

IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE

Addì, 17 giugno 2011 in Roma,

tra

la Federambiente rappresentata dall' AREA POLITICHE DEL LAVORO composta da Giuseppe Savino coordinatore, Marco Maria Camoletto, Salvatore Cappello, dal Direttore della Federazione Gianluca Cencia e dal Direttore del Servizio Lavoro Marco Pietrangelo;

e

la Federazione Italiana FP CGIL rappresentata da Adriano Sgrò e Massimo Cenciotti;

la Federazione Italiana FIT CISL rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio;

la Federazione Italiana UILTRASPORTI rappresentata da Claudio Tarlazzi e Paolo Modi;

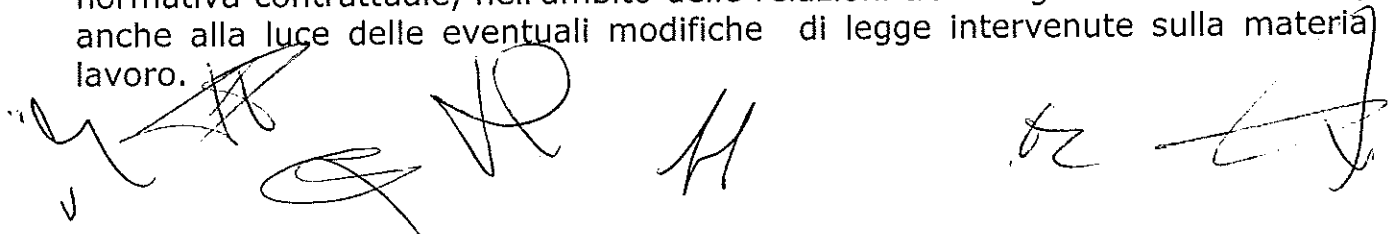
la Federazione Italiana FIADEL rappresentata da Luigi Verzicco e Vittorio D'Albero

è stato stipulato il seguente Accordo per il rinnovo del CCNL Federambiente 30.6.2008 per i dipendenti dei servizi ambientali, che si intende qui confermato in ogni sua clausola non modificata dal presente Accordo.

Il presente contratto ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa e decorre dal 1° gennaio 2011 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2013.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto.

Le parti convengono di costituire una Commissione paritetica che, entro 6 mesi dalla ratifica della presente ipotesi di Accordo, armonizzi ed integri la normativa contrattuale, nell'ambito delle relazioni tra i singoli articoli esistenti, anche alla luce delle eventuali modifiche di legge intervenute sulla materia lavoro.



Inoltre, verrà istituita una commissione bilaterale che entro il 31.10.2011 abbia l'obiettivo di ottimizzare l'impianto classificatorio alla luce delle criticità evidenziate in fase applicativa relativamente all'aerea dello spazzamento e raccolta, della conduzione mezzi e degli impianti.
Infine, per quanto riguarda la nuova disciplina delle RSU, Federambiente si riserva di fornire le proprie valutazioni in merito alla proposta allegata delle OOSS entro luglio 2011 al fine di pervenire ad una proposta condivisa attraverso uno specifico incontro.

PARTE NORMATIVA

I seguenti documenti contrattuali denominati:

- ✓ Allegato n. 1 – Artt. 1 e 2 "Relazioni industriali e assetti contrattuali";
- ✓ Allegato n. 2 – Art. 8 bis "Integrazione sociale e politiche del lavoro...";
- ✓ Allegato n. 3 – Art. 17 "Orario di lavoro";
- ✓ Allegato n. 4 – Art. 17 bis "Orario di lavoro multi periodale";
- ✓ Allegato n. 5 – Art. 19 "Lavoro straordinario, notturno e festivo";
- ✓ Allegato n. 6 – Dichiarazione congiunta "Tempo tuta";
- ✓ Allegato n. 7 – Art. 26 "Banca delle ore";
- ✓ Allegato n. 8 – Art. 42 "Trattamento per infermità ...";
- ✓ Allegato n. 9 – Art. 44 Inidoneità sopravvenuta";
- ✓ Allegato n. 10 – Art.... "Fondazione Nazionale Rubes Triva";
- ✓ Allegato n. 11- Art. ... "Assistenza Sanitaria Integrativa";
- ✓ Allegato n. 12 – Art. 57 "Prerogative e permessi sindacali".

costituiscono parte integrante del presente Accordo di rinnovo.

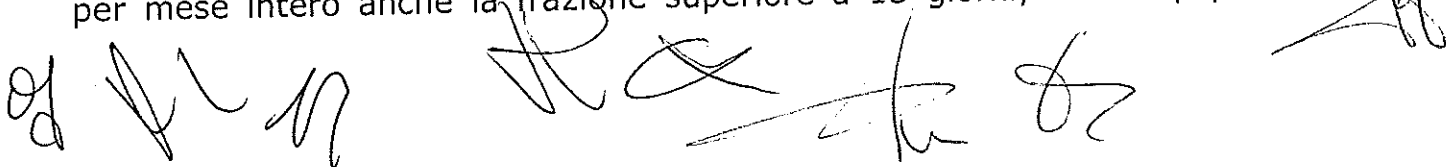
PARTE ECONOMICA

Le parti concordano quanto segue:

Viene riconosciuto ai lavoratori in forza alla data di erogazione della prima retribuzione utile successiva allo scioglimento delle riserve sul presente accordo un importo forfettario per il mancato rinnovo pari a € 120.00 lordi globali complessivi convenzionalmente determinato e riferiti al parametro 130.7, 3° livello A.

L'importo in oggetto viene erogato in un'unica soluzione con la prima retribuzione utile successiva alla ratifica del presente accordo.

L'importo concretamente spettante viene determinato in misura pari a € 20.00 lordi globali e complessivi su base mensile per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo 1° gennaio 2011- 30 giugno 2011; s'intende per mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni; sono equiparate al



servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda (malattia, infortunio, congedo per maternità).

In caso di passaggio di livello nel corso del periodo sopra indicato gli importi da corrispondere vengono riferiti pro quota.

Il suddetto importo, da parametrare per tutti i livelli previsti dalla classificazione del personale, è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti; inoltre in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 2120 del codice civile l'importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto; è a copertura del periodo pregresso 01.01.2011 - 16.06.2011 e va corrisposto al personale in forza alla data di erogazione della prima retribuzione utile successiva alla data di scioglimento delle riserve sul presente Accordo.

AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI TRIENNIO 2011 - 2013

Le parti concordano che a regime sulla base delle scansioni temporali sotto indicate vengano riconosciuti ai lavoratori in forza gli aumenti economici contrattuali come sotto indicati riferiti al 3° livello, parametro A (130, 07):

dal 1° luglio 2011

- ✓ € 35.00 integrati da € 5.00 (indennità integrativa - art. 32, lett. L) del CCNL 30.6.2008) **Totale € 40.00 mensili** ai lavoratori in forza alla medesima data;

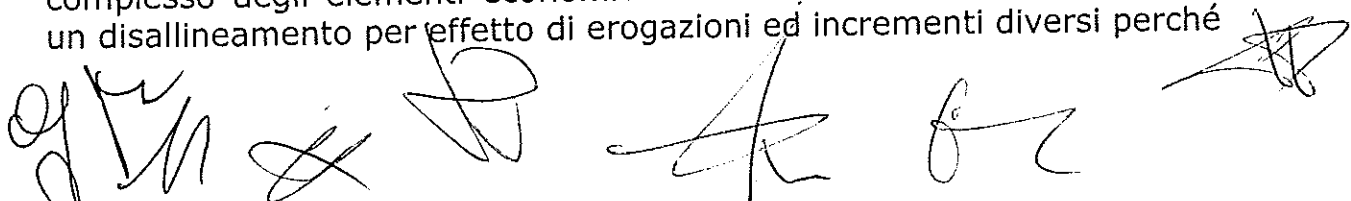
dal 1° luglio 2012

- ✓ € 34.00 integrati di € 6.00 (indennità integrativa - art. 32, lett. L) del CCNL 30.6.2008) **Totale € 40.00 mensili** ai lavoratori in forza alla medesima data;

dal 1° luglio 2013

- ✓ € 35.00 mensili integrati da € 5.00 da destinare in cifra fissa mensile alla previdenza complementare prevista dall'art. 65 "Fondo Previambiente". **Totale € 40.00 mensili** ai lavoratori in forza alla medesima data.

Le parti concordano, inoltre, che al fine di difendere e sostenere il contratto unico di settore relativo ai servizi ambientali e di garantire quindi l'unicità del trattamento dei lavoratori addetti, l'allineamento e l'omogeneità dei relativi costi rappresentano un valore per la competitività del settore nel mercato. Pertanto, qualora nel corso della vigenza triennale del presente CCNL, il complesso degli elementi economici e retributivi relativi al rinnovo subiscano un disallineamento per effetto di erogazioni ed incrementi diversi perché



disposti dal CCNL FISEAssoambiente, si procederà all'allineamento delle somme economiche diverse previste dai due CCNL.

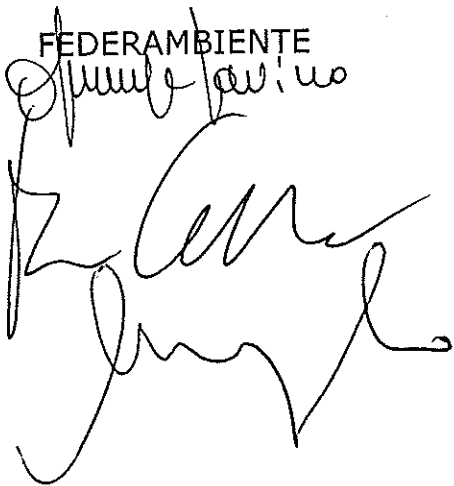
Restano esclusi da tale allineamento gli istituti contrattuali relativi all'esternalizzazione dei servizi, all'assistenza sanitaria integrativa ed ai permessi sindacali.

La presente ipotesi di accordo verrà sottoposta all'approvazione degli organi direttivi di Federambiente.

Per quanto riguarda le organizzazioni sindacali, la presente ipotesi di accordo verrà sottoposta all'approvazione dell'assemblee dei lavoratori.

Letto, confermato, sottoscritto

FEDERAMBIENTE



FP CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

CAPITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 1 – RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Il sistema di relazioni delineato dal presente contratto, rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore dell'igiene ambientale, è finalizzato a favorire: le trasformazioni del settore attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato; il mantenimento dell'integrità del ciclo dei rifiuti; il conseguimento della unicità della tutela contrattuale per i lavoratori impiegati in tale ciclo.
2. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi.
La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
3. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che - al fine di accrescere una reciproca consapevolezza e un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sottoindicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.
4. Le parti esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuale regolato e, quindi, in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole e pertanto definiscono specifici strumenti relazionali di seguito indicati.

A) Livello nazionale

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

- ai processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;
- all'adozione ed allo stato di attuazione dei piani regionali relativi alla tutela dell'ambiente e ai sistemi di smaltimento;
- alla dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- alla generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- alla situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di



- aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- all'applicazione del D. Lgs. n. 163/2006 in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto;
 - all'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

B) Livello regionale o territoriale

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

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

C) Livello aziendale

Informazione

1. Con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, della R.S.U. o, in mancanza, delle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL.
2. Costituiscono oggetto di informazione:
 - l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, alla relativa programmazione e ai risultati di gestione;
 - il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;



- i programmi degli appalti e/o degli affidamenti;
- la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro, anche con riguardo alle quantità globali impegnate nelle politiche retributive aziendali e al numero dei lavoratori da queste interessati;
- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi della legge 10.4.1991, n. 125 e successive modificazioni in tema di pari opportunità occupazionali;
- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i.;
- i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e della prevenzione/protezione dai rischi;
- i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione;
- la gestione degli eventuali fattori di rischio, in attuazione degli indirizzi fissati dai piani sanitari regionali;
- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 11;
- i risultati dell'attività formativa relativa ai contratti di inserimento/reinserimento, di cui all'art. 12;
- lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, di cui all'art. 26;
- i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A)

Esame congiunto

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

- le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali, ivi compresi il piano delle assunzioni ed i relativi criteri;
- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti – anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato – le quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici;
- i programmi operativi definiti dall'azienda, derivanti dallo standard dei servizi, anche ai fini dell'attuazione della Carta dei servizi e/o del Contratto dei Servizi;
- i criteri generali per l'attribuzione dell'eventuale aumento di merito o superminimo a carattere individuale;
- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione e addestramento sulla base delle esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato o di inserimento/reinserimento nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i contratti di appalto e di affidamento in scadenza;
- orario giornaliero di lavoro;




- le modalità di attuazione dell' orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 18;
- Articoli 8 bis, 17 bis e 19
- 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 14;
- l'aumento della percentuale di richieste di permessi dalla Banca delle ore, ai sensi dell'art. 26;
- gli elementi di cui all'art. 32, lett. G), in materia di reperibilità;
- i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 34, lett. B).

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

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

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

Art. 2 - ASSETTI CONTRATTUALI

In coerenza con gli obiettivi individuati nella "Dichiarazione Programmatica per lo Sviluppo del Settore dei Servizi Ambientali" del presente CCNL, le parti confermano un modello di assetti contrattuali che prevede :

- un contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- un secondo livello di contrattazione aziendale con vigenza triennale a contenuto economico ed a contenuto normativo che attua le clausole di rinvio ad opera del CCNL.

A) CONTRATTO NAZIONALE

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti e i doveri delle imprese e dei lavoratori.
2. IL contratto collettivo nazionale ha durata triennale sia per la parte economica che per la parte normativa.
3. Il contratto collettivo nazionale individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.
4. Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.
5. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.




6. A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai punti precedenti, in caso di ritardo del rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza naturale, le Parti stabiliscono, come elemento di garanzia, una copertura economica da corrispondere in cifra fissa sottoforma di EDR pari a € 15.00 mensili.
Tale importo non incide su alcun istituto contrattuale economico o normativo, fisso o variabile, diretto o indiretto ed è totalmente congruibile con gli aumenti contrattuali derivanti dal rinnovo. Le disposizioni del presente comma decorrono dal 1° gennaio 2014.
7. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
8. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, le parti possono esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

B) CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Titolarità

Titolari della contrattazione di secondo livello, che può essere a contenuto economico, ovvero a contenuto normativo in attuazione di clausole di rinvio del CCNL, sono le imprese e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di secondo livello a contenuto economico

1. La contrattazione di secondo livello a contenuto economico persegue le finalità e ha i contenuti di cui al presente articolo, e riguarda in via esclusiva materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Tale contrattazione è effettuata in conformità alle inderogabili condizioni e modalità previste dal presente articolo.
3. Le parti convengono che la contrattazione di secondo livello a contenuto economico debba perseguire, a fronte del miglioramento delle correlate condizioni di produttività, di competitività, di efficienza, di qualità e di redditività, anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.
4. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
5. Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello a contenuto economico, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

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



6. L'accordo di secondo livello a contenuto economico ha durata triennale ed è rinnovabile nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL e delle relative erogazioni economiche.

Premio di risultato

1. Al raggiungimento degli obiettivi sopraindicati, fissati dalla contrattazione aziendale triennale, è collegata un'erogazione annua variabile, denominata premio di risultato.
2. Il premio di risultato ha caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del suo collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.
3. Idonei indicatori saranno individuati per determinare l'incidenza ed il concorso del fattore lavoro alla realizzazione di efficienza ed economicità i cui risultati economici complessivamente raggiunti individuano le risorse da destinare in quota parte al premio di produttività, la cui entità dovrà essere rapportata al beneficio conseguito.
4. Qualora vi siano, nel corso della vigenza dell'accordo aziendale, acquisizioni e/o scorpori di attività che incidano diversamente sugli indicatori individuati, si procede alla ridefinizione dei valori di riferimento.
5. Il premio, per sua natura, non potrà essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi aziendali. La relativa entità e la corrispondente erogazione sono pertanto determinate a consuntivo annuale, una volta che si siano verificati in concreto gli incrementi sopraindicati.
6. La natura collettiva del premio non esclude che gli importi da erogare possano essere differenziati, anche all'interno della stessa unità produttiva, in funzione dei diversi livelli di professionalità e della prestazione lavorativa effettivamente resa.
7. Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.
8. Gli accordi e le erogazioni debbono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni di legge vigenti.

Procedura

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale di secondo livello devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima la scadenza dell'accordo stesso.
2. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle stesse.
3. Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette su queste specifiche materie.

Compenso retributivo aziendale

1. A far data dal 1° gennaio 2012, ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, le parti stabiliscono che sia riconosciuto un importo annuale procapite pari a €150,00, frazionabile mensilmente, non computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale, a favore dei lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello



a titolo di premio di risultato e che non percepiscano, a tale titolo, altri trattamenti economici individuali oltre a quanto spettante per CCNL.

Per l'anno 2011 continuerà a trovare applicazione la previgente normativa contrattuale.

2. Le erogazioni stabilite da accordi di secondo livello, stipulati ai sensi del presente articolo, comprendono fino a concorrenza l'importo di cui al precedente comma.
3. Per i lavoratori:
 - a. che, assunti a tempo indeterminato, cessino dal servizio nel corso dell'anno solare;
 - b. assunti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 11 del presente CCNL

tale importo verrà erogato in proporzione ai mesi effettivamente lavorati.

4. Restano ferme le condizioni di miglior favore definite a livello aziendale a tutto il 31.12.2003.

Linee guida per la contrattazione di secondo livello a contenuto economico

1. Al fine di favorire la diffusione e l'effettività della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato, le parti concordano di predisporre linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti.
2. Viene, pertanto, istituita una Commissione paritetica con l'incarico di elaborare e proporre alle parti nazionali stipulanti le suddette linee guida entro e non oltre il 30 giugno 2012 le quali costituiranno parte integrante del presente CCNL.

La contrattazione di secondo livello a contenuto normativo ed economico, attuativa delle clausole di rinvio del CCNL

1. Costituiscono oggetto di accordo la definizione, l'attuazione e/o l'integrazione dei contenuti dei soli istituti e materie espressamente previste da specifiche clausole di rinvio del presente CCNL.
2. Le materie e gli istituti sui quali si realizza tale contrattazione sono esclusivamente i seguenti:
 - a) nell'ambito del sistema degli orari definito dal CCNL:
 - la programmazione del periodo feriale in attuazione della relativa norma del CCNL;
 - l'adozione di orari flessibili, anche per particolari categorie di personale, con soluzioni integrative di quelle previste dalla relativa norma del CCNL;
 - la definizione di nastri giornalieri differenziati, nell'ambito dei quali attuare l'articolazione delle prestazioni lavorative;
 - il superamento del monte ore annuo individuale per l'effettuazione di prestazioni lavorative oltre la durata settimanale dell'orario di lavoro;

- b) la fornitura degli indumenti di lavoro;



- c) le possibili soluzioni in materia di mobilità tra unità produttive diverse, nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- d) il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi;
- e) il lavoro domenicale.
- f) articolo 17 bis, articolo 19 e articolo 42.

Procedura

Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con le RSU/RSA, congiuntamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, entro quindici giorni dalla data di trasmissione.

La procedura può essere attivata anche su richiesta della RSU/RSA, congiuntamente alle strutture sindacali stipulanti territorialmente competenti.

La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura.

Decorsi tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

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

Controversie sugli assetti contrattuali

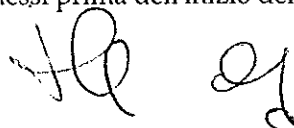
1. Il mancato rispetto delle clausole relative alla contrattazione di secondo livello, verrà segnalato dalla parte che ne ha interesse ai rappresentanti di Federambiente e delle OO.SS. stipulanti il CCNL entro 15 giorni dal momento in cui è stato rilevato.
2. Entro i successivi 15 giorni lavorativi, si darà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una sola azienda.



Articolo 8 bis

Integrazione sociale e politiche del lavoro per le persone disabili e emarginate, esposte a rischio di esclusione.

1. Il presente CCNL interviene a supporto dell'integrazione lavorativa di soggetti disabili e/o socialmente svantaggiati, esposti a rischio di esclusione sociale, mediante le previsioni del presente articolo, al fine di promuovere l'inserimento lavorativo degli stessi in forma stabile e qualificata.
2. Per le finalità della presente azione, gli appalti relativi alle attività del ciclo previste nell'area spazzamento e raccolta, comprese le piattaforme ecologiche, di cui all'art. 15 del presente CCNL, saranno assegnati con il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, anche in maniera idonea a permettere la gestione di progetti di inserimento sociale lavorativo di persone in condizioni di criticità, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) e art. 4 della legge n. 381/91.
3. I progetti d'inclusione sociale, nelle modalità e nei limiti previsti dal comma 6, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale con le RSU/RSA, unitamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, con particolare riguardo agli obiettivi, alle modalità e alle finalità degli stessi.
4. I progetti d'inclusione sociale, di cui ai commi 2 e 3, dovranno essere caratterizzati, oltre che dalle previsioni di cui al comma 1, anche dai seguenti elementi:
 - da un piano d'impresa contenente tutte le informazioni utili alla valutazione del piano stesso e, in particolare, contenente notizie in merito al patrimonio della stessa, all'organizzazione produttiva, alle attività, alle commesse e al suo grado di autonomia economica;
 - da una relazione sulla strategia perseguita dal soggetto affidatario, per assicurare la coerenza tra l'attività produttiva dello stesso e gli inserimenti lavorativi prospettati;
 - da un'indicazione del rapporto tra soggetti svantaggiati e non, impiegati (o che s'intendono impiegare) nel progetto di inserimento sociale;
 - da un'indicazione del rapporto di ore lavorate tra soggetti svantaggiati e non (o come s'intenderanno rapportare), impiegati nel progetto di inserimento sociale;
 - da una descrizione delle metodologie d'inserimento lavorativo per i soggetti svantaggiati, indicando:
 - ✓ modalità e strumenti di attuazione e valutazione dell'inserimento lavorativo;
 - ✓ eventuali attività formative connesse;
 - ✓ caratteristiche e modalità di intervento dei tutori aziendali;
 - ✓ strategie e strumenti per l'inserimento lavorativo a tempo indeterminato, ove il progetto d'inserimento non garantisca la stabilità del rapporto di lavoro all'interno dello stesso.
5. Le parti istituiranno un apposito osservatorio, con compiti di informazione e monitoraggio delle attività di cui al presente articolo, al quale verranno trasmessi prima dell'inizio del servizio i progetti specifici.



6. Il personale svantaggiato individuato dal comma 2, può essere escluso dall'applicazione della clausola prevista dall'art. 8, comma 1, lett. d) del presente CCNL, per una quota complessiva e non superiore al 5% avendo a riferimento l'ammontare del volume economico delle attività complessivamente previste dall'articolo 3, comma 1, lett. a) del presente CCNL, al netto del valore economico delle attività di trasferimento dei rifiuti, successivamente alle procedure previste dai commi 3, 4 e 5. Resta comunque l'obbligo per le cooperative sociali, di cui all'art. 1, lett. b) della legge 381/91, di assicurare ai propri soci e dipendenti le condizioni normative ed economiche non inferiori a quelle previste da un CCNL stipulato con le OO.SS. comparativamente più rappresentative.
7. Le aziende, nel corso della procedura di cui al comma 3, forniranno alle RSU/RSA e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, i dati numerici del volume economico delle attività così come individuate al comma 6.
8. Inoltre, previo accordo con le RSU/RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, si potrà incrementare a livello aziendale, fino ad un massimo del 15%, compresa la quota prevista dal comma 6, la possibilità di andare in deroga alle previsioni dell'articolo 8 comma 1, lett. d) del presente CCNL, sempre prendendo a riferimento - per tale percentuale - l'ammontare del volume economico delle attività complessivamente previste dall'articolo 3, comma 1, lett. a) del presente CCNL, al netto del valore economico delle attività di trasferimento dei rifiuti, dopo le procedure previste dai commi 4 e 5.
9. Per il personale di cui ai commi 6 e 8 restano salve le garanzie previste in caso di passaggio di gestione relativamente all'applicazione dell'articolo 6 del presente CCNL.
10. E' demandato alle Aziende ogni controllo sul corretto inserimento e utilizzo del personale svantaggiato anche in conseguenza degli obblighi di responsabilità solidale a esse imposti dalla normativa e dalla legislazione nazionale e regionale.

Dichiarazione delle Parti Stipulanti

Dall'applicazione del presente articolo non dovranno derivare ripercussioni occupazionali e/o contrattuali sul personale già in forza presso la stazione appaltante per lo svolgimento dei servizi oggetto di eventuali esternalizzazioni.

Le Parti, inoltre, nel concordare che l'introduzione del presente articolo sia necessaria, per conciliare il rinnovo del contratto nazionale, improntato in una logica di sviluppo industriale e ambientale, e le politiche aziendali in tema di Responsabilità Sociale d'impresa, attraverso delle azioni concrete finalizzate alla realizzazione d'interessi sociali che abbiano immediato effetto sulle comunità locali.

A tal fine, le Parti, intendono sempre più perseguire azioni specifiche finalizzate ad agevolare concretamente l'inserimento lavorativo di persone soggette a diverse forme di svantaggio, sia psico-fisico sia nei confronti del mondo del lavoro in genere, in modo da supportare più efficacemente le politiche di sostegno alla socialità.

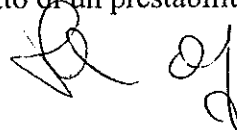
E' in questa cornice che si rileva come gli obiettivi di "inclusione sociale" diventino anche soggetto di politiche attive del lavoro, capaci di incidere positivamente sulle emergenze occupazionali.

Conseguentemente, affinché si possa meglio comprendere il contesto dell'inserimento al lavoro dei soggetti a rischio esclusione, attraverso l'attività di raccolta delle informazioni dei progetti territoriali e/o aziendali, è istituito dal prossimo 1 novembre 2011, un gruppo tecnico paritetico nazionale necessario a sviluppare qualitativamente le previsioni del presente articolo.



Art. 17 – Orario di lavoro

1. La durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 36 ore settimanali distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.
2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 17 bis (orario multiperiodale), potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.
3. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 50 ore.
4. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro è di 10 ore.
5. L'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali.
6. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto alla prestazione lavorativa.
7. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto anche nell'ambito di articolazioni di orario differenziato, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto solo normativo.
8. Le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, etc, dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative.
9. Il personale turnista non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito; fermo restando che la sostituzione deve avvenire al massimo entro due ore dalla fine del turno.
10. Durante l'orario normale di lavoro, il dipendente ha diritto a una pausa giornaliera non retribuita per la consumazione dei pasti principali di durata non superiore a due ore.
11. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.
12. Nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli 7, 8 e Q, in materia di orario di lavoro si applica esclusivamente quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.



REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI A CICLO CONTINUO

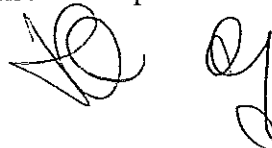
PREMESSA

L'evoluzione delle tecnologie di trattamento e smaltimento dei rifiuti rende sempre più importante l'utilizzo e il miglior sfruttamento degli impianti e pertanto impone soluzioni organizzative specifiche atte ad ottimizzarne l'utilizzo.

1. Nei reparti a ciclo continuo 24 ore su 24, fermo restando l'orario settimanale di 36 ore, di norma i turni saranno quattro ogni giorno, di 6 ore lavorative continuative ciascuno. Per esigenze legate alle specifiche realtà logistiche ed organizzative, previo esame congiunto, nei suddetti impianti l'azienda potrà adottare diverse turnazioni settimanali, anche multiperiodali con turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative anche alternate di 32 e 40 ore.
2. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendalmente, i lavoratori addetti a impianti di smaltimento in turni continui ed avvicendati di 8 ore hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, ad una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi. Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale.
3. In espressa deroga a quanto definito nei commi 4 e 9 del presente articolo, la sostituzione del personale addetto assente per cause non imputabili all'organizzazione del lavoro, deve avvenire entro un massimo di 4 ore dalla fine del turno.
4. Restano in essere gli accordi aziendali esistenti che regolano la materia dell'orario di lavoro all'interno degli impianti a ciclo continuo.

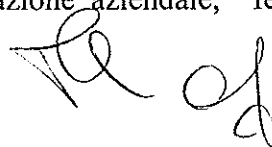
DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, nel riconfermare il comune obiettivo di adeguare il Contratto Nazionale alle nuove necessità in materia di smaltimento dei rifiuti, anche attraverso la rivisitazione della relativa disciplina contrattuale, concordano di istituire una specifica Commissione Tecnica da attivare entro il 30 ottobre 2011.



Art. 17 bis - Orario di lavoro multiperiodale

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà predisporre, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 4, la programmazione dell'orario di lavoro con un'articolazione multiperiodale, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.
2. La durata dell'orario normale di lavoro di 36 ore può essere fissata, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale da effettuarsi in periodi non superiori a 6 (sei) mesi.
3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00 – 6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.
4. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare le 42 ore settimanali e quella minima non potrà essere inferiore a 30 ore settimanali.
5. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 36 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 36 ore. I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.
6. Le parti si incontreranno a livello aziendale, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti le seguenti materie:
 - i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
 - le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.
7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione :
 - le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
 - le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale, che dovranno essere forniti ai lavoratori interessati 60 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale ;
 - le materie che l'art. 17 demanda alla contrattazione aziendale, fermo restando quanto previsto dai commi 2 e 3 del medesimo articolo.

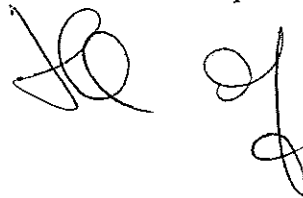


8. Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art.17, in sede di contrattazione a livello aziendale, potranno concordare integrazioni a quanto previsto ai commi 2 e 4 del presente articolo.

NOTA A VERBALE

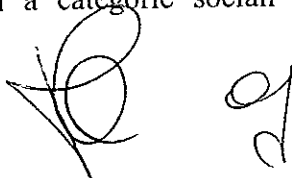
Gli effetti economici derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno utili per la determinazione dell'eventuale premio di risultato.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti alla data di rinnovo del presente CCNL.

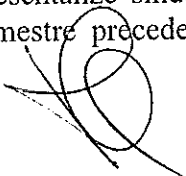
Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned below the text.

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo

1. Si considera lavoro straordinario la prestazione lavorativa autorizzata, compiuta oltre l'orario normale settimanale, come definito dagli artt. 17, comma 1 e 17 bis del presente CCNL.
2. Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari anche imprevedibili esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 200 ore annue pro-capite non cumulabili.
3. Sono escluse da detto monte ore le prestazioni di lavoro, in eccedenza all'orario settimanale, effettuate in settimane in cui si sia verificata una assenza a qualsiasi titolo, ferma restando la corresponsione della maggiorazione delle stesse secondo quanto disposto dal successivo comma 4.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata:
 - del 31% per prestazioni feriali;
 - del 65% per prestazioni festive;
 - del 50% per prestazioni notturne - feriali;
 - del 75% per prestazioni notturne - festive.
5. Le prestazioni lavorative rese nelle prime 26 ore feriali diurne del monte annuo individuale sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%.
6. Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, nell'ultimo trimestre dell'anno che precede quello di riferimento, saranno oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo le seguenti materie:
 - a) la definizione dei criteri relativi alle modalità di impiego e di rotazione delle prestazioni straordinarie individuali compatibili con la sicurezza del lavoro e la tutela della salute;
 - b) la determinazione che le prestazioni pro-capite annue di lavoro straordinario, in forza di quanto previsto al comma 2 e alla successiva lettera d), costituiscono strumento utile al conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa;
 - c) l'estensione del tetto delle prestazioni lavorative, compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%, alle prime 50 ore feriali diurne del monte annuo individuale;
 - d) la definizione di un eventuale superiore limite totale annuo delle prestazioni straordinarie, anche per singole famiglie professionali;
 - e) le eventuali estensioni a categorie sociali di lavoratori dell'esclusione dal lavoro straordinario e notturno.



7. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20.
8. Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.
9. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata:
- del 50% in caso di festivo diurno;
 - del 75% in caso di festivo notturno.
10. Si considera lavoro notturno quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 6,00.
11. Le prestazioni di lavoro notturno, siano esse in turni avvicendati che in turni non avvicendati, sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%. Detta maggiorazione è onnicomprensiva e compensa, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da Accordi aziendali, quali tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, malattia, infortuni, festività infrasettimanali comunque retribuite, indennità di preavviso, etc., fatta esclusione per l'indennità domenicale.
12. Per i lavoratori che eseguono lavoro notturno in tre turni avvicendati di 8 ore, si considera lavoro notturno quello delimitato dal terzo turno (22,00/06,00).
13. Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazioni avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore un impiego di lavoro notturno in maniera continuativa.
14. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22,00 alle 06,00.
15. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 5 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.
16. I trattamenti di cui ai commi del presente articolo non sono tra loro cumulabili.
17. Entro i mesi di gennaio, maggio e settembre di ogni anno l'azienda fornisce informazione specifica alle rappresentanze sindacali aziendali sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario del quadrimestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.



Art. 17 – Orario di lavoro

Omissis

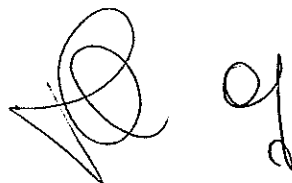
DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti stipulanti in merito alla disposizione contrattuale di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 30.6.2008, che prevede che *“le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, etc., dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dall'esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative”*,

si danno atto che la riduzione dell'orario di lavoro a 36 ore , disposta dall'art. 24 del CCNL 19 giugno 1987, è stata attuata con riferimento al c.d. *“tempo tuta”* , con il chiaro intento di ricomprendere nei confronti del personale dipendente interessato i tempi necessari alla vestizione, etc..

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

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'E' followed by a smaller, more fluid signature.

Art. 26 - Banca delle ore

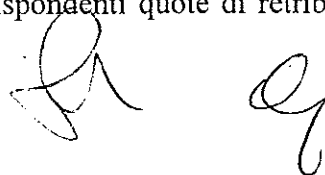
1. E' facoltà delle parti istituire, previo accordo a livello aziendale, la "Banca delle ore", nei cui conti individuali, con cadenza mensile, vengono accreditate le ore di straordinario feriale di ogni singolo lavoratore prestate oltre le prime 120 ore dell'anno. E' facoltà del singolo lavoratore, **richiedere l'attivazione individuale della stessa.**
2. L'azienda fornirà alla R.S.U. o, in mancanza, alle R.S.A., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, nonché ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca predetta.
3. Relativamente alle ore accreditate in banca ore ai sensi del comma 1, spetta in ogni caso al lavoratore il pagamento delle pertinenti maggiorazioni.
4. L'accredito sul conto individuale delle ore di cui al comma 1 è effettuato dall'azienda nel mese immediatamente successivo al periodo nel quale è stata resa la relativa prestazione, con evidenziazione sulla busta paga mensile.
5. La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale ha luogo secondo due modalità:
 - a) per permessi fino a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
 - b) per permessi superiori a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.
6. Le ore assegnate sono scomputate con relativa evidenziazione sulla busta paga del mese immediatamente successivo a quello della assegnazione stessa.
7. La richiesta relativa alla giornata immediatamente seguente un giorno festivo è accolta compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ore accreditate possono essere godute anche in aggiunta ai giorni di ferie, salvo che nei periodi programmati di ferie annuali.
8. Le richieste di ore di cui al presente articolo sono accolte nel limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere sullo specifico luogo di lavoro nel giorno e nelle ore interessati. Qualora le richieste superino il limite predetto si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.
- Nel caso in cui l'applicazione della predetta percentuale determini una frazione inferiore all'unità, viene comunque garantita una richiesta per ogni giornata.
9. Qualora da parte del dipendente non sia rispettato il termine di preavviso, le ore richieste sono concesse compatibilmente con le esigenze aziendali, fermo restando quanto stabilito ai precedenti commi 7 e 8.
10. Le ore accreditate ai sensi del precedente comma 1 sono fruite normalmente entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento, le ore non ancora utilizzate sono fruite nel primo semestre dell'anno solare seguente.

Qualora, anche entro il predetto semestre di proroga, il lavoratore non abbia goduto di tutte le ore accreditate, quelle residue sono assegnate e fatte godere dall'azienda entro il secondo semestre del medesimo anno.

Trascorso tale ultimo termine, le eventuali ore residue non danno luogo ad ulteriore recupero né a trattamenti compensativi, eccezion fatta per il caso in cui, nel complessivo periodo di due anni, il godimento delle ore residue sia stato precluso da infermità per malattia ovvero infortunio sul lavoro.

In quest'ultimo caso le eventuali ore residue saranno liquidate all'interessato nel mese di gennaio successivo al biennio, con corrispondenti quote di retribuzione globale relativa al precedente mese di dicembre.



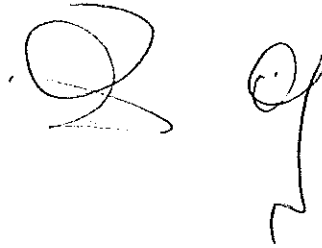
In entrambi i periodi semestrali di proroga, le richieste di cui al presente comma hanno la precedenza rispetto a quelle di cui al precedente comma 8.

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

Nel mese di giugno e di dicembre di ogni anno, l'azienda fornisce alla R.S.U. o, in mancanza, alle R.S.A. delle Organizzazioni sindacali stipulanti una informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle ore e, in particolare, sull'attuazione di quanto stabilito dal comma 10.

DICHIARAZIONE A VERBALE

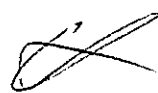
Le parti convengono di incontrarsi per esaminare eventuali novità legislative intervenute in materia di orario di lavoro.

Two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive 'S' or 'Z' shape. The signature on the right is a more vertical, cursive 'L' or 'J' shape.

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

A) Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo

1. L'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro o in itinere – sia in caso di inizio che di prosecuzione dell'assenza – deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.
2. In tutti i casi di assenza per malattia, per il rilascio e la trasmissione della attestazione di malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 55 – septies del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministero della Salute del 26 febbraio 2011.
3. Ferma restando la trasmissione per via telematica della certificazione medica ad opera del medico competente o dell'INPS, il datore di lavoro potrà richiedere ai propri dipendenti la comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato inviato per via telematica dal medico.
4. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.
5. L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne altresì la rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, le RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti il CCNL.
6. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentabili necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio o dalla dimora per visite mediche, prestazioni sanitarie ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo effettuate dalle strutture competenti a norma di legge; fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.
7. Ai fini del comma 4, ogni mutamento anche temporaneo, durante l'assenza per infermità, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti all'azienda deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.



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

1. Nei casi di interruzione del servizio dovuta a infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comportamento breve, di 365 giorni calendariali.

Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

2. Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 sia determinato da un unico evento morboso continuativo, debitamente certificato, comportante un'assenza ininterrotta, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di 180 giorni calendariali.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comportamento prolungato, sarà di 545 giorni calendariali, sempre riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

3. Nell'ambito dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, i periodi di conservazione del posto di cui ai predetti commi 1 e 2 sono rispettivamente aumentati di un periodo di durata massima di 120 giorni calendariali in caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital, debitamente certificate. Tale periodo è fruibile anche in maniera frazionata.

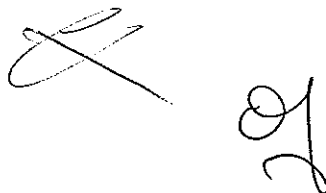
4. Il periodo di comportamento prolungato di cui al comma 2 si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 90 giorni calendariali.

5. Il periodo di comportamento prolungato di cui al comma 2 viene altresì riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comportamento breve, di cui al comma 1, sia assente continuativamente per un unico evento morboso ininterrotto di durata pari o superiore a 90 giorni calendariali

6. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da T.B.C.

7. Per quanto concerne i lavoratori in prova, in caso di sopravvenuta malattia il periodo di prova rimarrà sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato tale limite di tempo il rapporto di lavoro è risolto da ogni effetto.

8. Entro il mese di gennaio di ogni anno solare, l'azienda fornisce informazioni sulla situazione relativa alla conservazione del posto di lavoro, con riguardo ai lavoratori che hanno accumulato assenze per infermità pari o superiori a 250 giorni calendariali nei 1.095 giorni calendariali precedenti la data della comunicazione aziendale.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

C) Trattamento economico

1. Nell'ambito dei distinti periodi di comporta di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'azienda corrisponderà una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta del lavoratore medesimo, salvo quanto previsto dall'art. 11, c. 22.
2. Ai fini dei trattamenti economici spettanti nei distinti periodi di comporta di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, si terrà conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. In tale premessa:
 - a) Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per i primi 365 giorni calendariali di assenza (comporto breve) qualora ricorrano le condizioni di cui alla lettera B, comma 1;
 - b) Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per ulteriori 180 giorni calendariali (comporto prolungato), qualora ricorrano le condizioni di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5.
3. In caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital di cui al comma 3 della lettera B, l'azienda corrisponderà al lavoratore una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta, per un periodo – anche frazionato – di durata massima di 120 giorni calendariali. Le assenze a questo medesimo titolo eccedenti tale durata massima danno diritto al trattamento di cui al precedente comma 2, lettera a) e b), entro i limiti rispettivamente stabiliti.

D) Periodo di aspettativa per infermità

1. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, comma 1, e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo continuativo di aspettativa della durata massima di 90 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.
2. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5 e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo di aspettativa della durata massima di 270 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.

In caso di assenze determinate da patologie gravi richiedenti terapie salvavita, che determinano una discontinuità della prestazione lavorativa, l'aspettativa di cui al presente comma 2 potrà essere fruita anche in maniera frazionata, in relazione alle esigenze dei singoli periodi terapeutici.
3. I distinti periodi di aspettativa non retribuita di cui ai precedenti commi 1 e 2 aumentano il periodo dei 1.095 giorni calendariali di cui ai commi 1 e 2 della lettera B di tanti giorni quanti sono i giorni fruiti di aspettativa medesima.



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

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

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

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

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

1. Salvo il caso di comprovato impedimento, la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1 della lettera A nonché il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della lettera A – che costituisce assenza ingiustificata – sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari; fermo restando che il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
2. Nei casi in cui il lavoratore:
 - a) durante le fasce orarie di cui alla lettera A, comma 3, non si trovi a disposizione nel domicilio o nella dimora comunicati al datore di lavoro;
 - b) non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di doversi assentare per i motivi di cui alla lettera A, comma 5;
 - c) fatto salvo il comprovato impedimento, non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lettera A, comma 6;

allo stesso non verrà corrisposto il trattamento economico previsto dalla normativa vigente a carico dell'azienda.



3. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità sarà considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari, salvo il caso di comprovato impedimento.
4. Le seguenti fattispecie costituiscono grave impedimento contrattuale, sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari e comportano l'immediata sospensione del trattamento economico a carico dell'azienda:
 - a) dipendente che durante l'assenza per infermità, si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
 - b) alterazione o falsificazione dei certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza per infermità;
 - c) mancata sottoposizione senza giustificato motivo alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.
5. Criteri analoghi rispetto a quelli indicati nei precedenti commi 2 e 4 si applicano nei confronti del personale che non percepisce indennità di malattia a carico dell' INPS.

G) Regolamentazione per malattia di breve durata.

1. La presente regolamentazione è volta a contenere e ridurre le assenze per malattie di breve durata, nell'ottica di una maggiore efficienza operativa nelle aziende, e non trova applicazione in tutti i casi di ricovero ospedaliero e di gravi patologie, comprese quelle di genere, che richiedano terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa, oltre quelle che saranno individuate nell'ambito di specifici accordi aziendali. Sarà cura del lavoratore fornire al medico competente idonea documentazione, al fine di consentire all'azienda di applicare le disposizioni del presente comma.
2. A far tempo dal mese di luglio 2011, nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la RSU, o, in mancanza, le r.s.a., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, verrà monitorato l'andamento del fenomeno di assenteismo per malattie di breve durata.

Qualora dalla verifica effettuata emerga che il dato medio di assenteismo per malattie non professionali sia superiore al 4,7%, verranno concordate le misure ritenute necessarie ed idonee a riportare l'indice di assenteismo aziendale per malattie non professionali alla percentuale suindicata.

Tali misure, oltre alle idonee azioni di prevenzione, potranno riguardare, a titolo esemplificativo, l'incidenza delle assenze di malattia sul premio di risultato, oppure una diversa metodologia di calcolo del periodo di comporta per sommatoria.
3. Nell'ipotesi in cui al termine del secondo semestre del 2011 le parti non raggiungono un accordo oppure non si sia determinato un rientro delle assenze per malattia nei limiti percentuali indicati al precedente p. 2, a far data dal 1° gennaio 2012 ai dipendenti che si



assentino dal servizio per malattie di durata non superiore a 5 giorni verrà trattenuta una somma pari a € 15.00 in cifra fissa per evento sugli importi corrisposti a titolo di premio di risultato o di compenso retributivo aziendale.

La trattenuta della somma suindicata riguarderà gli eventuali eventi morbosi successivi al terzo.

4. Qualora nel mese di luglio 2012, le parti rilevino che il tasso di assenteismo aziendale per malattie non professionali non sia sceso sotto la percentuale indicata al precedente p. 2, alla trattenuta di cui al p. 3, si aggiungerà un ulteriore importo pari a € 20.00 per evento a valere sull'indennità integrativa di cui alla lett. L) dell'art. 3~~2~~ del presente CCNL.
Tale trattenuta di importo complessivo pari a € 35.00 per evento, riguarderà gli eventuali eventi morbosi successivi al quinto.
5. Per gli anni successivi al 2012, nel caso in cui il tasso di assenteismo dell'azienda per malattie non professionali fosse inferiore alla percentuale suindicata, non troverà applicazione la disciplina prevista ai precedenti punti.
Invece, nell'ipotesi in cui il tasso di assenteismo fosse superiore alla percentuale suindicata, troverà applicazione anno per anno la disciplina prevista ai precedenti punti 3 e 4, fermo restando l'azzeramento degli eventi morbosi dal 1° gennaio di ciascun anno.
6. Le somme non erogate per effetto della disciplina suindicata, incrementeranno l'eventuale importo complessivo del premio di risultato o, in mancanza, del compenso retributivo aziendale, di cui all'art. 2 del presente CCNL.
I lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze per malattia non superiori a 3 eventi specifici di durata massima non superiore a 5 giornate lavorative nell'arco dell'anno solare, avranno diritto al riconoscimento del premio di risultato così incrementato.
7. Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti che regolano la materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE PARTI STIPULANTI

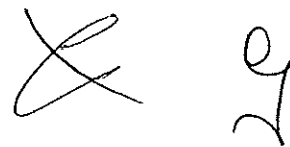
Le parti si danno atto che la disciplina normata dal presente articolo avrà carattere sperimentale legata alla durata del presente CCNL. Le parti si incontreranno in fase di rinnovo contrattuale per verificare la validità del presente articolo.

H. Passaggio diretto da una ad altra azienda

1. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente – a seguito di passaggio diretto – alle dipendenze di più aziende che gestiscono servizi di igiene ambientale e attività accessorie e/o complementari, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente.
2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del vigente CCNL, l'azienda cessante fornirà all'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento e ai lavoratori interessati una dichiarazione che attesti, per ogni dipendente, il periodo di conservazione del posto



di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

Handwritten signature and the number 9.

Art. 44 - Inidoneità sopravvenuta

1 - E' diritto dell'Azienda di far constatare in ogni momento l'idoneità psico-fisica del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito.

2 - L'accertamento relativo deve essere compiuto dal medico competente, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto delle norme di legge vigenti, e si conclude con un giudizio circa l'idoneità alla mansione.

Nel caso di personale invalido di cui alla L. 68/1999 il medico competente qualora ritenga che la natura o il grado dell'invalidità possano riuscire di pregiudizio alla salute ed all'incolumità dei compagni di lavoro ed alla sicurezza degli impianti, può sospendere il giudizio circa l'idoneità del lavoratore in attesa di acquisire l'esito dell'accertamento di cui all'art. 10, della L. 68/1999 che egli stesso promuoverà.

3 - Contro l'eventuale giudizio di inidoneità sia l'Azienda che il lavoratore possono esperire un solo ricorso, secondo la vigente normativa, rivolgendosi all'organo di vigilanza territorialmente competente (art. 41, punto 9, d.lgs. 81/2008).

Nel caso di lavoratori invalidi appartenenti alle categorie protette di cui alla L. 68/1999, il ricorso, in via alternativa e su iniziativa del lavoratore, potrà essere promosso per accertare la compatibilità dello stato fisico del ricorrente con le mansioni a lui affidate all'atto dell'assunzione o successivamente (art. 10, L. 68/1999).

4 - Nelle more dell'esperimento del ricorso di cui al precedente punto e fino all'acquisizione del relativo esito, il lavoratore sarà provvisoriamente inserito in mansioni confacenti con il suo stato, come indicate dal medico competente, compatibilmente con le esigenze funzionali aziendali, in considerazione della temporaneità dello stato di inabilità. Qualora, invece, le esigenze funzionali non lo consentano, previo incontro con l'organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia dato mandato, il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio per il periodo necessario al ricorso, senza corresponsione né di retribuzione né di contributi, salva sua richiesta di ferie o di permessi retribuiti, o anticipazione del T.F.R. a titolo di miglior favore nella misura massima di tre mensilità di retribuzione globale.

5 - L'Azienda deve dare comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto, limitatamente, tuttavia, alla constatazione della sua capacità lavorativa.

A salvaguardia del diritto alla segretezza dei dati riferiti alla propria condizione sanitaria, il lavoratore dovrà consegnare ogni e qualsiasi certificazione e documentazione medica in suo possesso esclusivamente e direttamente al medico competente.

6 - Gli organi di cui sopra potranno:

a) dichiarare il lavoratore idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito;

b) dichiarare il lavoratore totalmente inidoneo a svolgere qualsiasi attività lavorativa;

c) dichiarare il lavoratore inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa;

d) dichiarare il lavoratore temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa.

7 - Nei casi previsti dal precedente punto 6, lettere c) e d), l'Azienda verifica la possibilità di mantenere il lavoratore in servizio con mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte ovvero, in mancanza, con mansioni inferiori.

8 - Fermo restando il rispetto di quanto stabilito all'art.42 del D.Lgs.81/08, come modificato dal D.Lgs.106/09, l'accertamento relativo alla possibilità di mantenere, o meno, il lavoratore in servizio con mansioni diverse, deve avvenire in una riunione congiunta tra la Direzione Aziendale, il lavoratore interessato e un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisca mandato.

9 - Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente punto 8, risulti che il lavoratore può essere mantenuto in servizio, ancorché in mansioni non equivalenti od anche inferiori a quelle di assunzione od a quelle alle quali è stato successivamente adibito, deve essere redatto apposito verbale d'incontro, sottoscritto per accettazione dalla direzione aziendale, dal lavoratore interessato e dal rappresentante sindacale presente alla riunione congiunta, nel quale il lavoratore dovrà espressamente dichiarare di accettare, o non accettare, le mansioni che gli sono state assegnate secondo quanto previsto al precedente p. 7.

10 - Nel caso in cui il lavoratore accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà ai sensi del successivo p. 12 del presente articolo. Nel caso in cui il lavoratore non accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà al suo licenziamento senza l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità e con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

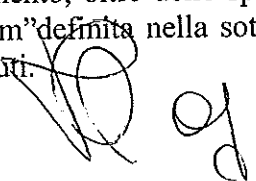
11 - Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente p. 8, risulti che il lavoratore non può essere mantenuto in servizio in mansioni confacenti con il suo stato di idoneità, l'azienda procederà al suo licenziamento con l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità. Il predetto verbale d'incontro deve essere sottoscritto per accettazione dalla Direzione aziendale, dal lavoratore interessato e dal rappresentante sindacale presente alla riunione congiunta.

12 - Nel caso in cui il lavoratore accetti le mansioni assegnate, lo stesso sarà mantenuto in servizio e dovrà essere inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli.

Qualora il nuovo inquadramento risultasse inferiore al precedente, verrà conservata "ad personam" la differenza in cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento dell'assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione.

Tale differenza ("ad personam") è parte della retribuzione globale.

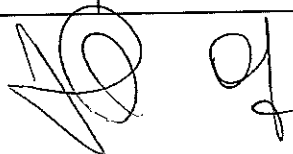
ESONERO AGEVOLATO PER INIDONEITÀ

- a) Nei confronti dei lavoratori riconosciuti, con le procedure di cui ai commi precedenti, inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, l'Azienda, nel caso previsto al precedente p. 11, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento, oltre delle spettanze legali e contrattuali, di una somma complessiva "una tantum" definita nella sotto indicata tabella, in rapporto agli anni di servizio aziendali compiuti.
- 

- b) Il riconoscimento della somma "una tantum", di cui alla precedente lett. a), implica la verifica, compiuta dall'azienda e dal lavoratore, dell'esistenza di eventuali motivi di contestazione relativi al pregresso svolgimento del rapporto di lavoro ed alla composizione di ogni possibile fonte di controversia; conseguentemente, la liquidazione di detta somma avverrà, nella misura intera prevista dalla sotto indicata tabella, soltanto all'esito della sottoscrizione di un verbale di conciliazione che avrà ad oggetto una transazione generale ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma cod. civ.

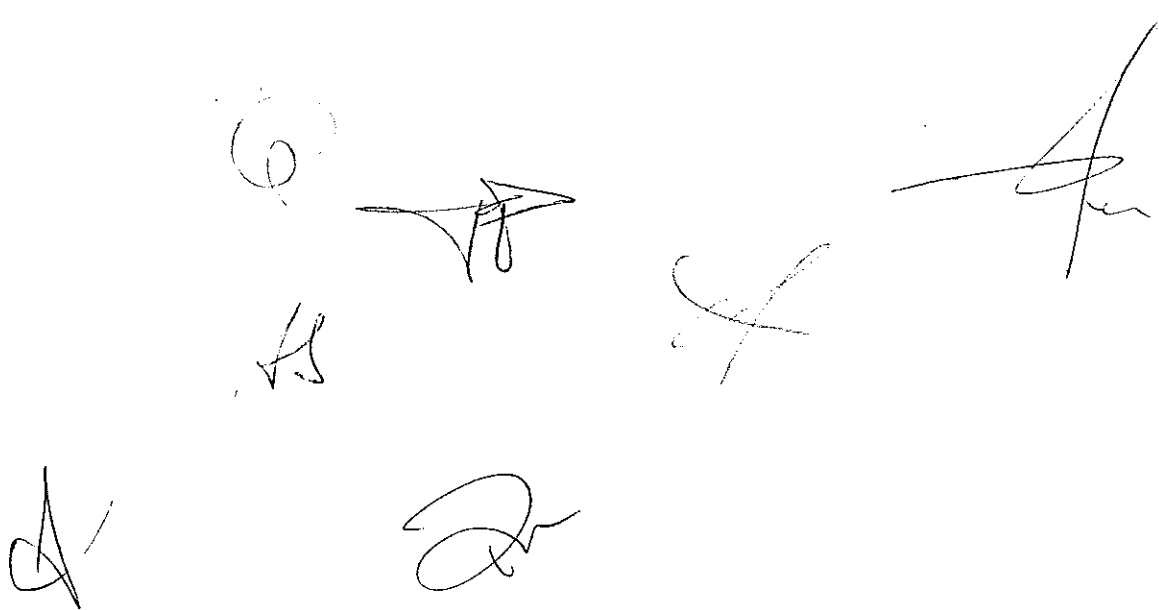
Nell'ipotesi in cui le parti non addivengano alla sottoscrizione del suddetto verbale entro 10 giorni dall'intimazione del recesso al prestatore di lavoro, quest'ultimo manterrà il diritto a percepire il solo 50% della somma "una tantum" come quantificata in base alla tabella sotto riportata.

Anni di servizio Aziendale	Mensilità globali dell'ultima retribuzione "una tantum"
fino a 5 anni compiuti	2
da 6 a 10 " "	5
da 11 a 25 " "	10
da 26 anni in poi	5



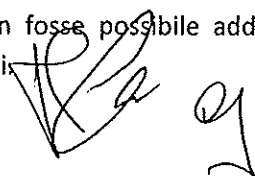
Art.Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva"

1. In applicazione di quanto previsto dalla "Dichiarazione" in premessa al CCNL 30.06.2008, e dall'Accordo nazionale 15.09.2010, è istituita la Fondazione Nazionale sicurezza Rubes Triva.
2. La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle leggi vigenti, promuove 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.
3. Le imprese che applicano il presente CCNL versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari ad € 1,00 al mese, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro.
A tal fine Federambiente fornirà 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 di ogni anno successivo a quello di riferimento.
5. Qualunque controversia che dovesse sorgere in relazione alle disposizioni del presente articolo o che comunque fosse connessa ad esse sarà devoluta in via esclusiva al Foro di Roma, dove ha sede la Fondazione Rubes Triva.

The block contains several handwritten signatures and initials. At the top left, there is a circled 'G' and a signature that appears to be 'AS'. To the right of this is a large, stylized signature. Further right is another signature. Below these, there are two more signatures: one on the left and one in the center. At the bottom left is a signature that looks like 'A', and at the bottom center is a signature that looks like 'R'.

ART. ... Assistenza Sanitaria Integrativa

- 1 Fermo rimanendo la validità e centralità delle forme di assistenza pubblica presenti nella legislazione vigente, le parti concordano sull'opportunità di istituire un Fondo Sanitario Integrativo del settore Servizi Ambientali, cui si rivolge il presente CCNL, ad integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, com.2, lett. A) del TUIR e s.m.i..
- 2 Pertanto, a decorrere dal 1 luglio 2012 tutti i lavoratori non in prova ai quali si applica Il presente contratto hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza di rapporto di lavoro Indeterminato ivi compresi gli apprendisti.
- 3 Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo è pari a Euro 170.00 all'anno per ciascun lavoratore (a decorrere dall'1° luglio 2012 e al netto del contributo di solidarietà, oggi stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo Sanitario Integrativo) da versare in una unica rata nei modi e tempi che saranno definiti dal Fondo di Assistenza Sanitaria che sarà costituito
- 4 Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione del Fondo, può essere previsto a carico del datore di lavoro.
- 5 Nella parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (Euro 170.00 all'anno per lavoratore e relativo contributo di solidarietà al 10%) per il finanziamento dell'istituenda assistenza sanitaria integrativa.
- 6 Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo Sanitario Integrativo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.
- 7 In presenza di accordi collettivi già in essere alla stipula della presente intesa, che garantiscono prestazioni di assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, le parti concorderanno entro i termini previsti al punto 2 del presente articolo, le condizioni di adesione al costituendo Fondo Sanitario Integrativo del settore, al fine di garantire, per i lavoratori beneficiari, condizioni complessive almeno equivalenti a quelle offerte dalle forme di assistenza sanitaria preesistenti.
- 8 Gli accordi in essere che abbiano condizioni inferiori alla presente intesa, alla loro prima scadenza annuale non potranno essere rinnovati e dovranno uniformarsi al presente accordo aderendo all'istituendo Fondo Sanitario Integrativo del settore.
- 9 Al fine di rendere operativa l'attuazione del presente accordo le parti procedono alla costituzione di una apposita commissione paritetica, costituita da quattro componenti di parte datoriale e quattro di parte sindacale, alla quale conferiscono mandato per definire lo Statuto e Regolamento del Fondo nonché tutti gli aspetti legati al tema in oggetto.
- 10 La commissione deciderà all'unanimità dei presenti; qualora non fosse possibile addivenire ad una decisione unanime, la decisione sarà rimandata alle parti costituenti.



- 15
11 La commissione inizierà a riunirsi entro il 1^o luglio 2011.

A handwritten signature consisting of a stylized 'O' with a diagonal line through it.A handwritten signature consisting of a stylized 'e' or '9' shape.

NOTA A VERBALE

Le parti condividendo le finalità integrative delle prestazioni di assistenza sanitaria rispetto a quanto assicurato dal SSN, considerata la complessità delle situazioni esistenti nelle diverse realtà aziendali di cui al punto 7, concordano:

- L'istituzione di una specifica commissione, che definirà, prima del 31 gennaio 2012, linee guida e modalità di convergenza verso l'adesione al costituendo fondo sanitario integrativo di settore.
- La commissione potrà dedicare specifiche sessioni di lavoro, con le RSU o RSA aziendali e territoriali per affrontare specifiche problematiche, al fine di favorire l'armonizzazione del nuovo sistema.
- Che in ogni caso la finalità condivisa è di garantire ai lavoratori condizioni di miglior favore rispetto a quanto già esistente a livello aziendale.
- Che l'accordo nell'ambito di detta commissione è presupposto indispensabile per l'applicazione di quanto previsto allo specifico articolo inerente l'assistenza sanitaria integrativa.



CAPITOLO IX

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

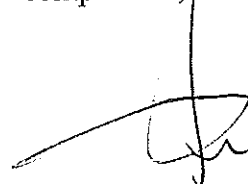
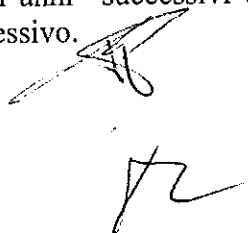
Art. 57 - Prerogative e permessi sindacali

I. RAPPRESENTANZA SINDACALE

- a - Le Organizzazioni dei lavoratori che istituiscano proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali, devono darne comunicazione per iscritto all'Azienda interessata.
- b - Le Rappresentanze Sindacali Aziendali, costituite ai sensi della Legge 20 maggio 1970, n. 300, assumono anche tutti i compiti e le funzioni delle Commissioni interne.
- c - Ove le singole Rappresentanze Sindacali Aziendali, di cui al punto a), siano sostituite da una struttura rappresentativa unitaria (R.S.U.) alla stessa saranno riconosciuti i compiti e le funzioni previsti dagli accordi nazionali di settore.
- d - I dirigenti delle R.S.A., di cui al precedente punto b) hanno diritto per l'espletamento dell'attività inerente al loro mandato ad un numero di ore di permesso retribuito pari a quanto stabilito dall'art. 23 della legge n. 300/1970.

II. MONTE ORE DEI PERMESSI SINDACALI

- a - Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, le quali raggiungano sul territorio nazionale una rappresentatività, determinata esclusivamente in base alle deleghe alla trattenuta sindacale, pari o superiore al 6% dei dipendenti come sotto individuati e siano aderenti agli accordi di regolamentazione dei conflitti di cui alla legge n. 146/1990, in sostituzione di quanto previsto al precedente par. 1, a titolo di clausola più favorevole, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti, pari ad 8 ore complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.
- b - Il calcolo del 6% dei dipendenti previsto alla precedente lettera a) va effettuato prendendo a riferimento il numero complessivo dei dipendenti in forza presso tutte le aziende associate alla data del 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.
- c - Le ore di permesso risultanti dal monte vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto a, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, come sopra determinati, risultante alla stessa data del 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.
- d - Nel monte ore suindicato rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dalle Aziende ed a commissioni comunque denominate.
- e - Il suddetto monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.



f - Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile ed assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto dalla Legge n. 300/70 agli artt. 23 e 30 e, pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

g - Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

h - Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

i - All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

III RIPARTIZIONE E MODALITA' DEI PERMESSI SINDACALI AZIENDALI

Le ore di permesso risultanti dal monte ore complessivamente determinato per ogni singola azienda, anche sul piano regionale, vanno ripartite tra le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL secondo le modalità sotto specificate:

a) Permessi per le strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti Fp Cgil - Fit Cisl - Uilt Fiadel

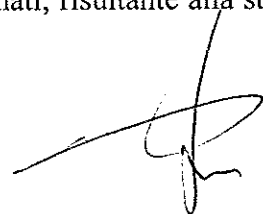
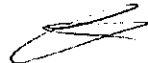
1. 4 ore ripartite in misura proporzionale ripartite tra Fp Cgil - Fit Cisl - Uilt - Fiadel in relazione al numero degli iscritti aziendali, determinati esclusivamente in base alle deleghe delle trattenute aziendali, risultante alla stessa data del 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento;

2. 2 ore ripartite pariteticamente tra Fp CGIL, Fit CISL e Uiltrasporti, detratta la quota proporzionale spettante a Fiadel.

b) Permessi per le rappresentanze sindacali unitarie aziendali -RSU

1. 2 ore alle rappresentanze sindacali unitarie per la gestione di queste ultime;

c) Provvisoriamente, in ogni singola azienda, e fino all'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, le ore di permesso a queste ultime assegnate, individuate dal precedente comma B) punto II), vanno ripartite tra le Organizzazioni sindacali di cui al punto A), in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, come sopra determinati, risultante alla stessa data del 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.



NORMA TRANSITORIA

Le disposizioni di cui al Par. II, lettera b) trovano applicazione dal 1° gennaio 2010 con riferimento ai dati rilevati al 31 ottobre 2009.

CHIARIMENTO A VERBALE

Con riguardo ai dipendenti in forza presso ciascuna azienda, utili ai fini del calcolo del monte ore annuo aziendale dei permessi retribuiti sindacali, di cui al precedente par. II, lett. a), le parti convengono che essi si computino come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa e la forma del rapporto di lavoro in essere. I dipendenti a tempo determinato debbono essere inclusi nel calcolo salvo che sostituiscano i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

III. PERMESSI SINDACALI NAZIONALI RETRIBUITI

a - Ai dirigenti sindacali del settore igiene urbana indicati alla Federambiente dalle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti, di cui al punto a del precedente punto II, verranno concessi 30 permessi sindacali retribuiti complessivi, per tutta la durata del loro mandato riferito all'anno solare.

b - Detti permessi potranno essere fruiti soltanto dai lavoratori i cui nominativi saranno comunicati, entro il 30 novembre di ogni anno, dalle Organizzazioni Sindacali alla Federambiente, la quale si farà parte diligente al fine di trasmetterli alle singole Aziende interessate.

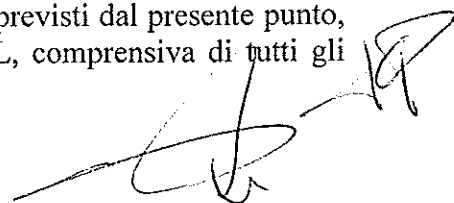
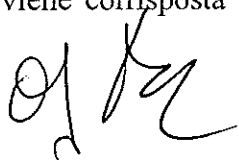
c - La mancata comunicazione dei nominativi dei lavoratori soprarichiamati comporterà l'automatica decadenza del diritto di fruire dei permessi previsti dal presente articolo.

d - La trasmissione da parte della Federambiente alle aziende di competenza dei nominativi riferentisi ai dirigenti suindicati costituisce condizione imprescindibile ai fini dell'erogazione del permesso.

e - In deroga a quanto previsto alla precedente lettera a), il 50% dei permessi spettanti a ciascuna organizzazione stipulante (arrotondato all'unità inferiore) potrà essere frazionato per un periodo non inferiore a due mesi.

f - Il numero complessivo dei permessi spettanti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, di cui alla lettera a) del precedente punto II., verrà ripartito in misura proporzionale al numero nazionale degli iscritti, determinati esclusivamente in base alle deleghe alle trattenute aziendali, riferito al 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento. Detto numero dovrà essere comunicato alla Federambiente ed alle OO.SS. stipulanti il CCNL territorialmente competenti da tutte le Aziende che applicano il presente CCNL entro il 15 novembre successivo.

g - Ai dirigenti sindacali, che fruiscono dei permessi sindacali retribuiti previsti dal presente punto, viene corrisposta la retribuzione globale, così come previsto dal CCNL, comprensiva di tutti gli



elementi collegati al reparto e/o ufficio, alla mansione ed al livello di inquadramento di appartenenza.

Non competono ai suddetti dirigenti sindacali, che fruiranno di permessi sindacali, gli indumenti di lavoro.

I periodi di permesso non danno luogo alla maturazione di ferie. In deroga, la norma di cui sopra non si applica per i periodi di permesso che non superino i due mesi nell'anno solare e per n. 15 lavoratori che fruiscano di permessi sindacali nazionali retribuiti la cui durata sia riferita all'intero anno solare.

Per quanto riguarda, infine, l'istituto della produttività si fa rinvio a quanto verrà stabilito dalle parti stipulanti in sede di accordi aziendali.

Dichiarazione a verbale di FP-CGIL/FIT-CISL/UILTRASPORTI/FIADEL

Applicazione interpretativa al punto III) lettera F) PERMESSI SINDACALI NAZIONALI RETRIBUITI

La quantità di permessi sindacali retribuiti spettanti complessivamente a Fp Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Fiadel, stipulanti il presente CCNL, verrà ripartita secondo le modalità sotto specificate:

- 303 mesi divisi pariteticamente fra Fp CGIL, Fit CISL e Uiltrasporti
- 57 mesi alla Fiadel

Il presente accordo di ripartizione verrà efficace fin al 31/12/2013 obbligando a tornare a ripartire i dati relativi con la modalità precedente

Dichiarazione a verbale di Federambiente al punto PERMESSI SINDACALI NAZIONALI RETRIBUITI.

L'onere derivante dall'applicazione del punto III)PERMESSI SINDACALI NAZIONALI RETRIBUITI del presente contratto relativo ai permessi sindacali nazionali verrà ripartito tra tutte le Aziende aderenti a Federambiente in proporzione al personale in forza al 1° gennaio di ogni anno.

Il presente art. va sottoposto alla verifica delle parti entro e non oltre il 15 luglio 2011.

