convenzionale "CCNL 10 luglio 2016" e "CCNL 6 dicembre 2016"

Premesso che in data 9 dicembre 2021 le Parti hanno sottoscritto un accordo con il quale:

- hanno condiviso l'obiettivo di perseguire il rinnovo unificato dei due CCNL di categoria, il CCNL 10 luglio 2016 ed il CCNL 6 dicembre 2016, con la presenza congiunta al tavolo delle rispettive Associazioni datoriali firmatarie dei suddetti CCNL per realizzare una disciplina unificata applicabile nell'intera filiera degli operatori del ciclo integrato dei rifiuti ed in prospettiva alle attività di rigenerazione del materiale recuperato (economia circolare ambiente);
- hanno stabilito la copertura economica del periodo contrattuale 1° luglio 2019- 31 dicembre 2021;
- hanno concordato la modifica, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, di alcuni istituti contrattuali e la prosecuzione delle trattative per il rinnovo unificato dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016;
- hanno stabilito che tale prosecuzione sarebbe dovuta avvenire in due distinte fasi temporali, essendo una parte dei temi di particolare complessità tecnica e collegati allo sviluppo di provvedimenti legislativi in itinere, come in particolare l'iter legislativo del DL concorrenza e della legge Delega in materia di appalti;
- hanno previsto che la prima fase del negoziato avrebbe dovuto comprendere anche la definizione del trattamento economico contrattuale, comprensivo di ogni istituto a rilievo economico (es. indennità);

tanto premesso e considerato, le Parti convengono sul presente accordo per il rinnovo dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016, che si intendono qui confermati in ogni clausola non modificata dall'Accordo del 9 dicembre 2021 e dal presente accordo.

Fatto salvo quanto previsto con l'accordo 9 dicembre 2021, con il quale è stata anche data integrale soluzione economica al periodo 1° luglio 2019-31 dicembre 2021, il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2022 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2024.

1) PARTE ECONOMICA

Il CCNL individua un trattamento economico complessivo (TEC) a regime per il triennio 2022-2024 costituito da:

- a) Incremento delle retribuzioni base parametriche;
- b) Incremento elementi variabili;
- c) Trattamenti economici in materia di Welfare;
- d) Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP);
- e) Copertura periodo 1° gennaio- 30 giugno 2022

In relazione a quanto consuntivato nel pregresso periodo di vacanza contrattuale e quanto attualmente previsto per il triennio 2022-2024 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - l'incremento economico complessivo sul parametro medio **130,07 (livello 3A)** è stabilito in misura pari a € **121,00**, di cui € **80,00** di incremento delle retribuzioni base parametriche mensili, al quale si aggiungono: € **6,00** da corrispondere a seguito dell'accordo del sistema di classificazione del personale; € **3,00** per la definizione delle indennità dell'area impiantistica; € **15,00** a titolo di elemento retributivo aggiuntivo collegato alla produttività e € **17,00** da destinare al Welfare, il tutto con le modalità di seguito stabilite.

a. Incremento delle retribuzioni base parametriche (TEM)

Le Parti convengono che le retribuzioni base parametriche mensili di cui all'art. 27 del CCNL vengano incrementati a regime di euro **80,00** riferiti al parametro medio 130,07, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

Decorrenza	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	Totale
Aumento	30	25	25	80

Nell'art. 27 del CCNL viene quindi riportato il valore delle nuove retribuzioni base parametriche mensili per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze indicate, come da tabella degli aumenti parametrati che segue.

Retribuzioni base parametriche

Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/07/2022	01/07/2023	01/07/2024
Q	230	€ 3.411,36	€ 3.455,57	€ 3.499,77
8	204,67	€ 3.035,65	€ 3.074,99	€ 3.114,33
7A	184,41	€ 3.005,12	€ 3.040,56	€ 3.076,01
7B	175,36	€ 2.600,93	€ 2.634,63	€ 2.668,34
6A	166,84	€ 2.474,54	€ 2.506,61	€ 2.538,67
6B	159,15	€ 2.360,53	€ 2.391,12	€ 2.421,71
5A	151,29	€ 2.243,92	€ 2.273,00	€ 2.302,08
5B	144,86	€ 2.148,55	€ 2.176,39	€ 2.204,24
4A	138,57	€ 2.055,26	€ 2.081,89	€ 2.108,53
4B	134,36	€ 1.992,79	€ 2.018,61	€ 2.044,44
3A	130,07	€ 1.929,19	€ 1.954,19	€ 1.979,19
3B	124	€ 1.839,16	€ 1.862,99	€ 1.886,83
2A	123,51	€ 1.831,89	€ 1.855,63	€ 1.879,37
2B	111,11	€ 1.648,00	€ 1.669,36	€ 1.690,71
1A	100	€ 1.483,19	€ 1.502,41	€ 1.521,63
1B	88,38	€ 1.310,85	€ 1.327,84	€ 1.344,82
J	80	€ 1.186,56	€ 1.201,94	€ 1.217,31

In relazione all'impegno assunto con le Linee guida allegate all'art. 15 del CCNL e di cui al seguente punto 4) di pervenire entro il primo semestre 2023 alla definizione della revisione del sistema di classificazione del personale, l'aumento successivo alla sottoscrizione dell'accordo verrà incrementato di ulteriori 6,00 euro, con riferimento al nuovo parametro medio quale risulterà dalla scala classificativa del nuovo sistema di inquadramento.

b. Elementi variabili della retribuzione

In relazione all'impegno assunto nel seguente punto 4) di pervenire entro il 31 ottobre 2022 alla definizione di una regolamentazione specifica per l'area impianti, le Parti dispongono un importo aggiuntivo in cifra di 3,00 euro, con decorrenza comunque non posteriore al 1° gennaio 2024, da

destinare alla definizione di indennità e/o altri importi variabili connessi alla suddetta regolamentazione.

c. Welfare

A decorrere dal 1° gennaio 2023, le aziende verseranno al Fondo Previambiente una quota contributiva ulteriore in cifra fissa di 5,00 euro per 12 mensilità, destinata esclusivamente alla copertura assicurativa dei casi di premorienza ed invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti cessazione del rapporto di lavoro, che il Fondo è impegnato a realizzare in favore di tutti i lavoratori aderenti cui si applica il presente CCNL.

A decorrere dal 1 ottobre 2023 (versamento del 16 ottobre 2023), il contributo che le Aziende versano al Fondo Fasda è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 5,00 euro per 12 mensilità (15 euro trimestrali).

A decorrere dal 1° gennaio 2024, le aziende verseranno al Fondo Previambiente un contributo aggiuntivo di 7,00 euro al mese per tutti i lavoratori iscritti al Fondo ai sensi dell'art. 5, comma 1 dello Statuto dello stesso, per un importo complessivo di 22,00 euro al mese per 12 mensilità.

d. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)




Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione, una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2024 viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale, secondo quanto indicato nell'art. 2, lett. C) del presente CCNL; tanto sul presupposto condiviso tra le Parti che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisca altresì un fattore di crescita sia della retribuzione complessiva dei lavoratori sia della competitività delle imprese.

La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale.

L'importo sarà utilizzato unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato nei periodi di seguito indicati, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale (Linee guida allegate); le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.


Resta inoltre inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo e nel mese stabilito dalla contrattazione stessa.

La quota di seguito indicata costituisce altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, secondo la metodologia indicata nel seguente paragrafo 2.




	2023	2024
Importo complessivo su parametro medio 130,07 (15€ per 12 mensilità)	€ 180	€ 180

Per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stipulanti definiranno entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo un meccanismo alternativo per la determinazione delle quote sopra indicate a titolo perequativo, comunque attraverso la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità, nel rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di regolazione.



Le aziende che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 ed il 31 dicembre 2023 corrisponderanno gli importi perequativi di cui al comma precedente, da sommarsi al CRA/EGR di cui all'art. 2, con decorrenza marzo 2024 e marzo 2025, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente. Ai fini di tale corresponsione, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.


Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.



Ai lavoratori aventi titolo, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.



e. Copertura periodo 1° gennaio – 30 giugno 2022



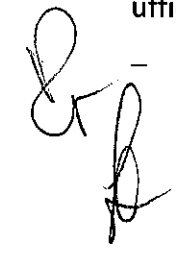
Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo viene corrisposto con la retribuzione del mese di luglio a titolo di copertura integrale del periodo 1° gennaio-30 giugno 2022 un importo pari a 130 euro per lavoratore, da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, in buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti, ai sensi dell'art. 2 del DL n. 21/2022. Il valore del buono è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale.



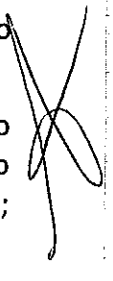
2) METODOLOGIA DI ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI



Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.



Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare le retribuzioni base parametriche dell'importo stanziato di 15 euro a titolo di produttività di cui al precedente punto 1 lett. d) alla prima data utile in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione (giugno 2025), secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (indice inflattivo di riferimento 2022-2024) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (3,44%), si procederà all'adeguamento dell'importo stanziato di € 15,00 sulle retribuzioni base parametriche, con decorrenza 1° luglio 2025;
- 


- In caso di inflazione, come sopra definita, compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni delle retribuzioni base parametriche e l'importo stanziato resta disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;
- In caso di inflazione, come sopra definita, inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento.

3) MODIFICA DELLE DISCIPLINE CONTRATTUALI

1. Con decorrenza 1° giugno 2022 vengono concordati i seguenti testi, che abrogano e sostituiscono o integrano i corrispondenti articoli o parti di articoli dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016:

- art. 1 – Relazioni Industriali
- art. 2 – Assetti contrattuali
- art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale
- art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato
- art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro
- art. 15, punto 3bis CCNL 10 luglio 2016; art. 15 comma 8 CCNL 6 dicembre 2016 – Sistema di classificazione unica del personale
- Accordo per la costituzione della Commissione Nazionale Classificazioni
- art. 17 – Orario di lavoro
- art. 18 – A) Orario di lavoro multiperiodale; B) Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali
- art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo
- art. 20 – Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi
- art. 21 – Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse
- art. 23 – Ferie
- art. 24 – Riposo giornaliero
- art. 25 – Riposo settimanale
- art. 28 CCNL 6 dicembre 2016 – Aumenti periodici di anzianità
- art. 32, lett. E) CCNL 10 luglio 2016 – Indennità sgombero neve
- art. 40 CCNL 10 luglio 2016 – art. 44 CCNL 6 dicembre 2016 – Congedo matrimoniale
- art. 46, lettera C) CCNL 6 dicembre 2016 – Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro
- art. 58 punti 3 CCNL 10 luglio 2016 – art. 60 lett. G CCNL 6 dicembre 2016 – Assemblee sindacali del personale
- art. 63 – Salute e sicurezza – Dichiarazione a verbale
- art. 65- lett B) CCNL 10 luglio 2016 – art.68 CCNL 6 dicembre 2016 –Fondo FASDA
- art. 66 – Doveri dei lavoratori
- art. 67 – Doveri e responsabilità dei conducenti
- art. 68 – Sanzioni disciplinari
- art. nuovo – Misure di incentivazione della previdenza complementare
- CCNL 6 dicembre 2016 – articolo nuovo - FONDAZIONE RUBES TRIVA

2. I testi contrattuali sopra indicati sono allegati al presente verbale di intesa.


3. Laddove non esplicitato, sono utilizzati convenzionalmente i riferimenti contrattuali del CCNL 10 luglio 2016, fatta salva la corrispondenza con gli articoli del CCNL 6 dicembre 2016.

4) PROSECUZIONE TRATTATIVE

Le Parti confermano l'impegno di proseguire le trattative con l'obiettivo di pervenire entro il 31 ottobre 2022, salvo disposizioni specifiche, alla definizione, in modo uniforme a livello di settore, delle seguenti normative contrattuali:

- 1) ambito di applicazione del contratto;
- 2) regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti;
- 3) riforma del sistema di classificazione del personale;
- 4) revisione ed allineamento del sistema di diritti sindacali (entro il 30 giugno 2022);
- 5) normative contrattuali in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dei servizi e di esternalizzazione dei servizi;
- 6) trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale (art. 34 CCNL);
- 7) modalità per favorire la destinazione volontaria alla previdenza complementare delle quote maturate dai lavoratori a titolo di aumenti periodici di anzianità;
- 8) ogni altro istituto convenuto tra le Parti.

In tale ambito sarà altresì svolto un confronto tra le Parti in ordine a quanto previsto dall'art. 17 comma 7 del presente CCNL.

Le Parti si danno atto che sino alla sottoscrizione dell'accordo di cui al precedente comma, nelle materie sopra indicate continueranno ad essere applicate le normative previste dal CCNL 10 luglio 2016 e dal CCNL 6 dicembre 2016.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento ai trattamenti previsti dal precedente punto 1 lettera C, per i dipendenti delle cooperative aderenti a Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi è valido quanto sottoscritto con le OO.SS. in data 18 giugno 2018 in materia di riconoscimento degli strumenti bilaterali della cooperazione.



Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE

LEGACOOP Produzione e Servizi

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

AGCI Servizi

ASSOAMBIENTE

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

Allegato alla Parte economica CCNL

Linee Guida per la valorizzazione dell'ELEMENTO RETRIBUTIVO AGGIUNTIVO DI PRODUTTIVITA' (ERAP)
in sede di contrattazione aziendale

INDICATORI

<p>MOL (Margine Operativo Lordo)</p>	<p>MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale, eccetera. Rappresenta quindi un indicatore di redditività, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.</p>
<p>Il coefficiente $b_a (1+\omega_a)$ di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR2 calcolato sulla base dei parametri b_a e ω_a, come quantificati da parte dell'Ente Territorialmente competente</p>	<p>Il coefficiente $b_a (1+\omega_a)$ è la percentuale dei proventi che derivano dal CONAI e altri sistemi collettivi di EPR non riconosciuta al Gestore come sharing, ed è determinato sulla base dei parametri b_a e ω_a, quantificati da parte dell'Ente Territorialmente competente in funzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del potenziale contributo dell'<i>output</i> recuperato al raggiungimento dei <i>target</i> europei - del rispetto degli obiettivi di raccolta differenziata raggiunti anche tenuto conto della coerenza tra la percentuale di raccolta differenziata conseguita e gli obiettivi ambientali comunitari - del livello di efficacia delle attività di preparazione per il riutilizzo e il riciclo anche tenuto conto della percentuale di frazioni estranee rilevata nella raccolta differenziata e della frazione effettivamente avviata a recupero.
<p>La valorizzazione parametro X_a di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR2 da parte dell'Ente Territorialmente competente</p>	<p>X_a è il coefficiente di recupero di produttività, che opera una diminuzione della tariffa sull'anno precedente, determinato dall'Ente territorialmente competente, ai fini della definizione del limite di crescita annuale delle entrate tariffarie sulla base</p> <ul style="list-style-type: none"> - del confronto tra il costo unitario effettivo della gestione interessata e il Benchmark di riferimento, - dei risultati raggiunti dalla gestione in termini di raccolta differenziata e di efficacia delle attività di preparazione per il riutilizzo e il riciclo rispetto agli obiettivi comunitari

VALORI DI RIFERIMENTO

MOL	Determinato con la seguente formula $MOL = VdP - CedP - CdP - AcDs$ dove: <ul style="list-style-type: none"> - VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze) - CE_dP = costi esterni di produzione - CdP = costo del personale - AC_dS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)
$b_a (1+\omega_a)$	Calcolato ai fini tariffari sulla base dei coefficienti determinati dall'Ente territorialmente competente, nell'ambito dell'intervallo di valori compreso tra 0,33 e 0,84
X_a	Determinato dall'Ente territorialmente competente, nell'ambito dell'intervallo di valori compreso fra 0,1% e 0,5%,

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA ECONOMICA ANNUALE

ERAP viene determinato secondo la seguente formula:

$$ERAP = ERAP_{max} \frac{(A + B)}{200} \Delta MOL$$

Dove:

$ERAP_{max}$: Il valore massimo ammesso di ERA

ΔMOL : la differenza tra il **MOL** dell'esercizio a cui si riferisce il premio di risultato e il **MOL** dell'esercizio dell'anno precedente ($MOL_n - MOL_{n-1}$), se ΔMOL è positiva il valore assunto è pari a 1, se ΔMOL è negativa o uguale a zero il valore assunto è pari a 0.

A Coefficiente che deriva dal parametro $b_a(1+\omega_a)$ come calcolato ai fini tariffari dall'Ente Territorialmente competente dove zero corrisponde al valore minimo $b_a(1+\omega_a)_{min}$ pari a 0,84 e 100 al valore massimo $b_a(1+\omega_a)_{max}$ pari a 0,33. Quindi se $b_a(1+\omega_a) = 0,33$ $A = 100$ e se $b_a(1+\omega_a) = 0,84$ $A = 0$, per valori intermedi A è proporzionato aritmeticamente¹

B Coefficiente che deriva dal valore X_a come valorizzato dall'Ente Territorialmente competente dove zero corrisponde al valore minimo (X_{min} 0,5%) e 100 al valore massimo (X_{max} 0,1%) e quindi se $X_a = 0,5\%$ $B = 0$ e se $X_a = 0,1\%$ $B = 100$, per valori intermedi B è proporzionato aritmeticamente²

ELEMENTI PROCEDURALI

- a) I parametri ω_a , X_a e b_a sono utilizzabili solo nel caso in cui l'azienda sia un gestore per il quale l'Ente Territorialmente competente approvi le relative componenti tariffarie per il Piano Economico

¹ $100 \frac{b_a(1+\omega_a)_{max} - b_a(1+\omega_a)}{b_a(1+\omega_a)_{max} - b_a(1+\omega_a)_{min}}$

² $100 \frac{X_{max} - X_a}{X_{max} - X_{min}}$

Finanziario. In caso contrario la formula di calcolo è la seguente:

$$ERAP = ERAP_{max} \Delta MOL$$

- b) Il ΔMOL può essere calcolato alternativamente a livello aziendale o per la specifica gestione per la quale viene calcolato l'elemento retributivo aggiuntivo.
- c) Nel caso in cui il ΔMOL sia calcolato a livello aziendale per un'azienda che è un gestore per più Enti Territorialmente competenti e gli stessi esprimano valori diversi per i parametri ω_a , X_a e b_a , per determinarne il valore di riferimento da valorizzare nella formula va effettuata una media pesata dei singoli valori in funzione degli importi dei relativi Piani finanziari sul totale dei ricavi del gestore
- d) riferimenti temporali:
- L'elemento **ERAP** viene erogato nella prassi dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio a cui è riferito.
 - I parametri ω_a , X_a e b_a , sono quelli riferiti a Piani Economici Finanziari approvati nell'anno n-1 e vigenti nell'anno n al momento dell'approvazione del bilancio e che fanno riferimento alle performance combinate degli anni di riferimento n-1 e n-2.

CAPITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 1 – Relazioni industriali

La partecipazione

1. Le Parti sono consapevoli che il modello di relazioni industriali consolidato negli anni deve evolversi attraverso un progressivo innalzamento del livello e della qualità dell'interlocuzione e della conoscenza delle dinamiche che regolano il funzionamento dei servizi pubblici locali e della filiera dei servizi ambientali, con particolare riferimento alle esigenze di efficienza dei costi, al miglioramento della qualità del servizio e di adeguatezza delle infrastrutture rispetto alle sfide della sostenibilità dei settori regolati.

2. I cambiamenti, anche di carattere tecnologico e digitale, che stanno interessando i nostri sistemi produttivi impongono processi di continuo adeguamento tecnologico e organizzativo assieme ad azioni di sviluppo e miglioramento dell'efficienza, della qualità e dell'efficacia del servizio erogato. Tale processo richiede coinvolgimento e partecipazione, in una diversa, più articolata e più consapevole relazione tra impresa e lavoratori, nella quale questi ultimi possano sostenere consapevolmente le azioni utili allo sviluppo dell'impresa in un'ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale.

3. L'affermazione di un modello culturale che accresce la consapevolezza dei lavoratori e ne valorizza l'apporto, attraverso il loro coinvolgimento nel processo produttivo, deve essere sostenuta da un sistema di relazioni industriali fondato sul dialogo costruttivo, nell'ambito delle rispettive prerogative, tra le imprese e le rappresentanze dei lavoratori, attraverso una sistematicità dei rapporti di confronto sui temi di interesse comune, che rafforzi la dimensione partecipativa dei diversi livelli di interlocuzione aziendale.

4. Il contratto collettivo nazionale di categoria può contribuire a valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i processi capaci di accrescere nelle imprese la consapevolezza della cultura della partecipazione, contribuendo a sviluppare, anche per questa via, la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro.

5. A tal fine, le Parti condividono i seguenti valori centrali da perseguire nell'ambito del modello partecipativo:

- a) crescita della competitività aziendale, della sua redditività, dello sviluppo del ruolo, nella gestione del ciclo della gestione integrata del rifiuto e nell'ambito dell'economia circolare, della qualità di relazioni con gli utenti e con il territorio;
- b) sviluppo e crescita dell'occupazione e valorizzazione del lavoro e della qualificazione professionale;
- c) centralità della responsabilità ambientale e sociale d'impresa, anche alla luce delle politiche nazionali ed europee di protezione dell'ambiente e di sviluppo sostenibile;
- d) rilevanza e diffusione delle politiche di genere, di valorizzazione della diversità e dell'inclusione sociale e dell'*ageing management*.

6. Nelle aziende di maggiori dimensioni anche pluriregionali e nei gruppi multi-utility è necessario sviluppare modelli di partecipazione, declinandone i possibili percorsi, con particolare riferimento alle modalità di organizzazione del confronto tra le parti e al responsabile coinvolgimento sulle materie che migliorano la sicurezza dei lavoratori, la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa, la protezione ambientale, eventualmente anche con la costituzione di comitati e/o osservatori paritetici tematici, nei quali svolgere un confronto di carattere non negoziale sulle tematiche ritenute di maggiore rilievo.

Il sistema di relazioni industriali

7. Le Parti convengono di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto dell'autonomia manageriale delle imprese e delle prerogative delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

8. Convengono altresì che detto sistema sia caratterizzato da rapporti basati sui temi di comune interesse e sulla comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore e degli impatti che si determinano nelle diverse realtà aziendali, al fine di permettere, con il concorso delle Parti, ciascuna nella sfera di propria responsabilità, il raggiungimento delle condizioni di maggiore efficienza e competitività delle imprese e il miglioramento della qualità del servizio, anche al fine di sostenere opportunità di sviluppo occupazionale e valorizzazione delle risorse umane.

9. Confermano la volontà di valorizzare il sistema di bilateralità finora adottato incentivando e monitorando le effettive ricadute positive sul sistema delle imprese del settore e sulla platea dei lavoratori coinvolti.

10. Le Parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono pertanto 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

11. Le Parti Stipulanti convengono di svolgere, di norma annualmente, incontri al fine di esaminare le problematiche connesse ai seguenti temi:

- 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;
- provvedimenti dell'Autorità regolatoria in materia di qualità contrattuali e di servizio e di riconoscimento dei costi operativi ai fini tariffari e di definizione delle convenzioni-tipo;
- adozione, adeguatezza e stato di attuazione degli strumenti di pianificazione regionali e nazionali relativi alla gestione dei rifiuti;
- dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- andamento del mercato del lavoro nel settore e generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- 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, all'applicazione dei criteri ambientali minimi, agli orientamenti e provvedimenti da parte dell'ANAC e AGCM, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- applicazione del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto;
- applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

B) Livello territoriale o regionale

A livello territoriale o regionale con riferimento ad attività e processi che possono riguardare un'impresa anche con più sedi nella stessa o in più regioni, su richiesta 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 gli eventuali effetti in materia di trattamento 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 gli eventuali effetti, con particolare riguardo a quelli relativi alle politiche occupazionali, connessi ai processi di trasformazione, anche societari, delle imprese che investano uno o più ambiti territoriali;
- esaminare gli orientamenti delle aziende in riferimento al Programma Economico Finanziario (PEF), alla Carta dei servizi e/o al Contratto dei servizi adottati;

- promuovere iniziative anche comuni atte a favorire la formazione e/o la riqualificazione professionale sulla base dei provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale;
- analizzare le problematiche relative all'applicazione del D. Lgs. n. 81/2008, del D. Lgs. 106/2009 e s.m.i. e i dati relativi alla morbidità 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 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, degli enti locali, dei vari soggetti istituzionali e dei Fondi di formazione del settore, 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 congiunta, preventiva e/o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, delle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e della R.S.U.
2. Costituiscono oggetto di informazione:
 - Il piano industriale, il relativo piano strategico operativo e l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, alla relativa programmazione e ai risultati di gestione;
 - il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
 - i programmi degli appalti e/o degli affidamenti;
 - la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro,
 - la situazione del personale maschile e femminile ai sensi della legge 10.4.1991, n. 125 e successive modificazioni in tema di pari opportunità occupazionali;
 - l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e del D.Lgs. 106/2009 e s.m.i.;
 - i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione
 - la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato;
 - lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, ove costituita e delle ferie solidali, ove utilizzate;
 - i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A);
 - eventuali altre materie delegate dal presente CCNL.

Esame congiunto

3. In occasione degli incontri informativi di cui sopra o su specifica richiesta di una delle parti di cui al precedente comma 1, tra l'impresa e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti congiuntamente alla R.S.U., costituiranno oggetto di esame, preventivo e/o consuntivo a seconda della natura delle questioni trattate, le seguenti materie:
 - le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento agli obiettivi da conseguire, alle relative dinamiche occupazionali (ingressi ed uscite), ivi comprese le eventuali riorganizzazioni e gestione del personale non totalmente idoneo;

- 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 - che producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla saturazione degli organici;
- definizione dei piani di incentivo all'esodo e all'utilizzo degli strumenti previsti dal Fondo di solidarietà bilaterale di settore;
- i programmi operativi definiti dall'azienda, coerentemente con gli standard in materia di qualità contrattuale e di servizio, in attuazione della Carta dei servizi e/o del Contratto dei Servizi;
- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione e addestramento sulla base delle esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i contratti di appalto e gli affidamenti in scadenza;
- i progetti di inclusione sociale;
- le modalità per valorizzare i comitati aziendali di cui al protocollo d'intesa del 19 marzo 2020;
- le altre materie delegate dal presente CCNL, quali:
 - le eventuali nuove posizioni di lavoro, conseguenti a innovazioni tecnologiche o modificazioni organizzative, da sottoporre alle parti nazionali stipulanti ai sensi dell'art. 15, comma 15;
 - l'orario giornaliero di lavoro, ai sensi dell'art. 17 comma 5;
 - le modalità di attuazione dell'orario di lavoro multiperiodale, ai sensi dell'art. 18 lett. A) comma 3;
 - le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 18, lett. B);
 - l'aumento del numero dei lavoratori ammessi a fruire dei permessi dalla Banca Ore, ove esistente, di cui all'art. 26, comma 9;
 - gli elementi di cui all'art. 32, lett. G), in materia di reperibilità;
 - i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 34, lett. B);
 - i programmi e le possibili soluzioni in materia di mobilità tra aziende del medesimo gruppo e settore, di cui all'art. 34 lett. C), nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
 - fornitura indumenti di lavoro, di cui all'art. 64, n. 3;
 - adozione sistemi di rilevazione emergenze di cui all'art. 64, n. 4;

D) Imprese e società di particolare rilevanza

1. Le imprese del settore di particolare rilevanza nazionale o operanti a livello sovraregionale, qualora procedano ad aggregazioni e/o riorganizzazioni territoriali societarie, ne daranno informazione alle OO.SS. nazionali stipulanti nel corso di specifici incontri preventivi, cui prenderanno parte anche le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti congiuntamente alle RSU aziendali;
2. Le imprese di cui al precedente capoverso forniranno alle OO.SS. nazionali stipulanti un'informativa annuale, sul loro andamento economico e produttivo e sul piano strategico di impresa.

Art. 2 - Assetti contrattuali

Premessa

1. Il modello di relazioni sindacali delineato dal presente contratto recepisce e attua i contenuti degli Accordi interconfederali, con particolare riguardo agli assetti contrattuali, al sistema di rappresentanza dei lavoratori, al ruolo delle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, alla costituzione e al ruolo delle R.S.U., alla validazione degli accordi di secondo livello, come previsto dall'Accordo Interconfederale -Testo Unico sulla Rappresentanza.
2. All'autonomia collettiva delle Parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi. La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le lavoratrici ed i lavoratori, e in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
3. Le parti esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuale regolato e, quindi, in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole e pertanto definiscono specifici strumenti relazionali di seguito indicati.
4. 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 di tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale -Testo Unico sulla Rappresentanza, convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:
 - A) primo livello, che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - B) secondo livello, che si realizza in accordi sottoscritti a livello aziendale o di Gruppo.

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 sia per quella economica; è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le imprese che lo applicano.
3. Fermi restando i termini semestrali di disdetta del CCNL in scadenza e fino a nuovi accordi interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le parti stipulanti del presente CCNL, le procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono definite nei commi seguenti.
4. Le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
5. 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.

- 2
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.
 7. 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, oltre il quale tale elemento non è più corrisposto.
 8. 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 dallo stesso accordo di rinnovo.
 9. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione qualora non siano rispettati i tempi e le procedure di cui ai commi 4 e 5.

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

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

C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE A CONTENUTO ECONOMICO: PREMIO DI RISULTATO.

1. Secondo quanto indicato al precedente punto B) comma 2, viene prevista una contrattazione a contenuto economico con la funzione di definire un'erogazione annua variabile denominata "premio di risultato".
2. La contrattazione collettiva aziendale sul premio di risultato persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di Regolazione e del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai

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

3. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento dell'efficienza e della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale.
4. Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
5. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 2 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.
6. Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
7. Gli accordi aziendali sul premio di risultato hanno durata triennale.
8. Le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività si svolgono nel rispetto dei cicli negoziali, avuto comunque riguardo ai tempi di approvazione dei bilanci aziendali.
9. Fino a diversi accordi sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le Parti stipulanti del presente CCNL, fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendale in scadenza, le proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza stessa: resta fermo quanto previsto al precedente comma 8. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
10. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
11. Al fine dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello sul premio di risultato, le parti hanno predisposto le linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete. (allegato al presente articolo).
12. Nelle aziende prive di contrattazione aziendale sul premio di risultato, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato in forza nel mese di marzo, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo pro capite di 150,00 euro a titolo di Compenso Retributivo Aziendale (C.R.A.) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente. A tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda;
13. Ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessa nel corso dell'anno solare, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto e ricorrendone le condizioni, quanto previsto dal precedente comma nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo pro capite di 150,00 euro a titolo di C.R.A. in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi

sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

14. Ai fini della corresponsione degli importi di cui ai precedenti commi 13 e 14, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Le misure degli importi individuali sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 42 lett. G), commi 2 e 5 in relazione agli eventi di malattia intervenuti. Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il C.R.A. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
15. Il C.R.A, corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
16. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A. di cui ai precedenti commi.

D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA

Costituiscono oggetto di contrattazione aziendale, oltre il premio di risultato di cui al precedente paragrafo C), le seguenti materie ed istituti:

- assunzioni di personale a tempo parziale in misura superiore al 20 % medio, di cui all'art.10 comma 29
- aumento fino a 12 mesi del periodo di riferimento per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art.17 comma 4
- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;
- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;
- il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art.19;
- l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 11, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;
- eventuale godimento dei permessi ex-festività nell'anno successivo, di cui all'art. 21, comma 2;
- il lavoro domenicale di cui all'art. 22 p.1;
- la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;
- l'integrale disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 26;
- Attuazione della banca ore e dell'orario multiperiodale generazionale;
- il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi di cui all'art 32 lett. C del CCNL 10.07.2016 e art.35 comma 10 CCNL 6.12.2016;
- cessioni di permessi e ferie solidali di cui all'art. 46 lett. B CCNL 10.07.2016 e art.54 lett. C) CCNL 6.12.2016;
- intesa per diversi limiti percentuali con riguardo ai contratti a tempo parziale di cui all'art. 10, comma 6;
- intesa per diversi limiti percentuali con riguardo ai contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato, di cui agli artt. 11 e 13
- intesa sui limiti diversi per la movimentazione dei carichi dell'operatore in singolo di cui all'art.15;
- intesa per l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie appartenenti al 1° livello professionale, Area spazzamento, raccolta, tutela, e decoro del territorio, di cui all'art. 15.
- intesa per la modifica della durata massima giornaliera e/o settimanale dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 17, comma 3;
- intesa per l'applicazione delle attività di trasporto a lunga percorrenza;
- intesa sulle diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero di cui art. 24;
- le residue materie specificamente delegate dal CCNL o dalla legge.

Procedura

1. Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con i soggetti sindacali competenti entro quindici giorni dalla data di trasmissione.
2. La procedura può essere attivata anche su richiesta dei suddetti soggetti sindacali.

3. La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura ovvero, ove previsto, con il raggiungimento dell'intesa.
4. Decorsi tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti, fatti salvi i casi in cui sia prevista l'intesa, sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.
5. Nelle more dell'espletamento della procedura di contrattazione e fino alla sua conclusione, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette su queste specifiche materie.

DICHIARAZIONE FINALE

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

Allegato all'art. 2

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER LE IMPRESE CHE APPLICANO IL CCNL

Nel considerare la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di considerare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, in applicazione di quanto da ultimo disposto dall'accordo interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza¹⁰; tenuto conto di quanto dispone l'art. 2 del presente CCNL

le parti concordano

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e di dare nuova centralità al ruolo stesso della responsabilità sociale d'impresa;
- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale a contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni;
- di perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto del PdR (Premio di Risultato) che è quella di incentivare la produttività del lavoro e e i miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda.

Le presenti linee guida intendono essere uno strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i (PdR).

Il PdR - che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività - deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- al rispetto/miglioramento degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione e all'incentivazione della produttività/competitività

¹⁰ Accordo Confservizi-CGIL/CISL/UII 10 febbraio 2014 e Confservizi-CISAL 10 marzo 2014 per le aziende associate ad Utilitalia; Accordo Confindustria-CGIL/CISL/UII 10 gennaio 2014 e Confindustria-CISAL 14 gennaio 2014 per le aziende associate a Cisambiente.

Le linee guida non hanno carattere di obbligatorietà per le parti né sostituiscono o surrogano il ruolo degli attori aziendali della contrattazione ma costituiscono uno strumento utile alla condivisione ed attivazione del Premio di risultato per le aziende che ne sono prive e che intendano volontariamente adottarlo.

A tal fine, le linee guida forniscono uno schema condiviso di Accordo tipo che può essere adottato e/o riadattato, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

1. METODOLOGIA PER LA DEFINIZIONE DEL PdR

Al fine della predisposizione del Premio di risultato gli indicatori ed i parametri che possono essere presi in considerazione sono molteplici e la loro scelta deve essere effettuata in funzione degli obiettivi che si intendono raggiungere.

Le indicazioni di seguito riportate non hanno, quindi, la pretesa di essere esaustive ma hanno solo lo scopo di fornire suggerimenti atti a facilitare la definizione del PdR con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni.

Ciò, ovviamente, non preclude la possibilità da parte delle singole imprese di costruire un premio di risultato con parametri, da concordare, anche diversi da quelli indicati e più rispondenti agli obiettivi che l'impresa si prefigge di raggiungere.

L'ammontare del premio è desumibile dai valori dei bilanci aziendali e può essere correlato a specifici obiettivi che l'azienda intende di volta in volta perseguire.

A) INDICATORE COMUNE A TUTTE LE IMPRESE

Il valore di bilancio preso a riferimento è il MOL (Margine Operativo Lordo).

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale, ecc

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

$$VA = VdP - CEdP$$
$$MOL = VA - CdP - ACdS$$

Dove:

- VA = valore aggiunto
- VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)
- CEdP = costi esterni di produzione
- CdP = costo del personale
- ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)
- MOL = Margine operativo (o EBITDA)

B) OBIETTIVI CORRELABILI

- Il premio di risultato può essere correlato di ulteriori obiettivi i quali potranno confermare, incrementare o diminuire l'ammontare del premio determinato dal MOL. Si indicano di seguito alcuni obiettivi specifici.

B.1.) Impianti

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza:

1. ore funzionamento/ anno;
2. tonnellate /anno rifiuti trattati;
3. kWh/ anno prodotte

B.2.) Servizi di igiene urbana

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza :

1. la valorizzazione del parametro $b_a(1+\omega_a)$ di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR da parte dell'Ente Territorialmente competente ETC (parametro obbligatorio)
2. la valorizzazione del parametro X_a di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR da parte dell'ETC (parametro obbligatorio)
3. il livello di soddisfazione dei cittadini/clienti
4. la riduzione dello straordinario
5. Indicatori assunti dall'Autorità di regolazione per la qualità tecnica e contrattuale del servizio

oltre che altri opzionali parametri per settori specifici quali ad esempio conducenti

- numero cassonetti per turno svuotati;
- tonnellate anno rifiuti trasportati/capacità automezzo;
- riduzione sinistri

spazzamento

- mq spazzati/ anno per zona
- numero cestini per turno svuotati;

DETERMINAZIONE DEL PREMIO

A - Premio di Risultato correlato unicamente al MOL

Il calcolo dell'ammontare del premio è determinato dalla seguente formula

$$P = Kx\Delta \text{ MOL}$$

Dove:

P è il premio di risultato;

K è un coefficiente che può assumere valori diversi a seconda dei servizi erogati dall'azienda. Nel caso di servizi ad alto impiego di mano d'opera come ad esempio la raccolta differenziata dei rifiuti con il metodo porta a porta e lo spazzamento può raggiungere il valore limite massimo di 1/3 del MOL, mentre nel caso di servizi a bassa intensità di mano d'opera, come ad esempio gli impianti di trattamento e smaltimento dei rifiuti, oppure impianti di recupero sia di materiali che di energia, può raggiungere il valore minimo pari ad 1/10. Per le aziende che erogano il servizio integrato: raccolta, spazzamento e gestione di impianti di trattamento dei rifiuti, possono attribuirgli un valore intermedio tra 1/3 e 1/10;

$\Delta \text{ MOL}$ è la differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premio di risultato e il MOL dell'anno precedente;

B - Il Premio di Risultato correlato al MOL e a obiettivi

Le aziende possono correlare il premio di risultato anche ad altri obiettivi strategici.

Quando applicabile ovvero nel caso in cui l'azienda sia un gestore per il quale 'ETC competente approvi le relative componenti tariffarie per il Piano Economico, correlano il premio alla valorizzazione da parte dell'ETC dei parametri, $b_a (1 - \omega_a)$ e X_a di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR2 e i valori da utilizzare sono quelli valorizzabili dall'ETC nel seguente modo

- $b_a(1 - \omega_a)$ che va da un minimo di 0,84 a un massimo di 0,33
- X_a che va da un minimo di 0,5% a un massimo 0,1%)

Per tali parametri zero corrisponde al valore minimo e 100 al valore massimo mentre per valori intermedi sono proporzionati aritmeticamente.

Le modalità di determinazione del MOL di riferimento e dei parametri b_a) e X_a in caso di un gestore che opera per più ETC che esprimano valori dei parametri diversi si applicano le modalità procedurali del calcolo dell'ERA di cui all'art. 2 del CCNL.

Le aziende possono utilizzare altri parametri quali ad esempio il grado di soddisfazione dei clienti/cittadini, nei confronti dei servizi erogati (Customer Satisfaction). Il grado di soddisfazione deve essere misurato annualmente da una società esterna totalmente indipendente dall'azienda che eroga i servizi. Altri obiettivi possono essere la riduzione dei sinistri, la riduzione degli infortuni, la riduzione degli straordinari o altri ancora.

I suddetti obiettivi possono concorrere congiuntamente alla determinazione del premio di risultato complessivo aziendale con pesi diversi.

Per ogni obiettivo occorre prestabilire il valore atteso. Qualora il valore raggiunto a fine esercizio si discosta dal valore atteso si applicano moltiplicatori inferiori o superiori a 100% a seconda che lo scostamento sia negativo o positivo.

Al di sotto di un valore soglia prestabilito il moltiplicatore può anche essere zero.

Il modello di calcolo per la determinazione dell'entità del premio in questo caso può essere il seguente:

Obiettivo	Peso %	Target
1	X	Valore Obiettivo
2	Y	Valore Obiettivo
3	Z	Valore Obiettivo
TOTALE	100	

PESI IN FUNZIONE DEI VALORI RAGGIUNTI RISPETTO AL TARGET

Obiettivo annuo 1	<	100% del TARGET	=	<100% del peso
Obiettivo annuo 1	=	100% del TARGET	=	=100% del peso
Obiettivo annuo 1	>	100% del TARGET	=	>100% del peso

Obiettivo annuo 2	<	100% del TARGET	=	<100% del peso
Obiettivo annuo 2	=	100% del TARGET	=	=100% del peso
Obiettivo annuo 2	>	100% del TARGET	=	>100% del peso

Obiettivo annuo 3	<	100% del	=	<100% del peso
-------------------	---	----------	---	----------------

TARGET			
Obiettivo annuo 3	=	100% del TARGET	= =100% del peso
Obiettivo annuo 3	>	100% del TARGET	= >100% del peso

L'ammontare del premio è espresso dalla seguente formula:

$$P = K \times (X \times \text{Ris.X} + Y \times \text{Ris.Y} + Z \times \text{Ris.Z}) \Delta \text{ MOL}$$

Dove:

P è il premio di risultato

K è il coefficiente che può variare da 1/3 a 1/10 come detto sopra

X è il peso dell'obiettivo 1;

Ris.X è il risultato raggiunto rispetto al TARGET dell'obiettivo 1

Y è il peso dell'obiettivo 2;

Ris.Y è il risultato raggiunto rispetto al TARGET dell'obiettivo 2

Z è il peso dell'obiettivo 3;

Ris.Z è il risultato raggiunto rispetto al TARGET dell'obiettivo 3

Quando applicabili i pesi dei parametri $b_a(1-\omega_a)$ e X_a devono essere compresi tra un minimo di 20% e un massimo di 30% ciascuno.

Esempio di applicazione simulata

N.	Obiettivo	Peso %	Target
1	$b_a(1-\omega_a)$	25	0,33
2	X_a	30	0,1%
3	Soddisfazione dei cittadini/clienti	15	8*
4	Riduzione dei sinistri	10	20%
5	Riduzione dello straordinario	20	2000 ore
TOTALE		100	

(*) in una scala di valori da 1 a 10

VALORI RAGGIUNTI RISPETTO AL TARGET

Obiettivo	Valore raggiunto	% obiettivo	Peso
$b_a(1-\omega_a)$	0,55	56,86%	0,25
X_a	0,3%	50%	0,30
Soddisfazione dei cittadini/client	8	100%	0,15
Riduzione dei sinistri	16%	80%	0,1
Riduzione straordinari	2200 ore	110%	0,20

Supponendo che il $\Delta \text{ MOL}$ sia pari a € 300.000 e $K = 1/3$

$P = 1/3 \times (0,5686 \times 0,25 + 0,5 \times 0,3 + 1 \times 0,15 + 0,8 \times 0,1 + 1,1 \times 0,20) \times 300.000$

$P = 1/3 \times (0,14215 + 0,15 + 0,15 + 0,08 + 0,22) \times 300.000$

$P = 1/3 \times 0,74215 \times 300.000 = 74.215 \text{ €}$

2. DISTRIBUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

La distribuzione del premio ai singoli dipendenti, deve essere correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale.

Può essere attuato un sistema misto composto dai seguenti indicatori: presenza, sinistri, provvedimenti disciplinari, valutazione individuale, ecc., oppure si può optare per un sistema di distribuzione basato sulla sola valutazione della prestazione individuale.

Il cosiddetto "modello misto" può essere attuato applicando la metodologia di seguito illustrata:

Parametro	Peso %	Punteggio individuale
1	W	p 1
2	X	p 2
3	Y	p 3
4	Z	p 4
TOTALE	100	

Il premio di risultato individuale per ciascun parametro di valutazione è così determinato:

$P1 = P/fm \times W \times p1 \text{ ind.}$

$P2 = P/fm \times X \times p2 \text{ ind.}$

$P3 = P/fm \times Y \times p3 \text{ ind.}$

$P4 = P/fm \times Z \times p4 \text{ ind.}$

Dove:

P = ammontare del Premio di risultato aziendale
fm = Forza media dell'anno di riferimento del premio

p1, p2, p3, p4 rappresentano il punteggio individuale per ogni singolo parametro le cui modalità di calcolo sono previste dall'accordo aziendale

Il premio totale individuale è così determinato:

$P_{\text{ind}} = P1 + P2 + P3 + P4 = P/fm (W \times p1 \text{ ind.} + X \times p2 \text{ ind.} + Y \times p3 \text{ ind.} + Z \times p4 \text{ ind.})$

Esempio di applicazione simulata

Supponiamo che un'azienda stabilisca di valutare individualmente i seguenti parametri e che il dipendente abbia raggiunto per ciascuno di essi i punteggi sotto riportati

Parametro	Peso %	Punteggio individuale
1 - Presenza	65	0,8
2 - Provvedimenti disciplinari	5	1
3 - Sinistri	15	07
4 Valutazione prestazione Individuale	15	0,9
TOTALE	100	

La fm sia pari a 100

$$\text{Pind} = 96000/100 (0,65 \times 0,8 + 0,05 \times 1 + 0,15 \times 0,7 + 0,15 \times 0,9)$$
$$= 960(0,52 + 0,05 + 0,105 + 0,135)$$

$$\text{Pind} = 960 \times 0,81 = 771,6$$

Il modello descritto per un anno, è ripetibile per ogni anno di validità del contratto che deve essere di tre anni come previsto dal CCNL.

Anno	Parametro	Peso %	Target
I	Obiettivo 1	X	Valore Obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore Obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore Obiettivo
II	Obiettivo 1	X	Valore Obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore Obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore Obiettivo
III	Obiettivo 1	X	Valore Obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore Obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore Obiettivo

Gli obiettivi possono essere diversi negli anni così come i pesi e i TARGET dei valori obiettivo.

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Per la valutazione della prestazione individuale si riporta di seguito un modello di riferimento.

Esempio di indicatori di valutazione

Per valutare la prestazione lavorativa di ogni dipendente occorre adottare una serie di indicatori di valutazione, possibilmente diversi fra loro in relazione al ruolo ricoperto ed alle mansioni svolte all'interno della società. Se volessimo percorrere una metodologia rivolta alla ricerca della massima omogeneità di giudizio, i vari indicatori adottati dovrebbero essere scomposti nei cosiddetti comportamenti osservabili, utili ai valutatori ad effettuare una valutazione non personale ma guidata.

Servizi esterni (raccolta, spazzamento, ecc.)	Peso %
---	--------

Indicatore 1	Rispetto delle procedure indicate nei manuali operativi della società (qualità, sicurezza)	20
Indicatore 2	Rispetto norme di sicurezza	15
Indicatore 3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	15
Indicatore 4	Cura del mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro	10
Indicatore 5	Saper lavorare in squadra ed in gruppo	10
Indicatore 6	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	15
Indicatore 7	Saturazione dell'orario di lavoro	15
TOTALE		100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascuno degli indicatori della tabella precedente

Servizi esterni (raccolta, spazzamento, ecc.)	
1	Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata
2	Operare nel rispetto delle norme di sicurezza della società e nel rispetto del codice della strada
3	Approccio positivo alle imprevedibilità del servizio anche il riferimento al territorio
4	- Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti - Attenzione nell'utilizzo del mezzo (es. incidenti, danneggiamenti), attrezzature e strumenti di lavoro - Tenuta della cabina
5	- Conoscere il mezzo assegnato ai colleghi - Rispettare il punto di partenza del settore assegnato - In caso di ritardi od imprevisti avvertire prontamente la squadra - Confrontarsi con i propri colleghi per far fronte a problemi imprevisti - Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo
6	Approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro
7	- Puntualità in ingresso - Evitare pause prolungate e non autorizzate - Evitare rientri anticipati o non giustificati - Mettersi a disposizione del coordinatore alla fine del lavoro assegnato

Impiegati esecutivi		Peso %
Indicatore 1	Capacità organizzative	30
Indicatore 2	Capacità di relazione con clienti interni/esterni	15
Indicatore 3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	10
Indicatore 4	Flessibilità operativa	10
Indicatore 5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10
Indicatore 6	Visione d'insieme del processo lavorativo	10
Indicatore 7	Capacità di elaborare proposte	15
TOTALE		100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascuno degli indicatori della tabella precedente

Impiegati esecutivi	
1	<ul style="list-style-type: none"> - Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato - Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato - Rispetto dei tempi di scadenza - Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione - Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità - Discrezione
2	<ul style="list-style-type: none"> - Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo - Capacità di confronto - Rispetto/riconoscimento ruoli
3	<ul style="list-style-type: none"> - Condivisione obiettivi comuni - Capacità di integrazione - Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio
4	Approccio costruttivo a: <ul style="list-style-type: none"> - modifiche organizzative - formazione - nuovi strumenti di lavoro - nuove procedure
5	Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (pro positività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)
6	<ul style="list-style-type: none"> - Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro - Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni
7	Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento

Il premio relativo alla valutazione della prestazione individuale è così determinato:

Totale premio destinato alla valutazione: totale dipendenti x valutazione del singolo dipendente

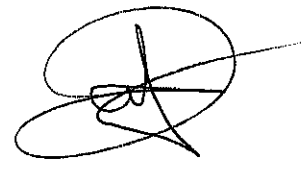
Il residuo del premio non assegnato, poiché non tutti i dipendenti avranno una valutazione di 100/100, sarà ripartito fra coloro che avranno conseguito una valutazione minima come ad esempio. 80/100, 85/110, 90/100).

SCHEMA DI ACCORDO TIPO

Verbale di Accordo

In data _____ tra l'Azienda/Società _____

e le Organizzazioni sindacali/R.S.U _____



Premesso che:

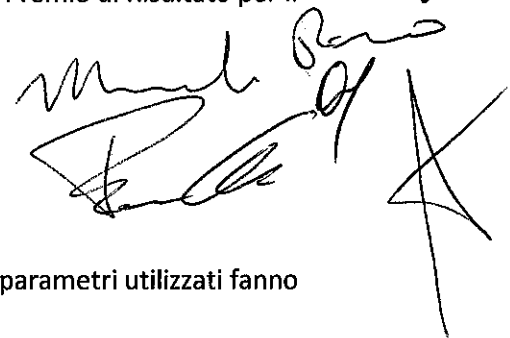
- Il PdR è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e gli obblighi del rispetto degli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione;
- Il presente CCNL prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- in un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;



Le Parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per il triennio compreso tra nell'azienda /società/ società del Gruppo ...



Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:



1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. il Premio è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente;
3. le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo le seguenti metodologie:



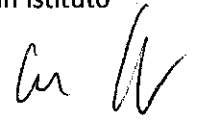
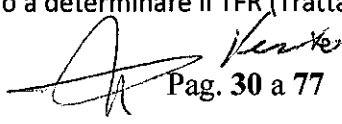
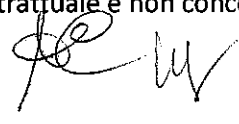
a) Determinazione dell'ammontare aziendale del premio

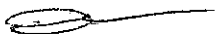


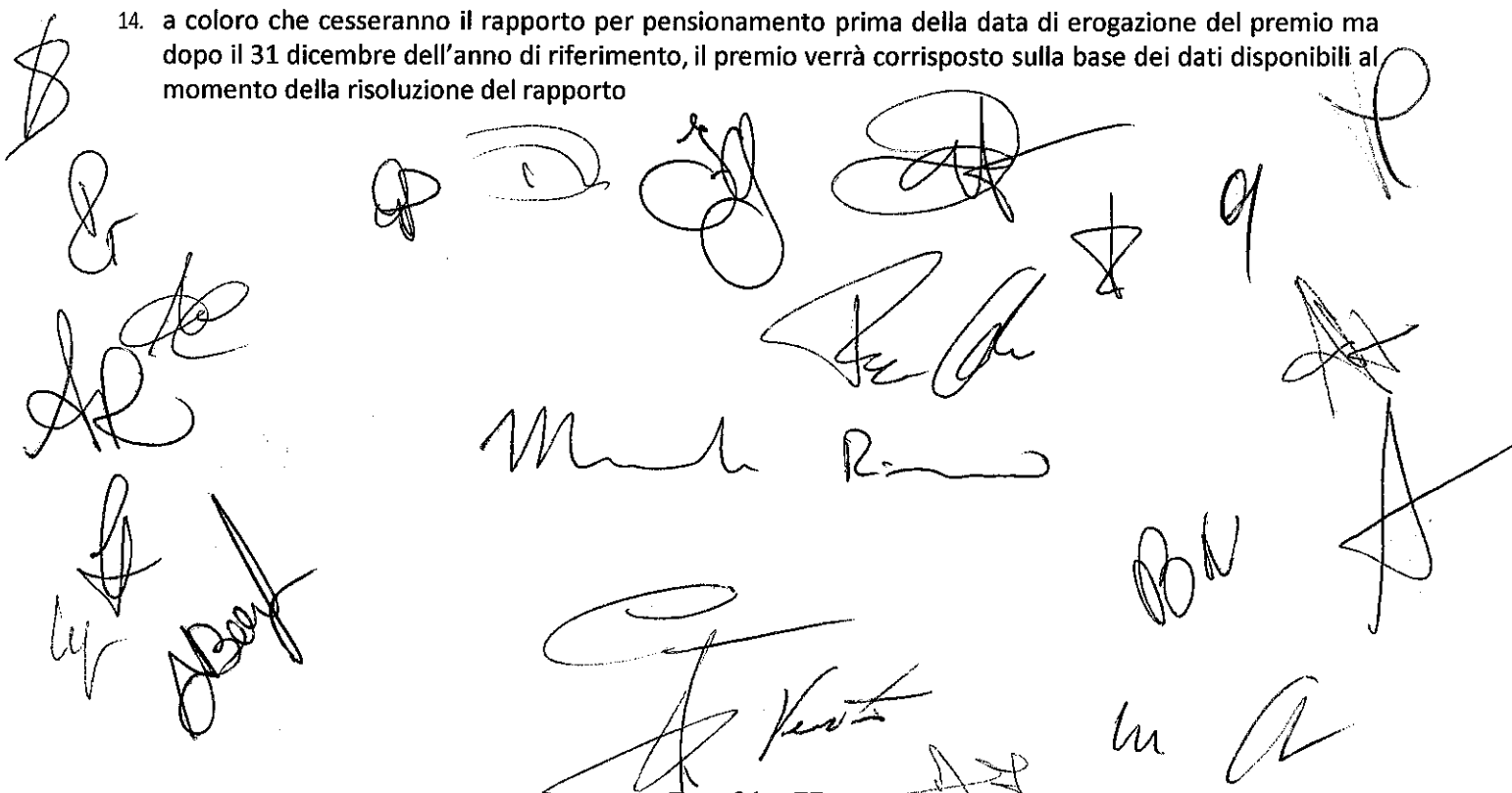
b) Distribuzione del premio



4. le Parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto);



- 
5. in relazione a quanto previsto all'art. 2 del CCNL_ per gli anni_ , il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili da bilancio, che verranno definiti dalle Parti entro il pros- simo mese di per l'esercizio ;
 6. la quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro tre mesi dal consuntivo annuale o , dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto;
 7. le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia;
 8. le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;
 9. le Parti, con riferimento al Premio di Risultato ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza semestrale, l'andamento degli indicatori di redditività;
 10. l'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di ciascun anno;
 11. ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall'inizio del secondo periodo di cui all'art 14 del vigente CCNL;
 12. ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato
 13. il premio potrà essere riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero
 14. a coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto



Il Premio, determinato secondo quanto di seguito definito, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio di valore positivo misurato da _____

Fermo restando che la durata dei contratti aziendali è triennale, le Parti possono valutare se inserire nel contratto una "clausola di salvaguardia" secondo la quale in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del Premio, azienda ed organizzazioni sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL. Con il presente Accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

Azienda

OO.SS.

[Handwritten signatures and marks for Azienda and OO.SS.]

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.
2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine nell'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente CCNL.
3. Il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro ovvero prevedendo periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di non lavoro o lavoro a orario giornaliero ridotto.
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. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 8 e seguenti.
6. All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in tre ore. Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi.
7. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al comma 5 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità elastica di cui ai successivi commi 8 e seguenti.
8. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 6 del D. lgs. n. 81/2015, possono essere pattuite per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, rispetto a quanto stabilito al comma 3 e 6. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
9. Le prestazioni lavorative aggiuntive rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata.
10. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 8 e seguenti richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione; il lavoratore ha la facoltà di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato 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.
11. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.

12. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28/29 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
13. Quanto sopra non si applica in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessi l'intera azienda o unità organizzative di appartenenza.
14. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore nelle condizioni di cui all'art. 8, commi 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 81/2015 (patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti del lavoratore o del coniuge, dei figli o dei genitori; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa o di figli conviventi portatori di handicap o minori di anni 13), ovvero in quanto lavoratore studente di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 ovvero per lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o autonoma, il lavoratore ha facoltà di disdettare il patto ovvero di richiedere la modifica di tali clausole.
15. La disdetta ovvero la richiesta di modifica della clausola elastica, a termini del precedente comma, corredate di idonea documentazione comprovante i relativi motivi, sono inoltrate per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi almeno 90 giorni calendariali dalla data di stipula della clausola elastica. Il rispetto del termine indicato non è previsto nei casi in cui la revoca sia dovuta alle condizioni di cui all'art. 8, commi 3,4 e 5 del D. Lgs. n. 81/2015, elencate al precedente comma 14.
Verificata tale documentazione, l'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della modifica o della disdetta, che ha effetto a partire dal 20°giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.
Qualora i motivi documentati di cui al comma precedente evidenzino situazioni individuali di particolare gravità e urgenza, l'azienda potrà non tenere conto della tempistica di cui al presente comma.
16. L'azienda ha diritto di chiedere un nuovo patto relativo all'ulteriore adozione della clausola elastica coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative con i lavoratori che precedentemente abbiano revocato il consenso al loro utilizzo.
17. Ai sensi della normativa vigente, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale concordato individualmente, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro di cui all'art.17 del presente CCNL, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata. Il rifiuto da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
18. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo che in costanza dei motivi di cui al precedente comma 14, qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze ivi specificate.
Ai fini di cui al precedente capoverso, il dipendente è tenuto a produrre richiesta scritta all'azienda corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza e la durata prevista dei motivi di esenzione sopra specificati. In caso di protrazione dei predetti motivi oltre la durata prevista già comunicata, il lavoratore è tenuto a reiterare la predetta documentazione prima della scadenza della durata in parola.

19. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite pari al 40% della prestazione concordata, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell’art. 28/29 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 13%, comprensivo dell’incidenza sugli istituti contrattuali e legali; per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre tale limite, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell’art. 28/29 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell’incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
20. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario. Tali prestazioni straordinarie possono essere effettuate anche in giornate non caratterizzate da normale attività lavorativa. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell’orario normale di lavoro settimanale di cui all’art. 17, comma 1, del presente CCNL. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all’art. 20, comma 1, del vigente CCNL è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.
21. Le prestazioni di lavoro supplementare nonché quelle straordinarie dei lavoratori a tempo parziale con contratto a termine non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.
22. A termini dell’articolo 7 del d. lgs. n. 81/2015 il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento; il lavoratore a tempo parziale ha inoltre i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
23. 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 di riferimento.
24. Ai sensi dell’art. 8, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, risultante da atto scritto, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.
25. In attuazione delle previsioni di legge di cui all’art. 8 del D. Lgs. n. 81/2015, fatti comunque salvi i casi di diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il lavoratore richiedente affetto da gravi patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, l’azienda tiene prioritariamente conto delle richieste di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale motivate dalle suddette gravi patologie, riguardanti genitori, figli, coniugi e conviventi con totale e permanente inabilità lavorativa grave e necessità di assistenza continua o figli minori o portatori di handicap conviventi, su adeguata certificazione. A parità di condizioni, l’azienda tiene conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell’appalto/affidamento, a termine dell’art. 6 del vigente CCNL. In caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità anagrafica.
26. 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. A decorrere dalla data del passaggio da tempo parziale a tempo pieno, i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono computati in misura proporzionale all’effettiva durata della prestazione lavorativa.

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

Tale diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno indeterminato è assicurato ai lavoratori a tempo parziale e indeterminato – con priorità per i dipendenti a tempo parziale che abbiano presentato domanda trovandosi nelle condizioni di cui al comma 14 - 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; sempreché gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda, a seguito di comunicazione scritta dell'azienda stessa in luogo accessibile ai dipendenti nei locali dell'impresa.

Quanto previsto al precedente periodo non si applica ai lavoratori ai quali siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. (68, p.2 lett C, D e E).

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

28. Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del d. lgs. n. 81/2015, in caso di assunzione di personale a tempo parziale indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, 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.

29. L'azienda procede ad assunzioni di personale a tempo parziale in misura superiore mediamente nell'anno al 20% del personale a tempo pieno ed indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, previa contrattazione con i soggetti sindacali competenti.

30. Ai fini delle diverse disposizioni di legge, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

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

Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Premessa

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

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato avvengono ai sensi della normativa vigente nonché delle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
2. A norma dell'art. 19, comma 1 del D. Lgs. 81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi nelle ipotesi previste dalla legge.
3. Tenuto conto delle esigenze di aggiornamento della normativa vigente per un utilizzo specifico del contratto a tempo determinato in relazione alle opportunità di ripresa e recupero produttivo offerte dal programma PNRR e per sostenere le necessità di ricambio generazionale, le Parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis D. Lgs n. 81/2015, introdotta dall'art. 41-bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021, concordano che, a far data dal 1° gennaio 2022, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi è consentita anche per le seguenti specifiche esigenze:
 - a) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
 - b) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
 - c) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
 - e) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
 - f) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
 - g) 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.

Le specifiche esigenze sopra elencate integrano le causali di cui all'art. 19, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015 anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato di cui all'art. 21 del medesimo Decreto.

4. In attuazione dell'art. 19, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, ferma restando la disciplina di legge sulle proroghe e quanto previsto dall'art. 19, comma 3 del medesimo D. Lgs. n. 81/2015 sulla possibilità di stipulazione di un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio con l'eventuale assistenza di un rappresentante delle OO.SS stipulanti a cui il lavoratore è iscritto o conferisce mandato, la successione di contratti a tempo determinato e di periodi di missione per contratti di somministrazione a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, con l'eccezione delle ipotesi previste al successivo punto 5 nonché della sostituzione dei lavoratori in ferie, non può superare la durata complessiva di 30 mesi, pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento degli stessi.

5. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 2 lett. c) del D. Lgs. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che, a far data dal 1° gennaio 2022, costituiscono attività stagionali le attività

caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno, in particolare per l'esecuzione di servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani, nonché di quelli tossici e nocivi, comprese le attività indirette a questi riconducibili, in relazione alle esigenze cicliche verificatesi nelle seguenti ipotesi:

- a) flussi stagionali in località di interesse turistico o climatico, di norma in coincidenza con periodi di ferie e chiusure estive/invernali;
- b) tradizionali e consolidate ricorrenze e festività ed eventi di carattere nazionale ed internazionale, che comportano un afflusso aggiuntivo di persone e/o un'intensificazione dell'esigenza produttiva per un limitato periodo;
- c) sostituzione dei lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale.

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

7. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti a termine ovvero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui al seguente art. 13 non può complessivamente eccedere nell'anno la percentuale del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%. Resta sempre possibile stipulare contratti a tempo determinato per un minimo di 5 lavoratori. Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.

8. Il limite di cui al comma precedente non trova applicazione nei casi di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015; con riferimento alle ipotesi di avvio di nuove attività, di cui alla lett. a) del citato art. 23 co. 2, si intende un periodo di tempo di 18 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività.

9. Secondo quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2015, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa, a pena di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso aziende nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

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 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

12. Ai termini dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da un atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.
13. Ai termini dell'art. 22 del D. Lgs. n. 81/2015, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto continui oltre il trentesimo giorno per contratti di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
14. Qualora il lavoratore venga riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, o comunque senza soluzione di continuità, ai termini dell'art. 21 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Sono escluse le assunzioni per attività stagionali.
15. Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano i trattamenti previsti dal presente CCNL e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestatto, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
16. In caso di assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro anche discontinue, la conservazione del posto, unitamente al trattamento economico integrativo di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore fino a concorrenza della retribuzione globale, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto. A tali fini, la frazione di mese di durata pari almeno a 15 giorni calendariali vale come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Il medesimo trattamento economico è corrisposto in caso di congedo per maternità e di infortunio sul lavoro, sempre entro il limite della scadenza del termine apposto al contratto.
17. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di percorsi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro, che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività.
18. L'Azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite dei soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
19. Agli effetti dell'art. 24, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa o unità produttiva, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nella stessa unità produttiva entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni

A

già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. A parità di richieste di assunzione, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda/unità produttiva attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

20. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al precedente comma 5 ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine nella stessa azienda/unità produttiva per le medesime attività.
21. Il diritto di precedenza di cui al comma 16 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.
22. Il diritto di precedenza di cui al comma 20 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.
23. I diritti di precedenza non si applicano ai lavoratori a tempo determinato che siano stati licenziati per giusta causa o ai quali sia stata irrogata una sanzione disciplinare comportante almeno tre giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.
24. Rispettati i diritti di precedenza di cui ai commi precedenti, l'azienda potrà comunque tener conto per il 60% delle eventuali residue assunzioni a tempo indeterminato, per le medesime attività nella stessa azienda/unità produttiva, dei precedenti contratti a tempo determinato, eccezion fatta per quelli risolti durante il periodo di prova e fatte salve altresì le esclusioni di cui al precedente comma 23.
25. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del presente CCNL.
26. 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.
27. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

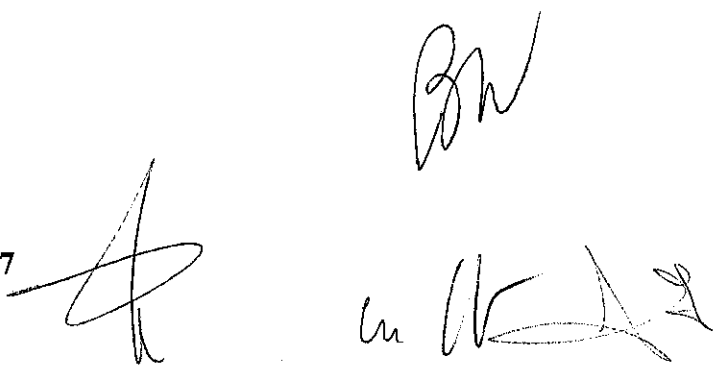
Handwritten signatures and marks on the right margin, including a large 'X' and several illegible signatures.

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Kento'.

Art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro

1. Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale, ai sensi degli artt. 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015 nonché delle norme del presente articolo.
2. I lavoratori somministrati, a tempo determinato e indeterminato, non potranno superare nell'anno la percentuale del 20%, da calcolarsi complessivamente con i lavoratori assunti a tempo determinato a norma del precedente art. 11, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione. E' comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a cinque prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato
3. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
4. Il trattamento spettante al lavoratore somministrato durante la missione è quello previsto dal presente CCNL.
5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro somministrato conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.
6. In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300/1970.
7. Il contratto di somministrazione è vietato secondo le previsioni dell'art. 32 del D. Lgs 81/2015:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso aziende nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
 - c) alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.
8. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970, il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.
9. L'utilizzatore informa il lavoratore somministrato dei posti vacanti a tempo indeterminato, anche tramite avviso generale affisso nei locali dell'utilizzatore stesso.
10. L'utilizzatore comunica ogni 6 mesi ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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



Art. 15 CCNL 10 luglio 2016
Sistema di classificazione unica del personale

Viene aggiunto il seguente punto 3bis:

“A valere dalla data del 1° luglio 2022 alla nuova posizione 1B corrisponde il parametro 88,38 con la relativa retribuzione base mensile.

Nei confronti dei lavoratori in forza alla data suddetta inquadrati nel livello 1B con il parametro 90 previsto dal previgente CCNL il passaggio al parametro 88,38 con la relativa retribuzione base avviene alla data sopra indicata con il contestuale riconoscimento ad personam, in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile salvo il caso del passaggio di livello di inquadramento, della differenza tra le rispettive retribuzioni base; tale importo ad personam fa parte della retribuzione individuale mensile di cui all’art. 27, comma 3”.

L'articolo 15, comma 8, CCNL 6.12.2016 è sostituito dal seguente:

"I lavoratori assunti al livello J successivamente alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, sono inquadrati al livello 1B dopo 26 mesi di servizio".

L'articolo 15, comma 13, CCNL 6.12.2016 è sostituito dal seguente:



"Ai fini della maturazione del periodo di 5 anni di cui sopra ovvero dei 26 mesi (30 mesi per i lavoratori assunti prima dell'1 settembre 2022) di cui al comma 8 del presente articolo, sono considerati utili esclusivamente i periodi di servizio comunque retribuiti a termini di legge o di contratto, i periodi di infermità per malattia o infortunio non sul lavoro e i periodi di infortunio sul lavoro indennizzati dai competenti istituti assicurativi, i periodi di cui all'art. 42, comma 2, del presente c.c.n.l..

Sono considerati altresì utili come mese intero le frazioni di mese per aspettativa non retribuita e/o per giornate comunque non retribuite o non indennizzate a termini di legge o di contratto, che, all'atto del computo finale dei 5 anni, ovvero dei 26 mesi (30 mesi per i lavoratori assunti prima dell'1 settembre 2022), di cui al comma 8 del presente articolo, richiesti, risultino di durata complessiva almeno pari a 15 giorni. Analogamente, in caso di assunzione le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni calendariali sono considerati come mese intero. In tutti i casi di cui sopra non sono computabili le frazioni di mese inferiori a 15 giorni".

NORMA TRANSITORIA

Al fine di garantire un trattamento equo, i lavoratori assunti con inquadramento al livello "J" tra l'1.6.2022 e il 31.8.2022, fermi rimanendo i requisiti di maturazione temporale di cui al presente articolo 15, acquisiranno il diritto al passaggio al livello 1B in data 1.11.2024.



LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E REGOLAMENTAZIONE SPECIFICA PER AREA IMPIANTI E RELATIVI ADDETTI

ISTITUZIONE COMMISSIONE NAZIONALE

In relazione ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e dei contenuti professionali dei lavoratori intervenuti negli ultimi anni nel settore dei servizi ambientali nell'ambito del processo di transizione ecologica ed allo sviluppo di una **economia circolare**, si rende necessaria la revisione dell'attuale sistema di classificazione del personale, non più rispondente alla situazione organizzativa delle aziende, allo scopo di inserire, formare e valorizzare nuove figure professionali e aggiornare i ruoli professionali esistenti.

Le Parti stipulanti, in adempimento degli impegni assunti nell'Accordo 9 dicembre 2021 e nella sottoscrizione del presente accordo di rinnovo dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016, conclusivo della seconda fase del negoziato contrattuale, **istituiscono una Commissione nazionale bilaterale non negoziale**, composta da un rappresentante per ognuna delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di **definire una proposta complessiva di riforma** del sistema di classificazione del personale, ferma restando la classificazione unica del personale; la proposta dovrà essere comprensiva di una regolamentazione specifica per le professionalità dell'**Area Impianti**, che tenga conto dell'assetto di queste materie nei Contratti collettivi nazionali di lavoro applicati nell'area al fine di favorire l'applicazione generalizzata del CCNL dei servizi ambientali anche agli impianti gestiti dalle aziende del settore.

La proposta dovrà rappresentare non un mero aggiornamento, ma una vera revisione del modello di classificazione del personale, che intervenga nelle diverse aree di interesse, dalla progettazione e organizzazione dei servizi, e che copra l'intero ciclo integrato dei rifiuti, dal rapporto con gli utenti, alla raccolta, trasporto, trattamento, valorizzazione economica ed energetica e da ultimo allo smaltimento finale.

La Commissione nazionale, che indicherà un portavoce per Parte e potrà avvalersi anche del contributo di esperti esterni, inizierà i lavori entro il 1° giugno 2022 e li terminerà al più tardi entro il 31 ottobre 2022.

La Commissione nazionale bilaterale dovrà produrre entro la data sopra indicata un documento di sintesi delle proposte emerse ed esaminate, possibilmente unitarie, da sottoporre alle delegazioni trattanti delle rispettive Associazioni e Organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016 per l'immediato avvio del negoziato che dovrà concludersi entro i sei mesi successivi.

Con le stesse tempistiche la Commissione nazionale ha altresì il compito di produrre un Documento sui **profili professionali dell'Area Impianti**, sia per il corretto inquadramento delle risorse su attività nuove o esigenze degli ultimi anni sia per rendere attrattivo il settore rispetto a nuovi segmenti riconducibili alla **economia circolare**, oggi frammentati in contratti o accordi aziendali che insistono fondamentalmente sulle logiche particolari e di costo.

Alla stessa Commissione nazionale bilaterale sull'inquadramento professionale potrebbe essere assegnato, in un periodo successivo, il compito di monitorare il nuovo modello favorendone la condivisione nelle aziende

Al fine di favorire e indirizzare i lavori della Commissione verso una **revisione completa del modello di classificazione del personale** di cui ai suddetti CCNL che possa segnare un **momento di svolta nella gestione delle risorse umane del settore, attraverso una valorizzazione del ruolo**, le Parti convengono sin da ora sulle seguenti linee guida.

1. Raggruppamento delle mansioni/attività per famiglie professionali (**PROCESSI**), come a titolo esemplificativo e indicativo:

- operativi di produzione, diretti ed indiretti;
- responsabili di produzione;
- addetti manutenzioni a mezzi e stabilimenti produttivi;
- responsabili manutenzione, tecnici di impianto, gestori e manutentori di laboratori;
- addetti e responsabili amministrativi servizi interni o di coordinamento;
- responsabili gestionali funzioni di staff (per es. marketing, comunicazione, Sistemi di certificazione, Customer care, servizi informativi, sistemi di innovazione tecnologica e sviluppo materiali);

superando la precedente classificazione per *aree operativo-funzionali*

2. Inserimento dei processi in una struttura a matrice per aree professionali omogenei (**RUOLO**);

- Ruoli Operativi
- Ruoli Tecnico Specifici
- Ruoli Specialistici, Gestionali e di coordinamento

3. Inquadramento del personale ai correlati livelli *per ruolo e per processo* tenendo conto di fattori (**CRITERI DI PROFESSIONALITÀ**), quali:

- a. Titolo di studio e/o abilitazioni professionali possedute o acquisite (per i ruoli più tipicamente operativi);
- b. Sviluppo di competenze distintive e utilizzo di competenze relazionali e trasversali per lo svolgimento di mansioni tecniche, specialistiche e gestionali (*soft skills*);
- c. Autonomia-responsabilità e orientamento alla risoluzione dei problemi (*problem solving*), alla qualità del servizio ed al risultato dell'impresa, per mansioni di supporto, direttive e gestionali più complesse.

1.

4. *Semplificazione della scala parametrica dei livelli* privilegiando, come già definito con l'Accordo del 9 dicembre 2021, l'Apprendistato come livello d'inserimento di nuove figure professionali in azienda in luogo dei parametri di ingresso.

2.

Il nuovo sistema dovrà consentire l'utilizzo di criteri di valutazione professionali per il passaggio al livello di inquadramento superiore che tengano conto maggiormente, rispetto ad oggi, dell'acquisizione e miglioramento di abilitazioni e competenze professionali, superando automatismi esclusivamente legati all'anzianità a favore di politiche di sviluppo e ricambio generazionale con politiche attrattive, rispetto al mercato di riferimento, per un proficuo inserimento nelle organizzazioni aziendali.

Con la nuova classificazione, considerato l'elemento di svolta nella gestione delle risorse umane, dovranno essere approntati, per il personale con maggiore anzianità, **piani di addestramento/formazione e cambio dei mix professionali**, anche utilizzando gli strumenti normativi a sostegno della riqualificazione e del ricambio generazionale.

Considerata l'importanza di questa tematica per la conclusione della Fase tre del rinnovo contrattuale, le Parti convengono che l'ultima tranche di aumento delle retribuzioni base parametriche prevista nella parte economica del rinnovo contrattuale sia erogata sul parametro di riferimento risultante dalla riclassificazione del personale nella nuova scala parametrica, a seguito del raggiungimento dell'Accordo tra le Parti sulla nuova classificazione del personale.

Kento

CAPITOLO V



ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE

Premessa








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

Art. 17 - Orario di lavoro


1. La durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali, distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.
2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 18, potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.
3. La durata massima dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 48 ore settimanali e di 9 ore giornaliere, salvo diversa intesa in sede aziendale.
4. Tenendo conto delle esigenze di continuità del servizio pubblico essenziale gestito, per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, agli effetti dell'art. 4, commi 2,3 e 4 del D. Lgs. n. 66/2003, si fa riferimento ad un periodo di 6 mesi consecutivi, elevabili fino a 12 previa contrattazione aziendale.
5. L'articolazione settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro e le relative modifiche sono stabilite dall'azienda con apposito ordine di servizio, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.
6. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto alla prestazione lavorativa.
7. Le operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc. all'inizio ed al termine del turno di lavoro vanno effettuate oltre la durata dell'orario di lavoro di cui al comma 1, fatte salve particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative aziendali e per l'utilizzo di specifici DPI; i tempi delle operazioni suddette si intendono già considerati nella retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL.
8. Il personale turnista non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito, fermo restando che la sostituzione deve avvenire al massimo entro due ore dalla fine del turno.

- 
- 
9. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.
 10. Nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli 7, 8 e Q, in materia di orario di lavoro si applica esclusivamente quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.
 11. In caso di adozione dell'orario spezzato, intendendosi per tale l'orario che prevede un intervallo non retribuito per la consumazione dei pasti principali, la durata di tale intervallo non deve essere superiore a due ore.


REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI/REPARTI A CICLO CONTINUO

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


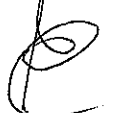
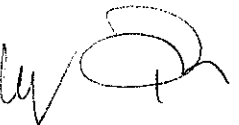


NORMA PER IL PERSONALE IN FORZA già regolato dai CCNL Utilitalia 10 luglio 2016 e FISE 6 dicembre 2016

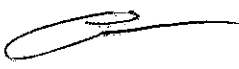


Nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato già regolato dai CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016 in forza nel settore rispettivamente alla data del 31 dicembre 2016 ed alla data del 31 gennaio 2017 continuano a trovare applicazione le normative transitorie previste dagli art. 17 dei medesimi CCNL, di seguito riportate.



Attività di trasporto a lunga percorrenza

- 
- 
- 
- 
- 
1. Diversamente da quanto previsto dall'art 17 del presente CCNL, nei confronti del personale autista
 - a. adibito a mansioni ai sensi del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, del R.D. 10/9/1923 n. 1955 e del R.D. 6/12/1923 n. 2657, le quali comportino prolungate assenze giornaliere dalla sede per oggettivi vincoli organizzativi derivanti dalla tipologia dei trasporti, di carattere extraurbano a lunga percorrenza;

- 
- b. esclusivamente per il trasporto di rifiuti a impianti di smaltimento, riciclaggio e trattamento;
 - c. che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 156/2014, autoarticolati, autotreni con rimorchio autosnodati;

trattandosi di attività che non si possano svolgere in modo continuativo all'interno del normale orario di lavoro di cui all'art 17 del presente CCNL, l'orario ordinario di lavoro può essere esteso ai sensi del Decreto Legislativo n. 234/07.

- 2. Nei confronti di tale personale viaggiante, i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 234/07, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo Decreto sono da considerare tempi esclusi dal computo dell'orario di lavoro di cui al presente articolo.
- 3. Per tali lavoratori la durata media della settimana lavorativa è fissata ai sensi del Decreto Legislativo n. 234/07. L'orario di lavoro può essere distribuito su 5 o 6 giorni alla settimana ed è conguagliabile nell'arco di 4 settimane, nel rispetto dell'art 8 del regolamento CE 561/06.
- 4. L'applicazione del regime orario previsto dal Decreto Legislativo n. 234/07 di cui al precedente punto 3 è soggetta alla previa intesa di cui al seguente comma 6 con i soggetti sindacali competenti previsti dal presente CCNL, che dovrà prevedere l'elenco del personale dedicato ai servizi di trasporto a lunga percorrenza e la verifica periodica della sussistenza dei requisiti di cui al precedente punto 1.
- 5. Le maggiorazioni per lavoro straordinario saranno riconosciute oltre l'orario ordinario.
- 6. L'intesa per l'applicazione dell'orario previsto dal Decreto Legislativo n. 234/07 dovrà prevedere il riconoscimento di un adeguato trattamento economico accessorio (a titolo indicativo e non esaustivo: indennità di disponibilità per ore ordinarie supplementari, trasferta giornaliera, indennità notturna, indennità di carico e scarico), che tenga conto del regime orario applicato. Tale trattamento sostituisce quanto previsto dal presente CCNL in materia di trasferta.
- 7. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali in essere.

Art. 18

A) - Orario di lavoro multiperiodale

- 1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà realizzare l'orario come media settimanale secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 17, con un'articolazione multiperiodale programmata in un arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.
- 2. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare 46 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 30 ore settimanali.
- 3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00 - 6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.
- 4. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale

superiore alle 38 ore. I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.

5. L'azienda definisce il regime di orario multiperiodale a seguito di esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL, da avviare almeno 3 mesi prima dell'avvio previsto dell'orario multiperiodale, sui seguenti temi:
 - a. segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
 - b. modalità di attuazione e modulazione mensile dell'orario multiperiodale;
6. In tale ambito sono oggetto di contrattazione, da concludersi entro 10 giorni dal suo avvio e comunque entro i 45 giorni precedenti l'avvio dell'orario multiperiodale, i seguenti aspetti:
 - a. eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
 - b. modalità di comunicazione/informazione dei lavoratori interessati, che dovranno essere fornite 30 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale.
7. Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art.17, in sede di contrattazione a livello aziendale, potranno concordare integrazioni a quanto previsto al comma 2 del presente articolo.



NOTA A VERBALE



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

B) - Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa rispetto all'orario di lavoro come definito ai sensi dell'art. 17 comma 5, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro limitatamente ad alcuni periodi prestabiliti, sempreché la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.
2. 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 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali ed altre, a compensazione, di minore durata.
3. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2 - che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori - sono oggetto di esame congiunto tra l'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL.
4. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati,

- a) giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;
 - b) con preavviso di 8 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo fino a 4 settimane consecutive;
 - c) con preavviso di 10 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale superiore.
5. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 2, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1, e fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore pro-capite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del:
- 15 % per le prime 120 ore;
 - 20 % per le ore residue 30 ore.
6. Il trattamento di cui al presente comma è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
8. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 2, ai lavoratori interessati non vengono, di norma, richieste prestazioni di lavoro straordinario, fatti salvi casi eccezionali o imprevisti e comunque nei limiti di cui all'art. 17, comma 3.
10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2, si verificano assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.
11. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni del presente articolo.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

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

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo

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

- ↻
2. Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari anche imprevedibili esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 150 ore pro-capite non cumulabili.
 3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - a) straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ulteriori 75 ore annue; 33% sulle ore annue eccedenti,
 - b) straordinario diurno festivo: 65%;
 - c) straordinario notturno feriale: 50%;
 - d) straordinario notturno festivo: 75%.
 4. È oggetto di contrattazione aziendale la definizione di un eventuale limite totale annuo pro-capite delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, superiore a quello previsto al comma 1, anche per singole famiglie professionali.
 5. 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 150 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione del comma 3.
 6. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1. Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi o considerati tali dal successivo articolo 20, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.
 7. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - festivo diurno: 50%;
 - festivo notturno: 75%.
 8. 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 13. 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.
 9. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00/ 06,00).
 10. 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.
 11. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

- c. la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni;
- d. la lavoratrice madre adottiva o affidataria o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario con lei convivente di un minore nei primi tre anni dal suo ingresso in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età del minore stesso.
12. Il lavoro notturno di cui al comma 8 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al successivo comma 13. Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 71 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.
13. Relativamente ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata della percentuale non superiore al del 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della sicurezza del lavoro. Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.
14. I trattamenti di cui ai commi 4, 6, 12 e 13 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.
15. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto della normativa in materia di tutela della riservatezza, fornisce informazione specifica ai soggetti sindacali competenti a norma dell'art. 1 del presente CCNL sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario pro-capite del semestre 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. 20 – Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:
- a) le domeniche o il diverso giorno di riposo settimanale;
 - b) le festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
 - c) le seguenti festività religiose:
 - Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania (6 gennaio);
 - Lunedì dell'Angelo (mobile);
 - Assunzione (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - S. Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre);
 - Festa del Patrono del Comune ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.
2. Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c), le aziende - tenuto conto della natura dei servizi erogati - stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle lettere b) e c) citate. Fanno eccezione i lavoratori del Comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del Santo Patrono, la specifica disposizione dell'art. 1 del D.P.R. n. 792/1985.

3. Sono fatte salve le eventuali modificazioni che siano disposte per legge.
4. Qualora una delle festività non domenicali, di cui al comma 1 del presente articolo cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. (già art. 21, comma 4)
5. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al successivo art. 25, comma 3, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto dal punto precedente a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica. (già art. 21, comma 5)
6. Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.

NORMA DI ATTUAZIONE

Con riferimento al trattamento per coincidenza della festività non domenicale con il sesto giorno feriale non lavorato, già previsto dall'art. 21, comma 6 del CCNL 10 luglio 2016, lo stesso verrà mantenuto esclusivamente per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL nell'importo corrispondente a quanto percepito nell'anno 2022.

Art. 21 - Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse

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

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

NORMA TRANSITORIA – CCNL 10 luglio 2016

A) Personale in servizio alla data del 30 aprile 2003

1. Il personale in servizio alla data del 30 aprile 2003 mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21 CCNL 22.5.2003.
2. Allo stesso personale, cui in applicazione della "Dichiarazione delle parti stipulanti" in calce all'art. 21 sopracitato, i tre giorni festivi supplementari siano stati trasformati in corrispondenti giornate di ferie aggiunte al monte ferie annuale spettante, tali giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale, non rivalutabile e onnicomprensiva di ogni incidenza sugli istituti indiretti e differiti.
3. A regime, ovvero dal 2011, il pagamento dell'importo relativo ai tre giorni di ferie, di cui alla colonna C della tabella sotto riportata, avverrà in modo strutturale con le competenze del mese di gennaio.
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi degli importi riportati nella tabella, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'arco dell'anno.

B) Personale assunto dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008

1. Il personale assunto nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai commi 11 e 12 dell'art. 21 CCNL 22.5.2003.
2. A detto personale, cui non spettano i tre giorni festivi supplementari, ma fruisce di due giornate di ferie aggiuntive per effetto dell'Accordo sulle festività soppresse, le due giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale con le stesse modalità indicate alla precedente lettera A) e recuperate nei mesi di luglio 2008 e gennaio 2009.
3. Qualora l'orario settimanale dei lavoratori assunti nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, sia ripartito su cinque giorni, agli stessi viene recuperata una sola giornata di ferie.

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

TABELLA

	A	B	C
--	----------	----------	----------

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

Art. 23 - Ferie

1. Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio, ad un periodo di ferie durante il quale decorre la retribuzione globale.
2. Per ogni anno solare il periodo di ferie sarà pari a 26 giorni lavorativi per tutti i lavoratori.
3. Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su cinque giorni, il periodo di ferie annuale sarà pari a 22 giorni lavorativi.
4. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso sarà assegnato dall'azienda, di norma entro il mese di marzo, sulla base di una programmazione di massima predisposta dall'azienda medesima, oggetto di contrattazione con i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente CCNL, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.
5. † Su richiesta del lavoratore, almeno una metà delle ferie spettanti sarà fruita consecutivamente nell'anno di maturazione. Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie maturate oltre le due settimane annue possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruita per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.
6. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'azienda.
7. Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruita nell'anno di maturazione, salvo quanto previsto al comma 5.
8. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

- 9. L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
- 10. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
- 11. L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente in materia. Il lavoratore che si ammali durante il periodo di ferie, deve darne comunicazione all'azienda entro il primo giorno in cui si verifica l'evento, con le modalità previste dall'art. 42, lett. A) . Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno fruite, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.

Art. 24 - Riposo giornaliero

In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilita dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo, fatte salve le attività svolte in servizio di reperibilità ai sensi dell'art. 32 lett. G del CCNL 10.07.2016 e art.34 del CCNL 6.12.2016. Diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero possono essere concordate a livello aziendale.

Art. 25 - Riposo settimanale

- 1. In conformità alle disposizioni di cui agli artt. 9 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, il lavoratore ha diritto, di norma, ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, da cumularsi con le ore di riposo giornaliero.
- 2. Sono peraltro consentite la collocazione nonché modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga determinate dalle esigenze tecnico-organizzative del servizio pubblico essenziale assicurato.
- 3. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade di norma di domenica (**già art. 21, comma 1, primo periodo**); per i lavoratori addetti, anche in servizio di reperibilità, ai servizi ambientali di cui all'art. 3 del presente CCNL, per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo settimanale può essere fissato in altro giorno della settimana.
- 4. Qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale. (**già art. 21, comma 2**)
- 5. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto è a tutti gli effetti un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo. (**già art. 21 comma 3**)
- 6. Fatto salvo quanto previsto ai sensi del precedente comma 2, qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale, gli stessi hanno diritto a recuperare detto riposo, di norma, entro i 3 giorni successivi nonché al pagamento della maggiorazione di lavoro straordinario festivo per le ore effettivamente lavorate.
- 7. Per il personale addetto a turni avvicendati, l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale deve intendersi realizzata nel corso e attraverso il normale svolgimento della turnazione complessiva, compensandosi tra loro le minori e le maggiori durate dell'intervallo tra il termine di una prestazione e l'inizio della successiva.

L'articolo 28 del CCNL 6.12.2016 è sostituito dal seguente:

Art. 28 – Aumenti periodici di anzianità

1. A decorrere dall'1.7.2023, 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, indipendentemente dalla posizione parametrica:

Livello	1	€ 15,24
Livello	2	€ 17,66
Livello	3	€ 19,11
Livello	4	€ 20,92
Livello	5	€ 21,83
Livello	6	€ 24,65
Livello	7	€ 26,04
Livello	8	€ 29,05
Livello	Q	€ 39,17

Per i lavoratori già in forza nel settore alla data della firma del presente accordo di rinnovo sono mantenuti gli importi stabiliti ai sensi dell'art. 28 del CCNL 6.12.2016, fermi rimanendo gli importi massimi di cui al comma 7 del presente articolo.

2. 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.
3. Ai fini di cui ai precedenti commi le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
4. 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.
5. Gli importi massimi maturabili per aumenti periodici di anzianità sono i seguenti:

Livello	1	€ 152,40
Livello	2	€ 176,60
Livello	3	€ 191,10
Livello	4	€ 209,20
Livello	5	€ 240,20
Livello	6	€ 271,10
Livello	7	€ 312,50
Livello	8	€ 348,60
Livello	Q	€ 391,70

6. I valori degli aumenti periodici di cui ai precedenti commi 1 e 5 spettano ai dipendenti inquadrati ai diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello di inquadramento.

7. Fermo restando quanto stabilito relativamente ai criteri di maturazione degli aumenti periodici di anzianità nonché, in caso di passaggio di livello, relativamente al 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. PER LIVELLO €	IMPORTO MASSIMO A.P.A. PER LIVELLO €	NUMERO MASSIMO TEORICO A.P.A. TRIENNALI MATURABILI PER LIVELLO
1	15,24	152,40	10
2	17,66	176,60	10
3	19,11	191,10	10
4	20,92	209,20	10
5	21,83	240,20	11
6	24,65	271,10	11
7	26,04	312,50	12
8	29,05	348,60	12
Q	39,17	391,70	10

7. Fermi restando i requisiti e i criteri generali stabiliti dai commi da 1 a 4 del presente articolo ai fini della maturazione e dell'attribuzione dell'importo spettante a titolo di aumento periodico di anzianità, il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, inquadrato nel livello J avrà diritto all'importo massimo di **€ 8,80** al maturare dell'anzianità di ~~30~~ **26** mesi di servizio prevista dall'art. 15, comma 8, del presente c.c.n.l. ovvero a un importo minore in relazione alla minore anzianità di servizio maturata alla prestabilita cadenza triennale.

NOTA A VERBALE

In considerazione della data di cui al primo comma del presente articolo, le Parti confermano che le prossime scadenze triennali per la corresponsione dell'A.P.A. sono le seguenti:

1° luglio 2023; **1° luglio 2026**; **1° luglio 2029**, e così via, con la medesima progressione triennale.

NOTA A VERBALE 18.5.2022

Al fine di allineare temporalmente l'erogazione degli aumenti di anzianità di cui al presente articolo con quanto previsto all'articolo 30 del CCNL Utilitalia 10.7.2016, le Parti valuteranno entro il **31.12.2022** l'eventualità di erogare gli aumenti di anzianità a partire dall'**1.1.2024**, a fronte di adeguata compensazione, con successiva progressione triennale.

In relazione alle modifiche di cui all'articolo 28 del CCNL 6.12.2016 i valori delle tabelle di contribuzione al Fondo Previambiente a carico del datore di lavoro e del lavoratore sono così modificate.

Liv.	Retribuzione tabellare e indennità di contingenza 1.1.1997 (A)	1 aumento periodico di anzianità (B)	Totale C (A+B)	2,033% di C (D)	ccnl 21.03.2012 (E)	ccnl 6.12.2016 (F)	Totale G (D+E+F)
Q*	€ 2.009,92	€ 39,17	€ 2.049,09	€ 41,66	€ 5,00	€ 10,00	€ 56,66
8	€ 1.815,80	*** € 29,05	€ 1.844,85	€ 37,51	€ 5,00	€ 10,00	*** € 52,51
7	€ 1.645,62	*** € 26,04	€ 1.671,66	€ 33,98	€ 5,00	€ 10,00	*** € 48,98
6	€ 1.495,59	*** € 24,65	€ 1.520,24	€ 30,91	€ 5,00	€ 10,00	*** € 45,91
5	€ 1.363,65	*** € 21,83	€ 1.385,48	€ 28,17	€ 5,00	€ 10,00	*** € 43,17
4	€ 1.255,86	€ 20,92	€ 1.276,78	€ 25,96	€ 5,00	€ 10,00	€ 40,96
3	€ 1.184,03	€ 19,11	€ 1.203,14	€ 24,46	€ 5,00	€ 10,00	€ 39,46
2	€ 1.127,92	€ 17,66	€ 1.145,58	€ 23,29	€ 5,00	€ 10,00	€ 38,29
1	€ 1.022,40	€ 15,24	€ 1.037,64	€ 21,10	€ 5,00	€ 10,00	€ 36,10
J**	€ 817,92	*** € 8,80	€ 826,72	€ 16,81	€ 5,00	€ 10,00	*** € 31,81

*Retribuzione colonna "A" determinata convenzionalmente con Accordo 15.7.2008

** Retribuzione colonna "A" determinata convenzionalmente con Accordo 6.3.2017

***Per i livelli J, 5,6,7,8 assunti prima del si applicano i valori dell'A.P.A. di cui al CCNL 6.12.2016 e i conseguenti importi di cui al totale "G" come da Tabelle Allegato 9 del CCNL 6.12.2016

Liv.	Retribuzione tabellare e indennità di contingenza 1.1.1997 (A)	1 aumento periodico di anzianità (B)	Totale C (A+B)	1,3% di C (D)
Q*	€ 2.009,92	€ 39,17	€ 2.049,09	€ 26,64
8	€ 1.815,80	*** € 29,05	€ 1.844,85	*** € 23,98
7	€ 1.645,62	*** € 26,04	€ 1.671,66	*** € 21,73
6	€ 1.495,59	*** € 24,65	€ 1.520,24	*** € 19,76
5	€ 1.363,65	*** € 21,83	€ 1.385,48	*** € 18,01
4	€ 1.255,86	€ 20,92	€ 1.276,78	€ 16,60
3	€ 1.184,03	€ 19,11	€ 1.203,14	€ 15,64
2	€ 1.127,92	€ 17,66	€ 1.145,58	€ 14,89
1	€ 1.022,40	€ 15,24	€ 1.037,64	€ 13,49
J**	€ 817,92	*** € 8,80	€ 826,72	*** € 10,75

*Retribuzione colonna "A" determinata convenzionalmente con Accordo 15.7.2008

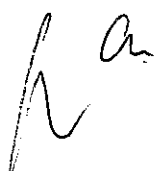
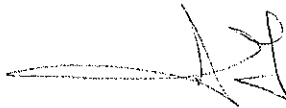
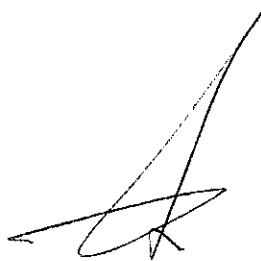
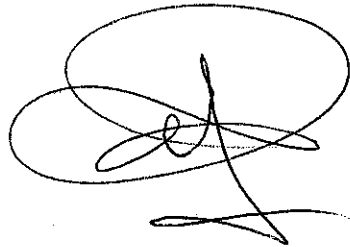
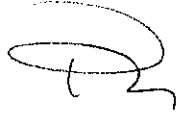
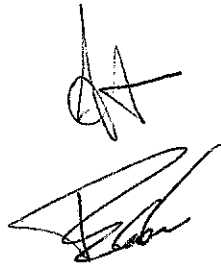
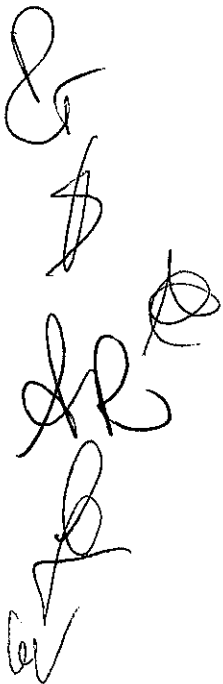
** Retribuzione colonna "A" determinata convenzionalmente con Accordo 6.3.2017

***Per i livelli J, 5,6,7,8 assunti prima del si applicano i valori dell'A.P.A. di cui al CCNL 6.12.2016 e i conseguenti importi di cui al totale "D" come da Tabelle Allegato 9 del CCNL 6.12.2016

Handwritten signatures and initials are scattered throughout the page, including on the left margin, around the second table, and at the bottom of the page.

Art. 32 CCNL 10 luglio 2016
Let. E) Indennità sgombero neve

Il secondo comma dell'art. 32 lett. E) del CCNL 10 luglio 2016 è soppresso a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.



Art. 40 CCNL 10 luglio 2016 - Art. 44 CCNL 6 dicembre 2016

Congedo Matrimoniale

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL l'art. 40 del CCNL 10 luglio 2016 e l'art. 44 del CCNL 6 dicembre 2016 sono modificati come segue.

Al lavoratore che contrae matrimonio, viene concesso un permesso retribuito pari a quindici giorni di calendario da usufruire entro trenta giorni dalla data del matrimonio. Detto periodo è riconosciuto anche al lavoratore assunto a termine con contratto di lavoro di durata almeno pari a 90 giorni calendariali.

Al lavoratore in prova detto permesso sarà retribuito per i primi sette giorni e non retribuito per i successivi otto giorni; durante il godimento del permesso, il periodo di prova rimane sospeso.

Dal trattamento economico di cui ai precedenti commi è dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'Inps.

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

CCNL 6 DICEMBRE 2016 – Articolo 46, lettera c)

È introdotto il seguente comma 1:

“A fronte di un tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro uguale o superiore al 4% alla data del 31.12.2023, rilevato dall'azienda e comunicato ai soggetti sindacali competenti individuati dall'articolo 1 del presente CCNL, l'azienda, nell'anno 2024, effettuerà le trattenute retributive secondo le modalità convenute nei seguenti commi.

A far data dall'1.1.2025, le trattenute saranno effettuate qualora il tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro risulti uguale o superiore al 4,7%, rilevato dall'azienda e comunicato ai soggetti sindacali competenti individuati dall'articolo 1 del presente CCNL, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente”.

Il comma 1 dell'articolo 46, lettera c) è ridenominato “comma 1bis”. Gli altri commi restano invariati.

Art. 58, punto 3) CCNL 10 luglio 2016

Art. 60, lett. G) CCNL 6 dicembre 2016

Assemblee sindacali del personale

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, in Azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue pro capite per le quali viene corrisposta la retribuzione globale.

Il conteggio delle ore effettivamente utilizzate per l'assemblea dai singoli lavoratori viene effettuato tramite i normali strumenti di verifica delle presenze/assenze utilizzati in azienda.

Per ogni assemblea non possono comunque essere riconosciute più di due ore di retribuzione.

Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi pubblici essenziali, le assemblee saranno tenute di norma nelle ultime ore di lavoro, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti.

Le assemblee - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - possono essere indette dalla R.S.U e, singolarmente o congiuntamente, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, fermo restando quanto stabilito in materia dall'accordo interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale di lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate alla direzione dell'azienda con un preavviso di norma, di almeno 48 ore.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali rappresentate nella R.S.U.

Kento
Pag. 65 a 77
BN

Art. 63 – Salute e sicurezza

Ad integrazione di quanto previsto dal presente articolo, le Parti sono impegnate a definire, in collaborazione con la Fondazione Rubes Triva, modalità di attuazione della prerogativa delle lavoratrici e dei lavoratori, indipendentemente dalla posizione di anzianità e ruolo, di preservare la loro sicurezza, con comportamenti responsabili finalizzati ad evitare situazioni che possano condurre, per sé o per altri, ad incidenti, infortuni o malattie professionali, in relazione alle specificità del settore.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 44 del D. Lgs. n. 81/2008, le Parti si danno atto che i lavoratori non debbano subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro o adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato, essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico; ciò fatto salvo il caso in cui il comportamento non configuri grave negligenza.

Kento
Pag. 66 a 77

Art. 65

L'art. 65 punto 2 è modificato come segue con decorrenza 1° gennaio 2024.

B) Fondo Fasda

Ferme rimanendo la validità e la centralità delle forme di assistenza pubblica previste dalla legislazione vigente, le parti concordano di realizzare, per l'intero comparto dei servizi ambientali un unico sistema di prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale - in conformità alle norme di cui all'art. 51, comma 2, lett. A) del T.U.I.R. e succ. modifiche e integrazioni - assicurato attraverso il Fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui al presente articolo. L'erogazione di tali prestazioni da parte del Fondo ha decorrenza dal mese di ottobre 2014.

1. Le imprese che applicano il presente CCNL o il CCNL FiseAssoambiente - fermo restando l'obbligo di reciprocità tra i predetti contratti ai sensi dell'art. 6 del presente CCNL - sono obbligate ad aderire al Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti dei servizi ambientali, denominato "FASDA", costituito pariteticamente tra le parti stipulanti Federambiente (oggi Utilitalia), FiseAssoambiente, Fp-Cgil, Fit-Cisl, UIL trasporti, Fiadel, disciplinato dal presente articolo, le cui disposizioni sono vincolanti per le predette imprese.
2. L'adesione al Fondo delle imprese di cui al comma 1 comporta per le stesse -in quanto titolari del rapporto di lavoro -l'obbligo di iscrivere i rispettivi dipendenti in forza , non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato ed i dipendenti con unico contratto di lavoro a tempo determinato almeno pari a 12 mesi, sia a tempo pieno sia a tempo parziale con orario di lavoro almeno pari al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno. Sono considerati in forza anche i dipendenti che si trovino nella posizione di aspettativa non retribuita.
3. Le imprese aderenti e i lavoratori iscritti di cui sopra sono tenuti - ognuno per gli adempimenti di propria competenza - a conoscere, accettare e osservare la disciplina del Fondo, costituita, in particolare, dal presente articolo, dalle disposizioni dello Statuto e del Regolamento attuativo del Fondo e dalle deliberazioni dei suoi Organi Direttivi nonché dalle convenzioni stipulate per l'erogazione delle prestazioni.
4. Per il finanziamento di tali prestazioni, viene stabilito a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore dipendente di cui al comma 2 un contributo ordinario trimestrale pari a € 42,50 (quarantadue/50), al netto del vigente contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo con inizio del versamento a partire dal 16 ottobre 2014.
5. A decorrere dal versamento trimestrale del 16 ottobre 2023, il predetto contributo ordinario trimestrale, al netto del contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del fondo, è aumentato alla misura complessiva di € 84,50 per ogni lavoratore dipendente.
6. In caso di mancato versamento del contributo ordinario di cui ai commi precedenti è in capo all'azienda inadempiente, che applica il presente CCNL, la piena responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie. E' fatta salva la facoltà del lavoratore di chiedere all'azienda il risarcimento del danno subito.
7. Qualora convenzioni e/o contratti collettivi di assistenza sanitaria integrativa in atto aziendalmente garantiscano ai lavoratori condizioni diverse rispetto a quelle assicurate dal Fondo di cui sopra, le parti aziendali, unitamente alle parti nazionali stipulanti, concorderanno condizioni, modalità e tempi ai fini dell'adesione al Fondo.

CAPITOLO XIII
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

ART. 66 - DOVERI DEI LAVORATORI

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza e porre in essere una condotta conforme alle prescrizioni del presente contratto ed alle norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge.
2. I doveri dei lavoratori, come di seguito esemplificati non esaustivamente, corrispondono al rispetto dei valori fondamentali che le parti condividono essere caratteristici del rapporto di lavoro presso imprese che gestiscono servizi pubblici essenziali.
3. In particolare tutti i lavoratori che operano nel settore devono:
 - rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;
 - svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;
 - osservare e far osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente normativa, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa;
 - conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
 - astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'azienda;
 - astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;
 - aver cura dei locali, nonché di tutto quanto affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc.);
 - tenere, nell'espletamento delle funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale;
 - mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
 - osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
 - comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione;
 - astenersi dallo svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa;
 - fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità;
 - in caso di incidenti, avvertire immediatamente il proprio responsabile diretto e provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro in azienda.

4. Il lavoratore, oltre che al presente contratto, deve uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche a tutte le altre norme che potranno essere adottate dall'Azienda secondo legge e contrattazione collettiva.

5. Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.
6. Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.
7. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da sua colpa.

Art. 67 - Doveri e responsabilità dei conducenti

1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente articolo 66, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.
2. Il conducente deve assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.
3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.
4. Il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, lett. f).
5. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada - di cui al D.Lgs. 15.1.2002, n. 9, modificato dal D.L. 27.6.2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1.8.2003, n. 214 - in caso di decurtazione di punti della patente di guida - attestata da specifico Verbale di contestazione e/o accertamento - per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda.
6. Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa la patente dall'Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche inquadrato in livello inferiore ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all'art. 16, comma 5.
7. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche inquadrato in un livello inferiore 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.

8. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reimpiegato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria.
9. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

ART. 68 - SANZIONI DISCIPLINARI

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, tra cui quelli indicati ai precedenti art. 66 e 67, potrà dar luogo, secondo la gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) multa non superiore a 4 ore di retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale da 3 a 5 giorni;
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

2. SANZIONI CONSERVATIVE

A) MANCANZE PUNIBILI CON IL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa, inosservanza delle prescrizioni e violazioni dei doveri di corretto comportamento di lieve entità, quali ritardo o anticipata cessazione del lavoro superiori ai limiti di tolleranza eventualmente previsti e definiti in azienda, lieve inosservanza delle disposizioni sulle pause, uso improprio del vestiario aziendale, ecc. in assenza di pregiudizio ai beni aziendali o agli utenti.

B) MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi, quali:

- a) in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
- b) ritardo colposo nella consegna della documentazione aziendale, ove richiesta;
- c) mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

- d) per assenza dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie di reperibilità per il controllo delle assenze per infermità previsto dalle norme di legge;
- e) inosservanza delle norme che regolano gli accessi ai luoghi di lavoro;
- f) negligenza nell'esecuzione del servizio assegnato rispetto alle istruzioni impartite;

L'importo delle eventuali multe viene devoluto entro il mese di dicembre di ogni anno a beneficio di istituzioni benefiche e/o assistenziali interne o esterne.

C) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO A 2 GIORNI

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio fino a 2 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione o di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett B), entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;
- b. per non aver eseguito la prestazione richiesta adducendo impedimenti non verificabili;
- c. inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro come ad esempio l'utilizzo dei DPI, salvo che per la gravità della mancanza la stessa non sia perseguibile diversamente;
- d. rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a controlli aziendali disposti a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato;

D) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE DA 3 A 5 GIORNI

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio da 3 a 5 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza tra quelle previste nella precedente lett. C o di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett B), entro 2 anni dall'applicazione della prima sanzione;
- b. inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone, ove l'evento non si sia verificato;
- c. rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni relative al servizio impartite dai superiori o dai preposti;
- d. volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'impresa;
- e. assenza ingiustificata fino ad un massimo di 2 giorni anche non consecutivi nell'arco di 12 mesi.

E) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA 6 A 10 GIORNI

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 a 10 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. D) o di una terza tra quelle previste nella precedente lett. C, entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- b. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti nei locali di pertinenza dell'azienda ma non in servizio, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda;
- c. contegno non rispettoso o offensivo nei confronti della clientela/utenza o della committenza;
- d. diverbio litigioso o oltraggioso nei confronti di altri dipendenti dell'azienda nei locali di pertinenza aziendale senza turbamento della vita aziendale;
- e. negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ove l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;

- f. utilizza durante il servizio strumenti, mezzi e dispositivi aziendali per fini personali, salvo che, per la particolare gravità della mancanza o per il pregiudizio arrecato all'impresa, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- g. per assenza ingiustificata nel terzo giorno, anche non consecutivo, nell'arco di 12 mesi, oltre i due giorni di cui alla precedente lettera D).

3. SANZIONI ESPULSIVE

F) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso in ipotesi quali:

- a. in caso di una terza mancanza tra quelle previste nella precedente lett. E) entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione;
- b. alterazione o aver contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi, attrezzature, macchinari o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali;
- c. irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale aziendale o a cose di terzi, o anche con danni alle persone;
- d. assenza ingiustificata dal servizio pari o superiore a 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi
- e. rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge;
- f. volontario abbandono, durante l'orario giornaliero prestabilito, del proprio posto di lavoro che abbia causato grave danno all'impresa;
- g. inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi che abbia comunque procurato danno all'azienda;
- h. comprovate minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni caluniose o diffamatorie nei confronti dell'impresa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 66 sull'esercizio del diritto di critica sindacale;
- i. ogni altra mancanza di equivalente gravità.
- j.

G) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'impresa, relativa a doveri anche non espressamente richiamati dal presente CCNL di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come di seguito riportato a titolo indicativo e non esaustivo:

- a. illecito uso, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci, carburante, rifiuti o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati;
- b. percezione di somme indebite a danno della clientela o di un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio e comunque uso del rapporto di lavoro per trarre illecito profitto per sé o per altri;
- c. violazione deliberata di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi;
- d. alterazione, falsificazione, sottrazione di documenti di trasporto, registri o atti dell'impresa;
- e. vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i collaboratori ovvero risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
- f. induzione o partecipazione a disordini, tumulti, violenze durante il servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso all'utenza;
- g. trasgressione al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

- h. quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- i. gravi atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- j. connivente tolleranza o occultamento di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati o altri abusi, commessi da dipendenti o da terzi;
- k. assenza senza giustificazione per quattro o più giorni consecutivi;
- l. condanna passata in giudicato per reati non colposi;
- m. condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni;
- n. condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale, quali i reati associativi ed i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale;
- o. irregolare timbratura delle presenze sul lavoro o alterazione dei documenti dei rimborsi per trasferta o dei documenti inerenti alle certificazioni di malattia;
- p. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti durante l'orario di lavoro causando o potendo causare un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda o alle persone;
- q. danneggiamento volontario o sabotaggio di beni aziendali o di terzi.
- r. falsa dichiarazione relativa alla situazione personale in merito ai carichi pendenti ed al casellario giudiziari, nei casi ove sia rilevante ai fini dell'espletamento della mansione.

4. NORME PROCEDURALI

Il presente articolo ed il codice disciplinare aziendale devono essere affissi permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

Le aziende sono tenute ad adottare il proprio codice disciplinare in conformità a quanto disposto dal presente articolo. I codici disciplinari aziendali già esistenti alla data di sottoscrizione del presente CCNL saranno oggetto di armonizzazione con la normativa di cui al presente articolo, sub 1-3, entro la vigenza del presente contratto. Sono fatti salvi i codici disciplinari derivanti da accordi aziendali conformi ai principi di progressione e proporzionalità previsti dal presente articolo.

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa o aver ricevuto per iscritto le sue giustificazioni.

Per provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, che si intende svolto in forma tale da contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, la Direzione aziendale effettua la contestazione per iscritto.

La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.

Il lavoratore entro il termine di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta può presentare le proprie giustificazioni scritte o richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione e può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Ove non provveda nel suddetto termine, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare in relazione all'addebito.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente comma a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, di gravità tale da impedire l'esercizio del diritto di difesa, 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 ricevimento.

La Direzione, completata l'istruttoria - la quale, salvo casi di particolari complessità oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore, deve esaurirsi entro trenta giorni lavorativi dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la sanzione irrogata. Nel caso in cui il lavoratore chieda di essere sentito per fornire le giustificazioni ovvero produca giustificazioni scritte, i trenta giorni decorrono dalla data dell'audizione o del ricevimento delle giustificazioni. Nei casi particolarmente complessi, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorso tale termine senza l'emissione di alcun provvedimento, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, le procedure di conciliazione previste dall'art. 7, commi 6 e 7 della legge n. 300/1970. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

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

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

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

4. SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

Nel caso di mancanze di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Direzione può disporre, a titolo di cautela, l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo non risulti accertata una sua colpa passibile di provvedimento disciplinare dalla lett. C e seguenti del presente articolo.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per aver commesso un reato il cui accertamento costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, può disporre la sospensione cautelativa dal servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Ove venga irrogata la sanzione del licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.

ARTICOLO NUOVO

Misure di incentivazione della previdenza complementare

Le Parti, in relazione all'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio ed al fine di promuovere lo sviluppo della previdenza complementare, concordano di stabilire nuove misure di sostegno previdenziale in favore del personale, in particolare dei nuovi assunti, al fine di favorirne l'iscrizione alla previdenza complementare attraverso l'incremento della posizione contributiva individuale.

1. Ai lavoratori nuovi assunti a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL viene riconosciuta la possibilità di optare - entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta della destinazione per il TFR - per la conversione del trattamento degli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 30 del CCNL 10 luglio 2016 e 28 CCNL 6 dicembre 2016 in misure contributive a sostegno della previdenza complementare.
2. Nei confronti di tali lavoratori verrà versato esclusivamente al Fondo Pensione Previambiente l'importo corrispondente all'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, maturato secondo le regole previste dagli articoli contrattuali sopra citati ed alle medesime scadenze, maggiorato del 10% e riproporzionato su 12 mensilità, per gli importi unitari di seguito riportati.

Livello	Importo
J	€ 11,29
1	€ 19,56
2	€ 22,66
3	€ 24,52
4	€ 26,85
5	€ 28,02
6	€ 31,63
7	€ 33,42
8	€ 37,28
Q	€ 50,27

3. Il lavoratore che ha optato per la conversione degli aumenti periodici di anzianità in misure contributive alla previdenza complementare ha diritto a maturare misure contributive o frazioni di esse fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente.

Pag. 75 a 77

Livello	Importo
1	€ 195,60
2	€ 226,60
3	€ 245,20
4	€ 268,50
5	€ 280,20
6	€ 316,34
7	€ 334,20
8	€ 372,80
Q	€ 502,70

4. In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra relativo al livello di appartenenza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo importo.
5. Tali importi costituiscono contribuzione aggiuntiva corrisposta per 12 mensilità a carico del datore di lavoro nella posizione individuale del singolo lavoratore optante presso il Fondo Previambiente e non sono pertanto computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR.
6. I lavoratori già in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL, che non hanno ancora compiuto la piena maturazione degli aumenti periodici di anzianità a norma degli artt. 30 e 28 sopra citati possono chiedere, in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione, l'applicazione delle regole di cui ai precedenti commi per l'attribuzione delle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare.
In tal caso, sono conservati in cifra fissa non assorbibile gli importi già percepiti a titolo di aumenti periodici di anzianità maturati alla data di presentazione della richiesta.
7. Resta fermo che non spettano le misure periodiche per gli anni di anzianità di servizio che hanno già dato titolo alla percezione degli aumenti triennali.
8. In considerazione delle finalità della previdenza complementare e delle esigenze di continuità della contribuzione, la richiesta di applicazione delle sopracitate misure periodiche a sostegno della previdenza complementare è irrevocabile.

NOTA A VERBALE

Per i dipendenti delle cooperative aderenti a Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi è valido quanto sottoscritto con le OO.SS. in data 18 giugno 2018 in materia di riconoscimento degli strumenti bilaterali della cooperazione.

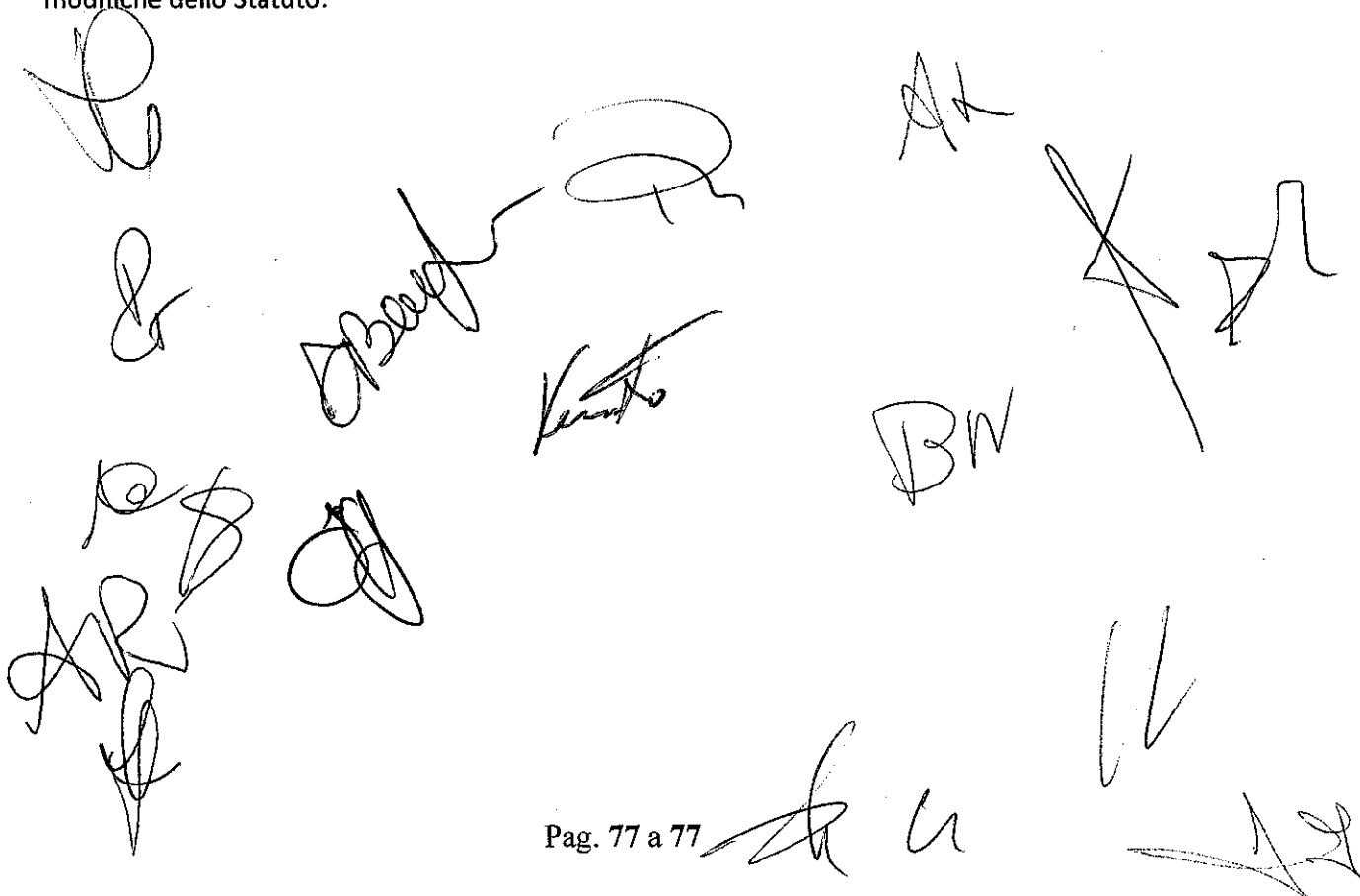
Beer Wants W W W W W

A G H I J K L

BW W

CCNL 6 dicembre 2016 – ARTICOLO NUOVO - FONDAZIONE RUBES TRIVA

1. La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle leggi vigenti, promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed e informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione delle cultura della prevenzione.
2. La Fondazione Rubes Triva attua quanto previsto dall'art. 51, comma 3bis del D. Lgs. n. 81/2008 e, su richiesta delle imprese, rilascia l'attestazione di asseverazione dei Modelli di gestione di cui all'art.30 dello stesso D. Lgs.,secondo la procedura operativa UNI/PdR 22:2016.
3. Le imprese che applicano il CCNL Assoambiente 6.12.2016 come rinnovato con l'Accordo 17.5.2022, a far data dal 1° gennaio 2024 versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari ad euro 1,00 al mese, che aumenta a euro 2,00 dal 1° gennaio 2025, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A tal fine le associazioni datoriali forniranno alla Fondazione Rubes Triva i dati relativi al numero dei dipendenti.
4. Il versamento dell'importo suindicato alla Fondazione deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.
5. Nelle more dell'iscrizione delle imprese, la Fondazione organizzerà, d'intesa con Assoambiente e con le Fonti istitutive, specifiche iniziative di informazione in ordine alle attività della stessa; le Fonti istitutive della Fondazione, altresì, definiranno con Assoambiente, entro il 30 giugno 2023, le conseguenti modifiche dello Statuto.



Pag. 77 a 77

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a sciogliere la riserva in ordine alla presente ipotesi di accordo entro il 10 giugno p.v.

Con la sottoscrizione della presente intesa le Organizzazioni Sindacali sospendono lo stato di agitazione con conseguente revoca dello sciopero proclamato per il 20 giugno p.v.

Roma, 18 maggio 2022

FP-CGIL

FIT-CISL

UIL-TRASPORTI

FIADL

[Handwritten signatures and scribbles for FP-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI, and FIADL]

