

VERBALE DI COLLAZIONE DEL CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI 18 MAGGIO 2022

Oggi 9 luglio 2024, in Roma presso la sede del CNEL

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata dal Presidente Filippo Brandolini, dal Direttore Generale Giordano Colarullo, dal Direttore Area Lavoro e Relazioni Industriali Paola Giuliani, e da una delegazione aziendale composta da Mirco Carletti, Urbano Dini, Giuseppe Ippolito, Benino Maddaluno, Bruno Moretti, Daniele Moscarella, coadiuvati da Ilenia Casanova, Francesco Gioscia, Martino Moioli, Luca Mariotto;

CONFINDUSTRIA CISAMBIENTE, rappresentata dal Presidente Donato Notarangelo, dal VicePresidente Alberto Garbarini, dal Direttore Generale Lucia Leonessi, da Marcello Bronzetti e da Giulia Dicembre;

LEGACOOP Produzione e Servizi, rappresentata dal Direttore Generale Andrea Laguardia e da Olmo Gazzarri;

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, rappresentata dal Presidente Massimo Stronati e da Mariano Gambioli;

AGCI Servizi, rappresentata da Nicola Ascalone;

ASSOAMBIENTE, rappresentata dal Presidente Chicco Testa, dal Presidente Sezione Rifiuti Urbani Ferdinando Di Mezza, dal Direttore Elisabetta Perrotta e dal Responsabile Relazioni Industriali Donatello Miccoli

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL, rappresentata dalla Segretaria Generale Serena Sorrentino, dal Segretario Nazionale Mauro Puglia e dal Coordinatore Nazionale Massimo Cenciotti;

FIT- CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Orazio Maurizio Diamante e dal Coordinatore Nazionale Angelo Curcio;

UILTRASPORTI, rappresentata dal Segretario Nazionale Marco Odone e dai Responsabili del Dipartimento Nazionale ambiente Fabio Gigli e Paolo Modi;

FIADEL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Garofalo, dal Segretario Nazionale Responsabile del Settore Ambiente Luigi Verzicco, dal Responsabile Nazionale Area Contrattuale Maurizio Giacomo Venuto e dal Dirigente Nazionale Vittorio d'Albero;

si sono incontrate per la sottoscrizione della stesura unificata del CCNL del settore dei servizi ambientali 18 maggio 2022 ed hanno concordato il testo organico, completo e definitivo, che consta di 196 pagine e che debitamente sottoscritto viene allegato al presente Verbale.

Le parti si danno atto che il presente testo incorpora, integrandoli e modificandoli ove necessario, gli Accordi nazionali del 9 dicembre 2021 e del 18 maggio 2022.

Le modifiche ed integrazioni entrano in vigore dalla data odierna, fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite nonché gli effetti prodotti per l'applicazione dei suddetti accordi sino a tutto il giorno precedente la sottoscrizione del presente testo.

Letto, confermato e sottoscritto

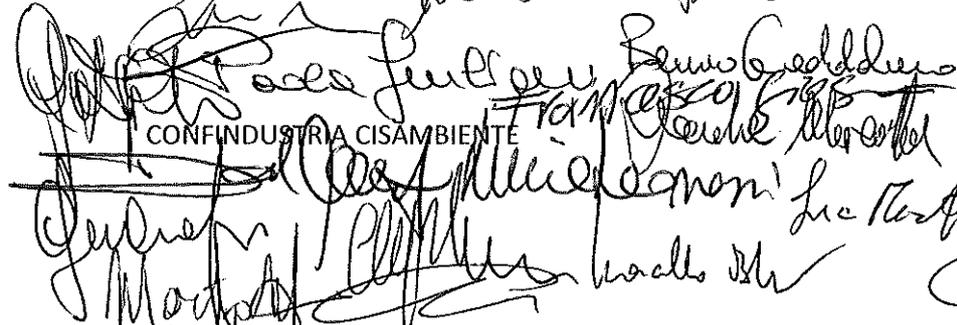
UTILITALIA



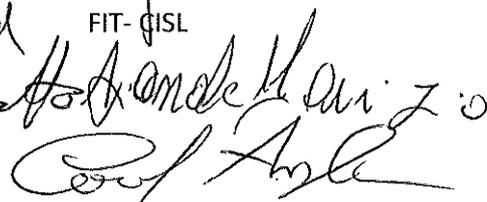
FP-CGIL



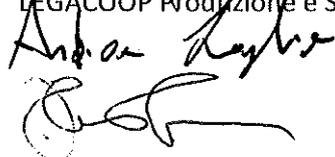
CONFINDUSTRIA CISAMBIENTE



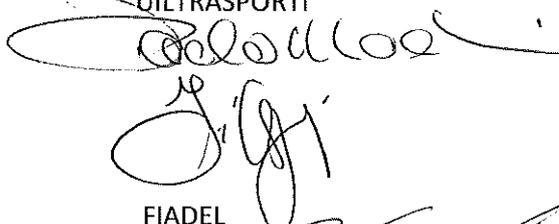
FIT-CISL



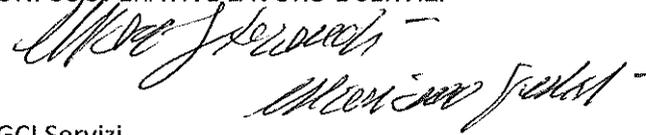
LEGACOOP Produzione e Servizi



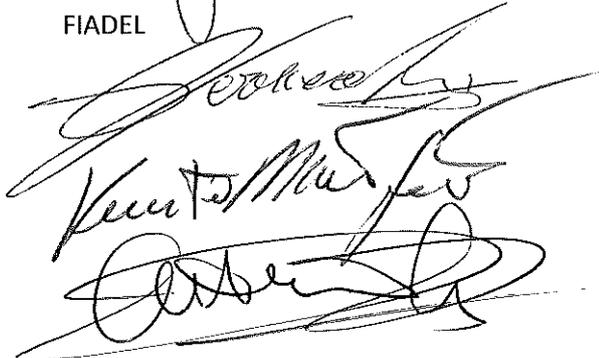
UILTRASPORTI



CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI



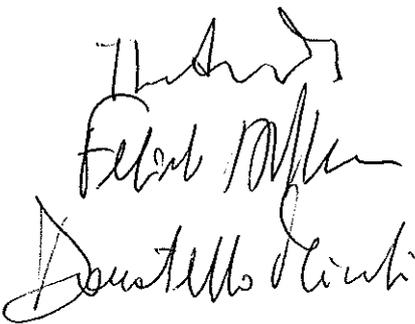
FIADL



AGCI Servizi

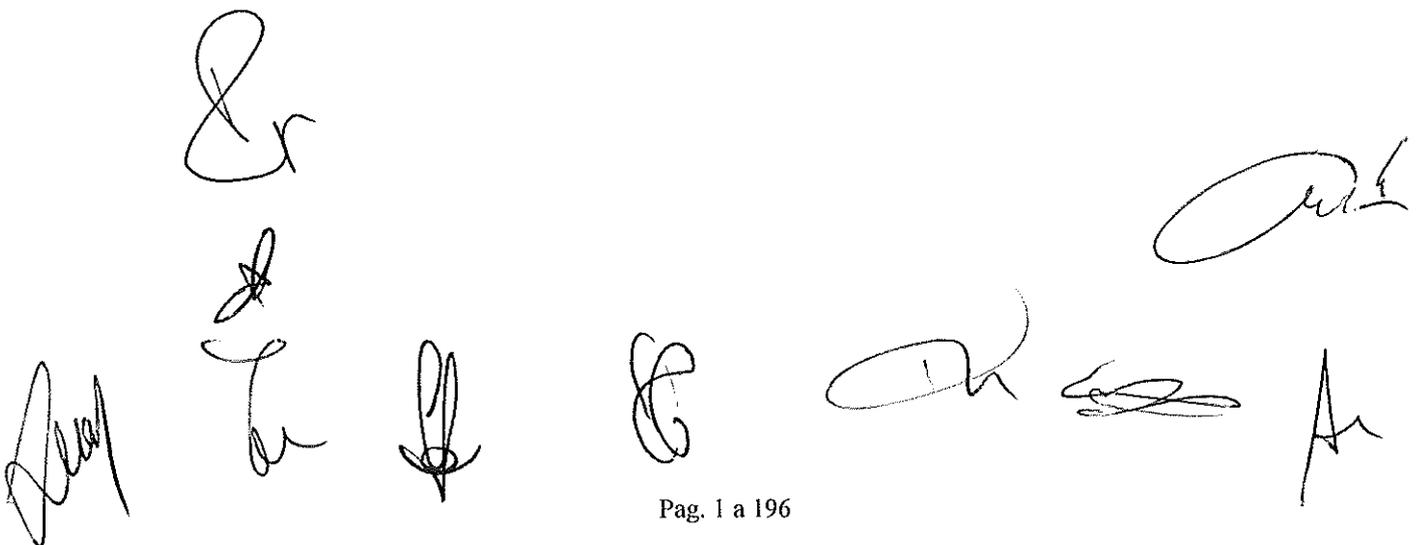


ASSOAMBIENTE



**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
DEI SERVIZI AMBIENTALI**

18 maggio 2022

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible.

INDICE

CAPITOLO I	7
RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI	7
Art. 1 – Relazioni industriali	7
Art. 2 - Assetti contrattuali	11
CAPITOLO II	17
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	17
Art. 3 - Ambito di applicazione.....	17
Art. 4 - Assunzione del personale.....	17
Art. 5 - Periodo di prova.....	18
Art. 6 - Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi	19
Art. 7 - Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale	22
Art. 8 – Esternalizzazioni/Internalizzazioni/Integrazione sociale.....	23
Art. 9 - Cessione, trasformazione, fusione, trasferimento e cessazione dell'azienda.....	26
CAPITOLO III	27
FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO	27
Art. 10 - Contratto di lavoro a tempo parziale.....	27
Art. 12 - Telelavoro / Lavoro Agile (Smart Working)	35
Art. 13 - Contratto di somministrazione di lavoro	38
Art. 14 - Contratto di apprendistato professionalizzante	39
CAPITOLO IV	45
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE	45
Art. 15 - Sistema di Classificazione unica del personale	45
Art. 16 - Mutamento di mansioni.....	64
CAPITOLO V	65

ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE	65
Art. 17 - Orario di lavoro	65
Art. 18 - Orario di lavoro multiperiodale e flessibile	67
A) - Orario di lavoro multiperiodale	67
B) - Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali	68
Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo	70
Art. 20 – Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi	71
Art. 21 - Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse	72
Art. 22 - Orario di lavoro generazionale	73
Art. 23 - Ferie	76
Art. 24 - Riposo giornaliero	76
Art. 25 - Riposo settimanale	77
Art. 26 - Banca delle ore	77
CAPITOLO VI.....	80
TRATTAMENTO ECONOMICO.....	80
Art. 27 - Retribuzione e sue definizioni	80
Art. 28 - Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria	83
Art. 29 – Corresponsione della retribuzione.....	83
Art. 30 - Aumenti periodici di anzianità	83
Art. 31 - Mensilità aggiuntive.....	85
Art.32 - Indennità e rimborsi.....	86
1) Indennità	86
2) Rimborsi	90
Art. 33 - Trasferta	92
Art. 34 - Trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale	93
CAPITOLO VII.....	95
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO	95
Art. 35 - Interruzione e sospensione del lavoro per ragioni di forza maggiore	95

Art. 36 – Assenze 95

Art. 37 - Permessi - Aspettativa per motivi privati 95

Art. 38 - Aspettativa per funzioni pubbliche elettive o per cariche sindacali- Permessi per funzioni pubbliche elettive 95

Art. 39 - Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali 96

Art. 40 - Congedo matrimoniale..... 96

Art. 41 - Diritto allo studio - Congedi non retribuiti per la formazione 97

Art. 42 - Formazione dei lavoratori 99

Art. 43 Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro..... 101

Art. 44 -Trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale..... 106

Art. 44 bis - Inidoneità sopravvenuta alla mansione 107

Art. 45 - Tutela della maternità e della paternità – Congedi parentali..... 110

A) Tutela della maternità e della paternità 110

B) Congedi parentali 110

Art. 46 – Tutela persone con handicap grave – Cessione di permessi e ferie..... 110

a) Tutela di figli o persone con handicap grave 110

B) Cessione di permessi e ferie 112

Art. 47 - Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo 112

Art. 48 - Tutela delle persone affette da immunodeficienza (AIDS)..... 113

Art. 49 - Permessi per donazione di midollo osseo..... 114

Art. 50 - Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata 114

Art. 51 - Permessi per eventi familiari gravi 114

Art. 52 - Aspettativa per adozione e affidamento 117

Art. 53 - Aspettativa per volontariato 117

Art. 53 bis– Richiamo alle armi 117

CAPITOLO VIII..... 118

TUTELA DELLA DIGNITA’ DELLA PERSONA..... 118

Art. 54 - Parità di trattamento tra uomini e donne - Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali e di violenza nel luogo di lavoro 118

Art. 55 – Congedo per donne vittime di violenza di genere..... 118

Art. 56 - Prevenzione e repressione del mobbing.....	118
CAPITOLO IX.....	119
Art. 57 - Prerogative e permessi sindacali	119
Art. 58 - Diritti sindacali	124
Art. 59 - Istituti di patronato.....	126
Art. 60 - Attività culturali e ricreative.....	126
CAPITOLO X.....	127
PROCEDURA PER LE CONTROVERSIE INDIVIDUALI	127
Art. 61 - Procedura per le controversie individuali.....	127
Art. 62 - Procedura di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive ed esercizio del diritto di sciopero.....	128
CAPITOLO XI.....	129
AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO	129
Art. 63 - Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	129
Art. 64 - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro/Fondazione Rubes Triva	137
A) Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro.....	137
B) Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva".....	139
CAPITOLO XII.....	141
WELFARE CONTRATTUALE	141
Art. 65 – Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.....	141
Let. A) Fondo Previambiente	141
Let. A) bis - Misure di incentivazione della previdenza complementare	144
Let. B – Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti dei servizi Ambientali - Fondo FASDA.....	146
CAPITOLO XIII.....	148
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI	148
Art. 66 – Doveri dei lavoratori	148
Art. 67 - Doveri e responsabilità dei conducenti	149

Art. 68 – Sanzioni disciplinari	150
CAPITOLO XIV	156
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	156
Art. 69 – Estinzione del rapporto di lavoro - preavviso.....	156
Art. 70 - Indennità sostitutiva del preavviso	157
Art. 71 - Trattamento fine rapporto di lavoro	157
CAPITOLO XV.....	159
NORME FINALI	159
Art. 72 - Decorrenza e durata.....	159
Art. 73 - Disdetta	159
Art. 74 - Abrogazione-inscindibilità.....	159
Art. 75 - Dichiarazione finale.....	159
Art. 76 - Esclusiva di stampa - Distribuzione del CCNL.....	159
APPENDICE A.....	160
APPENDICE B.....	167
APPENDICE C.....	183
Verbale di Accordo 9 dicembre 2021	185
Verbale di Accordo di Settore 18 maggio 2022	189
ALLEGATI CCNL 18 MAGGIO 2022	196

CAPITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI



Art. 1 – Relazioni industriali ¹

La partecipazione

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

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

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

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

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

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

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



¹ Decorre dal 1° giugno 2022



tematici, nei quali svolgere un confronto di carattere non negoziale sulle tematiche ritenute di maggiore rilievo.

Il sistema di relazioni industriali

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

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

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

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

A) Livello nazionale

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

- processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;
- provvedimenti dell'Autorità regolatoria in materia di qualità contrattuali e di servizio e di riconoscimento dei costi operativi ai fini tariffari e di definizione delle convenzioni tipo;
- adozione, adeguatezza e stato di attuazione degli strumenti di pianificazione regionali e nazionali relativi alla gestione dei rifiuti;
- dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- andamento del mercato del lavoro nel settore e generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese, ai criteri di aggiudicazione, all'applicazione dei criteri ambientali minimi, agli orientamenti e provvedimenti da parte dell'ANAC e AGCM, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- applicazione del D. Lgs. n. 36/2023 in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto;
- applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e del D.Lgs. n. 106/2009 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

B) Livello territoriale o regionale

A livello territoriale o regionale con riferimento ad attività e processi che possono riguardare un'azienda anche con più sedi nella stessa o in più regioni, su richiesta delle parti stipulanti territorialmente competenti, saranno concordati incontri per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per gli ambiti di propria pertinenza, allo scopo di:

- esaminare gli eventuali effetti in materia di trattamento dei rifiuti, di depurazione delle acque, di disinfezione e disinfezione, con riferimento ai provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale per la tutela dell'ambiente, al fine di promuovere opportuni interventi;
- esaminare gli eventuali effetti, con particolare riguardo a quelli relativi alle politiche occupazionali, connessi ai processi di trasformazione, anche societari, delle imprese che investano uno o più ambiti territoriali;
- esaminare gli orientamenti delle aziende in riferimento al Programma Economico Finanziario (PEF), alla Carta dei servizi e/o al Contratto dei servizi adottati;
- promuovere iniziative anche comuni atte a favorire la formazione e/o la riqualificazione professionale sulla base dei provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale;
- analizzare le problematiche relative all'applicazione del D. Lgs. n. 81/2008, del D. Lgs. n. 106/2009 e i dati relativi alla morbilità nel settore per sollecitare adeguate iniziative delle A.S.L. in materia di controllo e prevenzione malattie;
- verificare i riflessi sulle condizioni di lavoro in caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che comportino sostanziali modifiche nella gestione dei servizi (es. introduzione di nuove tecnologie o processi di ristrutturazione dei servizi). In tale occasione saranno esaminati programmi di formazione e/o riqualificazione professionale individuati nel quadro delle iniziative della regione, degli enti locali, dei vari soggetti istituzionali e dei Fondi di formazione del settore, a sostegno delle innovazioni tecnico organizzative e saranno esaminate le possibilità di concreto utilizzo del personale.

C) Livello aziendale

Informazione

1. Con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione congiunta, preventiva e/o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, delle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e della R.S.U.
2. Costituiscono oggetto di informazione:
 - Il piano industriale, il relativo piano strategico operativo e l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, alla relativa programmazione e ai risultati di gestione;
 - il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
 - i programmi degli appalti e/o degli affidamenti;
 - la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro;
 - la situazione del personale maschile e femminile ai sensi della Legge n. 125/1991 come modificata dalla successiva Legge n. 162/2021 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 n. 300/1970 nonché quanto previsto dal D. lgs. n. 81/2008 e del D. Lgs. n. 106/2009;
 - i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione;
- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato;
- lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, ove costituita, e delle ferie solidali, ove utilizzate;
- i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A);
- eventuali altre materie delegate dal presente CCNL.

Esame congiunto

1. In occasione degli incontri informativi di cui sopra o su specifica richiesta di una delle parti di cui al precedente comma 1, tra l'azienda e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti congiuntamente alla R.S.U., costituiranno oggetto di esame, preventivo e/o consuntivo a seconda della natura delle questioni trattate, le seguenti materie:

- le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento agli obiettivi da conseguire, alle relative dinamiche occupazionali (ingressi ed uscite), ivi comprese le eventuali riorganizzazioni e gestione del personale non totalmente idoneo;
- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti - anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato - che producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla saturazione degli organici;
- definizione dei piani di incentivo all'esodo e all'utilizzo degli strumenti previsti dal Fondo di solidarietà bilaterale di settore;
- i programmi operativi definiti dall'azienda, coerentemente con gli standard in materia di qualità contrattuale e di servizio, in attuazione della Carta dei servizi e/o del Contratto dei Servizi;
- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione e addestramento sulla base delle esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i contratti di appalto e gli affidamenti in scadenza;
- i progetti di inclusione sociale;
- le modalità per valorizzare i comitati aziendali di cui al protocollo d'intesa "Anti-Covid" del 19 marzo 2020;
- le altre materie delegate dal presente CCNL, quali:
 - le eventuali nuove posizioni di lavoro, conseguenti a innovazioni tecnologiche o modificazioni organizzative, da sottoporre alle parti nazionali stipulanti ai sensi dell'art. 15, comma 15;
 - l'orario giornaliero di lavoro, ai sensi dell'art. 17 comma 5;
 - le modalità di attuazione dell'orario di lavoro multiperiodale, ai sensi dell'art. 18 lett. A) comma 5;
 - le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 18, lett. B);
 - l'aumento del numero dei lavoratori ammessi a fruire dei permessi dalla Banca Ore, ove esistente, di cui all'art. 26, comma 8;
 - gli elementi di cui all'art. 32, lett. H), in materia di reperibilità;
 - i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 34, lett. B);
 - i programmi e le possibili soluzioni in materia di mobilità tra aziende del medesimo gruppo e settore, di cui all'art. 34 lett. C), nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
 - fornitura indumenti di lavoro, di cui all'art. 64 Lett. A), p. 3;
 - adozione sistemi di rilevazione emergenze di cui all'art. 64 Lett. A), p. 4;

D) Imprese e società di particolare rilevanza



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

Art. 2 - Assetti contrattuali ²

Premessa

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

A) primo livello, che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
B) secondo livello, che si realizza in accordi sottoscritti a livello aziendale o di Gruppo.

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

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro definisce le condizioni generali di lavoro, ivi compreso il trattamento economico e normativo minimo comune, a livello nazionale, per tutti i lavoratori del settore e individua altresì ambiti, modalità e tempi della contrattazione aziendale di secondo livello.
2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale, sia per la parte normativa sia per quella economica; è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le imprese che lo applicano.

² Decorre dal 1° giugno 2022



3. Fermi restando i termini semestrali di disdetta del CCNL in scadenza e fino a nuovi accordi interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le parti stipulanti del presente CCNL, le procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono definite nei commi seguenti.
4. Le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
5. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
6. Qualora il rinnovo del CCNL sia definito in data successiva alla scadenza del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza stessa verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda un importo mensile di € 15,00 al livello 3A, da parametrarsi per le altre posizioni del vigente sistema d'inquadramento.
7. Tale importo, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, oltre il quale tale elemento non è più corrisposto.
8. Nel caso in cui il CCNL sia rinnovato entro il predetto periodo, l'E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'Accordo. Qualora il CCNL sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dallo stesso accordo di rinnovo.
9. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione qualora non siano rispettati i tempi e le procedure di cui ai commi 4 e 5.

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

1. La titolarità della contrattazione collettiva aziendale di cui ai seguenti punti C e D spetta alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL ed alla RSU, che la esercitano congiuntamente, fermo restando quanto previsto al successivo comma 3 in ordine alla competenza della R.S.U. per l'efficacia degli accordi collettivi aziendali.

2. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:

- si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge;
- disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali;
- definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.

3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche sia per quelle normative, approvati dalla maggioranza dei componenti della RSU, sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda, le quali siano espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale 21 dicembre 2011, del protocollo 1° agosto 2013 e dell'Accordo Interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza o che

abbiano accettato formalmente tali accordi e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970.

4. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante oltre che per il datore di lavoro, per tutti i componenti della R.S.U., nonché per le Associazioni sindacali stipulanti del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e per le Organizzazioni che a esso abbiano formalmente aderito e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970.

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

1. Secondo quanto indicato al precedente punto B) comma 2, viene prevista una contrattazione a contenuto economico con la funzione di definire un'erogazione annua variabile denominata "premio di risultato".
2. La contrattazione collettiva aziendale sul premio di risultato persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di Regolazione e del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.
3. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento dell'efficienza e della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale.
4. Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
5. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 2 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.
6. Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
7. Gli accordi aziendali sul premio di risultato hanno durata triennale.
8. Le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività si svolgono nel rispetto dei cicli negoziali, avuto comunque riguardo ai tempi di approvazione dei bilanci aziendali.
9. Fino a diversi accordi sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le Parti stipulanti del presente CCNL, fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendale in scadenza, le proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre

mesi prima della scadenza stessa: resta fermo quanto previsto al precedente comma 8. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.

10. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
11. Al fine dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello sul premio di risultato, le parti hanno predisposto le linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete.
12. Nelle aziende prive di contrattazione aziendale sul premio di risultato, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato in forza nel mese di marzo, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il presente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo pro capite di 150,00 euro a titolo di Compenso Retributivo Aziendale (C.R.A.)³ in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente. A tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda;
13. Ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto e ricorrendone le condizioni, quanto previsto dal precedente comma nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo pro capite di 150,00 euro a titolo di C.R.A. in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.
14. Ai fini della corresponsione degli importi di cui ai precedenti commi 12 e 13, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Le misure degli importi individuali sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 43 lett. G), commi 2 e 5 in relazione agli eventi di malattia intervenuti. Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il C.R.A. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
15. Il C.R.A, corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
16. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A. di cui ai precedenti commi.

D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA

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

³ Corrisponde all'emolumento denominato E.G.R. (Elemento di Garanzia Retributiva) nel CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016.

- assunzioni di personale a tempo parziale in misura superiore al 20 % medio, di cui all'art.10 comma 29;
- aumento fino a 12 mesi del periodo di riferimento per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art.17 comma 4;
- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;
- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;
- il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art.19;
- l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 13, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;
- eventuale godimento dei permessi ex-festività nell'anno successivo, di cui all'art. 21, comma 2;
- il lavoro domenicale di cui all'art. 32, lett. C;
- la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;
- l'integrale disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 26;
- attuazione della banca ore e dell'orario multiperiodale generazionale di cui all'art. 22;
- il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi di cui all'art 33, comma 10;
- cessioni di permessi e ferie solidali di cui all'art. 46 lett. B;
- intesa per diversi limiti percentuali con riguardo ai contratti a tempo parziale di cui all'art. 10, comma 6;
- intesa per diversi limiti percentuali con riguardo ai contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato, di cui agli artt. 11 e 13;
- intesa sui limiti diversi per la movimentazione dei carichi dell'operatore in singolo di cui all'art.15;
- intesa per l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie appartenenti al 1° livello professionale, Area spazzamento, raccolta, tutela, e decoro del territorio, di cui all'art. 15;
- intesa per la modifica della durata massima giornaliera e/o settimanale dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 17, comma 3;
- intesa per l'applicazione delle attività di trasporto a lunga percorrenza di cui all'art. 17;
- intesa sulle diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero di cui all'art. 24;
- le residue materie specificamente delegate dal CCNL o dalla legge.

Procedura

1. Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con i soggetti sindacali competenti entro quindici giorni dalla data di trasmissione.
2. La procedura può essere attivata anche su richiesta dei suddetti soggetti sindacali.
3. La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura ovvero, ove previsto, con il raggiungimento dell'intesa.
4. Decorsi tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti, fatti salvi i casi in cui sia prevista l'intesa, sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

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

DICHIARAZIONE FINALE

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

Capitolo II
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti delle imprese e società che, qualunque sia la loro forma giuridica, gestiscono servizi ambientali, intendendosi per tali quelli ricompresi nel servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, vale a dire:

- a) nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria, espurgo pozzi neri, lavaggio cassonetti;
- b) impianti per il trattamento, lo smaltimento, il recupero dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria con o senza recupero energetico;
- c) impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque con o senza recupero energetico;
- d) impianti di produzione di calore ed energia elettrica;
- e) servizi di supporto a quelli ambientali, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnico-amministrativi.

2. Il presente CCNL è applicabile altresì alle seguenti attività accessorie e complementari: derattizzazione; disinfestazione; disinfezione; demuscazione; diserbo chimico; cura e manutenzione verde pubblico; pubbliche affissioni; deaffissioni; cancellazione scritte; manutenzione ed espurgo pozzetti stradali; manutenzione strade/segnaletica/semafori; servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi; piscine.

3. Secondo quanto stabilito dal D. lgs. n. 36/2023, ai fini della partecipazione alle gare di appalto, i costi del lavoro e della sicurezza sono determinati e aggiornati periodicamente dal Ministero del Lavoro, mediante apposite tabelle, sulla base dei valori economici stabiliti dal presente CCNL.

Art. 4 - Assunzione del personale

- 1. L'assunzione del personale viene effettuata dall'Azienda in conformità alle norme contrattuali e di legge, con particolare riguardo alle disposizioni del D. Lgs. n. 196/2003, sulla tutela della riservatezza personale.
- 2. L'effettuazione delle visite mediche è disciplinata dalle vigenti norme di legge.
- 3. Non può farsi luogo alla costituzione del rapporto di lavoro qualora le predette visite mediche attestino l'inidoneità del lavoratore alle specifiche mansioni.
- 4. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera, nella quale sono specificati gli elementi essenziali del rapporto di lavoro e le informazioni previste dalla legislazione vigente (art. 1, comma 1 D. Lgs. n. 152/1997 come modificato dal D. Lgs. n. 104/2022), quali: la data d'inizio del rapporto di lavoro; la qualifica ed il livello assegnato; il trattamento economico iniziale; la durata dell'eventuale periodo di prova, la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione.

5. Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda, ivi compresi il certificato del casellario giudiziario e quello dei carichi pendenti non anteriore a tre mesi, al fine di verificare l'assenza di eventuali condanne o procedimenti penali pendenti che incidano sull'attitudine professionale del lavoratore, nel rispetto della normativa vigente.
6. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione, come previsto dall'art. 10, comma 1 del presente CCNL.
7. Il lavoratore è tenuto a dichiarare, oltre alla propria residenza, il proprio domicilio e/o la dimora nonché il recapito telefonico, notificandone tempestivamente all'Azienda ogni successiva variazione.

Art. 5 - Periodo di prova

1. Fatto salvo quanto previsto all'ultimo comma, il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova di durata non superiore a:
 - 90 giorni calendariali se inquadrato dal livello J al livello S;
 - 180 giorni calendariali se inquadrato dal livello 6 al livello Q.Ai fini della durata del periodo di prova, non si computa il giorno iniziale.
2. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante tale periodo sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
3. Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova.
4. Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento su iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso, né della relativa indennità sostitutiva.
5. Alla scadenza del periodo di prova senza che sia intervenuta dichiarazione di recesso da parte dell'azienda, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione stessa. Conseguentemente, al lavoratore è consegnata una copia del presente CCNL, nonché la scheda informativa e la domanda di adesione a Previambiente e il Piano sanitario delle Prestazioni del Fondo Fasda.
6. I giorni di assenza per qualsiasi causa (come ad esempio: ferie, congedo matrimoniale, ecc.), prolungano in pari misura il periodo di prova assegnato, fatto salvo quanto specificamente previsto dai successivi commi 7 e 8.
7. In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso per un periodo non superiore a centottanta giorni calendariali conteggiati anche cumulativamente. Superato tale limite, il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.
8. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova rimarrà sospeso sino alla guarigione clinica ovvero sino alla stabilizzazione dei postumi dell'infortunio, certificati dall'INAIL.
9. Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita dal presente CCNL per la posizione parametrica del livello nel quale il lavoratore in prova è stato assunto. A quest'ultimo spettano, inoltre, gli altri elementi della retribuzione individuale e le eventuali indennità connesse alle mansioni per svolgere le quali è stato assunto.

10. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per il solo periodo di effettivo lavoro prestato.
11. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per recesso da parte dell'azienda, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per metà o per intero, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
12. Per quanto riguarda la corresponsione dei ratei di 13ma, 14ma mensilità, ferie e T.F.R., sia che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni sia per recesso da parte dell'azienda, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di calendario sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
13. Sono esentati dal periodo di prova: i dipendenti rientranti nella fattispecie di cui all'art. 6; coloro che l'abbiano già superato presso la stessa azienda per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti la nuova ultima assunzione; nonché coloro che siano trasferiti da altra azienda nella quale era applicato il presente CCNL, avendo già superato il periodo di prova.

Art. 6 - Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi

1. In coerenza con quanto previsto dal D. Lgs. n. 36/2023, in caso di avvicendamento nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi, di cui al precedente art. 3, tra imprese che applicano il presente CCNL, anche per obbligo stabilito dal capitolato, relativamente al subentro nella gestione e del rapporto di lavoro del personale le stesse sono tenute ad attenersi alla procedura e agli adempimenti del presente articolo.
2. Alla scadenza del contratto di appalto/affidamento ovvero in caso di revoca della gestione del servizio, il rapporto di lavoro tra l'azienda cessante e il personale a tempo indeterminato addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento è risolto, salvo diverso accordo tra le parti, a termini dell'art. 3 della Legge n. 604/1966, con la corresponsione di quanto dovuto al personale stesso per effetto di tale risoluzione.
In deroga all'art. 69 del presente CCNL, il preavviso è di 15 giorni calendariali rispetto alla data di scadenza effettiva del contratto di appalto/affidamento in essere ovvero rispetto alla data di cessazione anticipata della gestione del servizio per effetto di revoca. Qualora la data di notifica della revoca non consenta di osservare il predetto termine, il preavviso è ridotto a 8 giorni calendariali.
3. L'azienda subentrante assume ex novo, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale in forza a tempo indeterminato - ivi compreso quello in aspettativa ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970 nonché quello di cui all'art. 57, lett. E del presente CCNL - addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento che risulti in forza presso l'azienda cessante nel periodo dei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara e alla scadenza effettiva del contratto di appalto.
4. Ai fini delle predette assunzioni, sono utili le eventuali variazioni dell'organico, come sopra individuato, che siano intervenute nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione, esclusivamente qualora l'azienda cessante abbia provveduto a sostituire personale cessato dal servizio in tale periodo con personale assunto a tempo indeterminato.
5. Ai fini della partecipazione alla gara per la nuova gestione nel rispetto dei principi di trasparenza e leale concorrenza, l'azienda cessante trasmette al committente, a mezzo raccomandata A/R o PEC, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica, la documentazione relativa al personale a tempo indeterminato di cui al comma 3, primo capoverso; vale a dire: elenco nominativo

dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e addetti a tempo parziale e relativa misura percentuale; relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifica; copia degli accordi collettivi aziendali di contenuto economico; anzianità nella posizione parametrica B; ente previdenziale di appartenenza; nonché, a richiesta del committente, eventuali ulteriori informazioni e documentazione.

6. La predetta documentazione è trasmessa, in ogni caso, entro i 10 giorni calendariali successivi alla data di pubblicazione del bando di gara.
In pari tempo, l'azienda cessante trasmette ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL l'elenco nominativo dei dipendenti interessati, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale e relativa misura percentuale, con l'indicazione del relativo livello di inquadramento, delle mansioni e/o qualifica.
7. Qualora l'anticipata cessazione della gestione del servizio per effetto di revoca non consenta di osservare i termini di cui al comma 6, l'azienda cessante provvede ai relativi adempimenti entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di notifica della revoca stessa.
8. A decorrere dal 240° giorno precedente l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento e fino alla data di scadenza effettiva del contratto di appalto/affidamento ovvero a partire dalla data di notifica della revoca della gestione del servizio, l'azienda cessante non dà luogo a promozioni al livello superiore o a trattamenti equivalenti né a passaggi alla posizione parametrica A, sempreché non ne ricorrano le condizioni di cui all'art. 15 del presente CCNL, né, comunque, al riconoscimento di trattamenti o compensi di qualsiasi natura che modifichino i trattamenti retributivi e/o le posizioni di lavoro individuali del personale attestati dalla documentazione di cui al comma 5.
9. Al fine di perfezionare in tempo utile la procedura per l'assunzione ex novo del personale individuato a termini del comma 3, l'azienda subentrante:
 - a) dà formale comunicazione scritta, anche a mezzo fax o posta elettronica, dell'aggiudicazione ufficiale della gestione dell'appalto/affidamento all'azienda cessante e alle rappresentanze e alle strutture sindacali di cui al comma 6;
 - b) richiede formalmente all'azienda cessante, che è tenuta al conseguente adempimento, nonché al committente l'elenco nominativo dei dipendenti interessati, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale e relativa misura percentuale, relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifiche, anzianità nella posizione parametrica B, accordi collettivi aziendali di contenuto economico, ecc., a mezzo lettera raccomandata A/R o PEC, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica. Di tale adempimento dà comunicazione alle rappresentanze e alle strutture sindacali di cui al comma 6;
 - c) entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di ricevimento della documentazione di cui alla precedente lettera b), promuove incontri - ai quali può partecipare l'azienda cessante, per quanto di competenza - con le rappresentanze sindacali di cui sopra, congiuntamente alle relative strutture sindacali territorialmente competenti, al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione del personale interessato;
 - d) nell'ambito degli incontri di cui alla lettera c), informa le medesime rappresentanze/strutture sindacali degli eventuali riflessi determinati da modificazioni delle clausole del nuovo contratto di appalto ovvero dell'organizzazione/erogazione del servizio.
10. Nel quadro degli adempimenti previsti dal precedente comma, l'azienda cessante consegna all'azienda subentrante, oltre alla documentazione di cui al comma 9, lett. b), anche quella concernente:
 - il personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge n. 68/1999;
 - le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità nel periodo di 240 giorni calendariali precedenti l'inizio della nuova gestione;

- le situazioni individuali in materia di malattia e di infortunio non sul lavoro, ai fini dell'art. 43, lett. B), comma 8, e lett. H) del presente CCNL;
- le misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro, ai sensi di legge e del presente CCNL ed i nominativi dei R.L.S.S.A., con attestazione della formazione effettuata;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2015;
- l'iscrizione dei lavoratori al Fondo Previambiente nonché le attestazioni dei versamenti contributivi a favore dei singoli dipendenti relativi al periodo del rapporto di lavoro di competenza dell'azienda cessante e dell'ultimo versamento al Fasda;
- la lettera di comunicazione dei componenti la R.S.U. in carica, di cui all'art.57, lett. A), comma 7.

11. Il rapporto di lavoro del personale di cui al comma 3, assunto ex novo dall'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento, è regolato integralmente dal presente CCNL dei servizi ambientali, con riconoscimento del valore degli aumenti periodici di anzianità in essere e dell'anzianità di servizio determinata dall'effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle precedenti imprese applicanti i CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

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

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

- a) nel contesto degli incontri di cui al comma 9, lett. c), le parti aziendali procederanno a un esame congiunto dei compensi e/o trattamenti direttamente determinati dall'effettuazione di specifiche prestazioni o turnazioni di lavoro, previsti dal presente CCNL o da accordi collettivi inerenti l'organizzazione del lavoro, che erano in vigore presso l'azienda uscente;
- b) i compensi e/o i trattamenti previsti dalla contrattazione di secondo livello a contenuto economico in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti da quanto stabilito dall'articolo 2, lettera C) del presente CCNL.;
- c) i compensi, i trattamenti e i provvedimenti eventualmente adottati in violazione di quanto disposto dal comma 8 del presente articolo cessano di essere riconosciuti.

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

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

Con riguardo agli assorbimenti di cui alla lettera c) del precedente capoverso, le relative modalità attuative sono oggetto di esame congiunto con i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente CCNL.

14. Le domande di prosecuzione del rapporto di lavoro presentate dai lavoratori ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 54/1982 e dell'art. 6 della Legge n. 407/1990 nonché le iscrizioni dei lavoratori al Fondo

Previambiente mantengono la loro validità e dispiegano la loro efficacia nei confronti dell'azienda subentrante.

15. È fatto salvo, nei limiti di legge, il riconoscimento della posizione previdenziale eventualmente opzionata dal singolo dipendente a termini della Legge n. 274/1991.
16. Fatto salvo quanto eventualmente diversamente stabilito dal capitolato di appalto, nel caso di subentro nella gestione del servizio ad un'azienda che non applicava alcun CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti, l'azienda subentrante si incontrerà con i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente CCNL, per la ricerca di soluzioni di possibile salvaguardia occupazionale dei lavoratori interessati, con esclusione in ogni caso del riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini di tutti gli istituti contrattuali e legali, per le eventuali assunzioni ex novo comunque regolate integralmente dal presente CCNL.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le Parti stipulanti si danno atto che:

- a) l'art. 7, comma 4 bis, del D.L. n. 248/2007, convertito in Legge n. 31/2008, stabilisce la non applicabilità dell'art. 24 della Legge n. 223/1991 alla fattispecie, regolata dal presente articolo, relativa all'avvicendamento di imprese nel medesimo appalto con correlata assunzione da parte dell'azienda subentrante del personale ivi impiegato, secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo.
- b) le parti confermano l'impegno di realizzare iniziative anche congiunte nei confronti del Ministero del Lavoro al fine di confermare, anche per il settore regolato dal presente CCNL, i principi di carattere generale e le direttive di cui alla lettera circ. n. 77/2001 del 6.8.2001, prot.n. 1308/M35, agli Assessorati territoriali ed agli Ispettorati territoriali del lavoro in ordine all'applicazione della Legge n. 68/1999, nel senso di non considerare aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti ai fini della predetta normativa.

DICHIARAZIONI A VERBALE

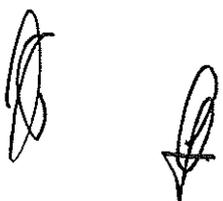
Per le aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL nonché per quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato: vedi APPENDICE A allegata al presente CCNL

NORME INTEGRATIVE

Per le aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato: vedi APPENDICE B allegata al presente CCNL

Art. 7 - Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale

1. L'azienda, anche aggiudicataria dell'appalto/affidamento, in caso di innovazioni tecnologiche o ristrutturazioni organizzative del servizio che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, si incontrerà con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art 1 del presente CCNL, per la ricerca di soluzioni atte a garantire l'occupazione dei lavoratori, anche assunti ai sensi del precedente articolo 6.



2. In relazione agli adempimenti stabiliti dal contratto di servizio o a sopravvenute modificazioni contrattuali di termini, modalità, prestazioni del servizio stesso che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, l'azienda che subentra ovvero è confermata nella gestione dell'appalto, si incontrerà, immediatamente dopo aver assunto o confermato i lavoratori a termini dell'art. 6 del presente CCNL con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL per la ricerca di soluzioni atte a garantire il mantenimento dei livelli predetti, facendo ricorso ai possibili strumenti resi disponibili dal presente CCNL o dalle leggi vigenti.

Art. 8 – Esternalizzazioni/Internalizzazioni/Integrazione sociale

A) ESTERNALIZZAZIONI

1. I contratti di esternalizzazione dei servizi ambientali, di cui all'art. 3, comma 1, del presente CCNL saranno conformati alle seguenti condizioni:

- a) determinazione dei requisiti e delle caratteristiche specifici per l'ammissione delle imprese alle gare, quali: iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali di cui all'art. 212, comma 1, del D. Lgs. n. 152/2006; possesso di specifiche capacità tecniche ed economiche; ecc.;
 - b) selezionare l'offerta economicamente più vantaggiosa e non al massimo ribasso e valutare la congruità delle offerte tenendo anche conto dei valori di costo del lavoro fissati nelle tabelle emanate nei decreti attuativi dell'art. 41, comma 13, del D. Lgs. n. 36/2023 e dell'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008;
 - c) nella fase di aggiudicazione ed esecuzione dei servizi ambientali appaltati, acquisire, da parte delle imprese appaltatrici, la documentazione attestante il rispetto della normativa in materia di rapporto di lavoro, di regolarità assicurativa, contributiva e retributiva, di sicurezza del lavoro, nonché in materia di Legge n. 68/1999 e D. Lgs. n. 231/2001;
 - d) obbligo per le imprese appaltatrici di applicare integralmente ai propri dipendenti il presente CCNL, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 36/2023, ivi compresa, in caso di passaggio di gestione, l'applicazione dell'art. 6 secondo le modalità previste;
 - e) risoluzione del contratto con le imprese appaltatrici per grave inadempimento degli obblighi previsti dalle lettere c) e d) per accertate gravi infrazioni alle norme in materia di sicurezza e ad ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro; per grave negligenza o aver agito in malafede; per gravi violazioni, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali ed assistenziali;
 - f) richiesta ed accertamento del rispetto degli standard di qualità ambientale e sociale previsti;
 - g) garanzia del rispetto delle normative vigenti in materia di responsabilità solidale;
 - h) divieto di subappalto dei servizi ambientali aggiudicati.
2. Qualora l'esternalizzazione comporti il passaggio alla società appaltatrice di personale della società committente, allo stesso continuerà ad essere applicato il presente CCNL.

3. In relazione a quanto previsto al comma 1, l'azienda è tenuta a dare preventiva informazione scritta ai soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente CCNL, in merito alle condizioni generali di svolgimento delle attività (natura delle attività, forma e durata della gestione, impegno organizzativo) e all'eventuale coinvolgimento dei lavoratori in servizio.
4. Entro i tre giorni calendariali successivi al ricevimento della informazione scritta, i rappresentanti sindacali, di cui al precedente punto 3, possono richiedere per iscritto uno specifico incontro, che sarà fissato dall'azienda entro i sette giorni calendariali successivi al ricevimento della richiesta stessa.
5. Decorsi venti giorni calendariali, successivi al primo incontro, la presente procedura si intende comunque esaurita.

NORME INTEGRATIVE

Per le aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL nonché per quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato: vedi APPENDICE A allegata al presente CCNL.

B) INTEGRAZIONE SOCIALE E POLITICHE DEL LAVORO PER LE PERSONE DISABILI ED EMARGINATE, ESPOSTE A RISCHIO DI ESCLUSIONE

La normativa di cui alla presente lett. B) si applica nelle sole aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL nonché in quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato.

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. 381/1991.
3. I progetti d'inclusione sociale, nelle modalità e nei limiti previsti dal comma 6, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del 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:
 - a) 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;
 - b) una relazione sulla strategia perseguita dal soggetto affidatario, per assicurare la coerenza tra l'attività produttiva dello stesso e gli inserimenti lavorativi prospettati;

- c) un'indicazione del rapporto tra soggetti svantaggiati e non, impiegati (o che s'intendono impiegare) nel progetto di inserimento sociale;
- d) un'indicazione del rapporto di ore lavorate tra soggetti svantaggiati e non (o come s'intenderanno rapportare), impiegati nel progetto di inserimento sociale;
- e) 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 381/1991, 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 ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL, i dati numerici del volume economico delle attività così come individuate al comma 6.
8. Inoltre, previo accordo con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del 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. È 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.

È 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 di esclusione, attraverso l'attività di raccolta delle informazioni dei progetti territoriali e/o aziendali, è istituito un gruppo tecnico paritetico nazionale che procederà a monitorare l'applicazione delle disposizioni contenute nella lettera B) del presente articolo.

Art. 9 - Cessione, trasformazione, fusione, trasferimento e cessazione dell'azienda

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

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

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

CAPITOLO III
FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO

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

Art. 10 - Contratto di lavoro a tempo parziale⁴

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

⁴ Decorre dal 1° giugno 2022

10. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 8 e seguenti richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione; il lavoratore ha la facoltà di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
11. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.
12. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28 del presente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
13. Quanto sopra non si applica in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessi l'intera azienda o unità organizzative di appartenenza.
14. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore nelle condizioni di cui all'art. 8, commi 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 81/2015 (patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti del lavoratore o del coniuge, dei figli o dei genitori; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa o di figli conviventi portatori di handicap o minori di anni 13), ovvero in quanto lavoratore studente di cui all'articolo 10, primo comma, della Legge n. 300/1970 ovvero per lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o autonoma, il lavoratore ha facoltà di disdettare il patto ovvero di richiedere la modifica di tali clausole.
15. La disdetta ovvero la richiesta di modifica della clausola elastica, a termini del precedente comma, corredate di idonea documentazione comprovante i relativi motivi, sono inoltrate per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi almeno 90 giorni calendariali dalla data di stipula della clausola elastica. Il rispetto del termine indicato non è previsto nei casi in cui la revoca sia dovuta alle condizioni di cui all'art. 8, commi 3,4 e 5 del D. Lgs. n. 81/2015, elencate al precedente comma 14. Verificata tale documentazione, l'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della modifica o della disdetta, che ha effetto a partire dal 20° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda. Qualora i motivi documentati di cui al comma precedente evidenzino situazioni individuali di particolare gravità e urgenza, l'azienda potrà non tenere conto della tempistica di cui al presente comma.
16. L'azienda ha diritto di chiedere un nuovo patto relativo all'ulteriore adozione della clausola elastica coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative con i lavoratori che precedentemente abbiano revocato il consenso al loro utilizzo.
17. Ai sensi della normativa vigente, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale concordato individualmente, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro di cui all'art.17 del presente CCNL, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata. Il

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

18. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo che in costanza dei motivi di cui al precedente comma 14, qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze ivi specificate.

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

19. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite pari al 40% della prestazione concordata, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28 del presente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 13%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali; per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre tale limite, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 28 del presente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

20. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario. Tali prestazioni straordinarie possono essere effettuate anche in giornate non caratterizzate da normale attività lavorativa. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 1, del presente CCNL. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all'art. 20, comma 1, del presente CCNL è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.

21. Le prestazioni di lavoro supplementare nonché quelle straordinarie dei lavoratori a tempo parziale con contratto a termine non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.

22. Ai termini dell'articolo 7 del D. Lgs. n. 81/2015 il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento; il lavoratore a tempo parziale ha inoltre i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

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

24. Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, risultante da atto scritto, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

25. In attuazione delle previsioni di legge di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 81/2015, fatti comunque salvi i casi di diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il lavoratore richiedente affetto da gravi patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative

ingravescenti, l'azienda tiene prioritariamente conto delle richieste di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale motivate dalle suddette gravi patologie, riguardanti genitori, figli, coniugi e conviventi con totale e permanente inabilità lavorativa grave e necessità di assistenza continua o figli minori o portatori di handicap conviventi, su adeguata certificazione. A parità di condizioni, l'azienda tiene conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termine dell'art. 6 del presente CCNL. In caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità anagrafica.

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

A decorrere dalla data del passaggio da tempo parziale a tempo pieno, i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono computati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa.

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

Tale diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno indeterminato è assicurato ai lavoratori a tempo parziale e indeterminato – con priorità per i dipendenti a tempo parziale che abbiano presentato domanda trovandosi nelle condizioni di cui al comma 14 - occupati in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione; sempreché gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda, a seguito di comunicazione scritta dell'azienda stessa in luogo accessibile ai dipendenti nei locali dell'azienda.

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

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

28. Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del D. Lgs. n. 81/2015, in caso di assunzione di personale a tempo parziale indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'azienda e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

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

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

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

Art. 11 - Contratto di lavoro a tempo determinato⁵

Premessa

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

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

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

⁵ Decorre dal 1° giugno 2022

4. In attuazione dell'art. 19, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, ferma restando la disciplina di legge sulle proroghe e quanto previsto dall'art. 19, comma 3 del medesimo D. Lgs. n. 81/2015 sulla possibilità di stipulazione di un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio con l'eventuale assistenza di un rappresentante delle OO.SS stipulanti a cui il lavoratore è iscritto o conferisce mandato, la successione di contratti a tempo determinato e di periodi di missione per contratti di somministrazione a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, con l'eccezione delle ipotesi previste al successivo punto 5 nonché della sostituzione dei lavoratori in ferie, non può superare la durata complessiva di 30 mesi, pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento degli stessi.
5. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 2 lett. c) del D. Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963, le parti concordano che, a far data dal 1° gennaio 2022, costituiscono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno, in particolare per l'esecuzione di servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani, nonché di quelli tossici e nocivi, comprese le attività indirette a questi riconducibili, in relazione alle esigenze cicliche verificatesi nelle seguenti ipotesi:
 - a) flussi stagionali in località di interesse turistico o climatico, di norma in coincidenza con periodi di ferie e chiusure estive/invernali;
 - b) tradizionali e consolidate ricorrenze e festività ed eventi di carattere nazionale ed internazionale, che comportano un afflusso aggiuntivo di persone e/o un'intensificazione dell'esigenza produttiva per un limitato periodo;
 - c) sostituzione dei lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale.
6. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.
7. In relazione a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti a termine ovvero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui al seguente art. 13 non può complessivamente eccedere nell'anno la percentuale del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%. Resta sempre possibile stipulare contratti a tempo determinato per un minimo di 5 lavoratori.

Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi, anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.
8. Il limite di cui al comma precedente non trova applicazione nei casi di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015; con riferimento alle ipotesi di avvio di nuove attività, di cui alla lett. a) del citato art. 23 comma 2, si intende un periodo di tempo di 18 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività.
9. Secondo quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2015, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa, a pena di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nei seguenti casi:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse

mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della Legge n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso aziende nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi a termini del D.Lgs. n. 81/2008.

10. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.
11. La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.
12. Ai termini dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da un atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.
13. Ai termini dell'art. 22 del D. Lgs. n. 81/2015, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto continui oltre il trentesimo giorno per contratti di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
14. Qualora il lavoratore venga riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, o comunque senza soluzione di continuità, ai termini dell'art. 21 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Sono escluse le assunzioni per attività stagionali.
15. Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano i trattamenti previsti dal presente CCNL e ogni altro trattamento in atto nell'azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
16. In caso di assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro anche discontinue, la conservazione del posto, unitamente al trattamento economico integrativo di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore fino a concorrenza della retribuzione globale, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto. A tali fini, la frazione di mese di durata pari almeno a 15 giorni calendariali vale come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Il medesimo trattamento economico è

corrisposto in caso di congedo per maternità e di infortunio sul lavoro, sempre entro il limite della scadenza del termine apposto al contratto.

17. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di percorsi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro, che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività.
18. L'Azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite dei soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
19. Agli effetti dell'art. 24, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda o unità produttiva, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nella stessa unità produttiva entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. A parità di richieste di assunzione, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda/unità produttiva attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.
20. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al precedente comma 5 ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine nella stessa azienda/unità produttiva per le medesime attività.
21. Il diritto di precedenza di cui al comma 19 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.
22. Il diritto di precedenza di cui al comma 20 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.
23. I diritti di precedenza non si applicano ai lavoratori a tempo determinato che siano stati licenziati per giusta causa o ai quali sia stata irrogata una sanzione disciplinare comportante almeno tre giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.
24. Rispettati i diritti di precedenza di cui ai commi precedenti, l'azienda potrà comunque tener conto per il 60% delle eventuali residue assunzioni a tempo indeterminato, per le medesime attività nella stessa azienda/unità produttiva, dei precedenti contratti a tempo determinato, eccezion fatta per quelli risolti durante il periodo di prova e fatte salve altresì le esclusioni di cui al precedente comma 23.
25. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del presente CCNL.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE 9 luglio 2024

Con riferimento a quanto convenuto al comma 3 del presente articolo, le Parti prendono atto del successivo intervento dell'art. 24 del D. L. n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 85/2023, che ha modificato il comma 1 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015. Attesa l'identica finalità della disposizione di cui al comma 1, nuova lett. a) dell'art. 19 indicato rispetto a quella di cui al previgente lett. b-bis dello stesso comma, le Parti confermano la piena validità anche ai sensi della nuova disposizione delle specifiche esigenze già individuate nel comma 3 del presente articolo, dalla lett. a) alla lett. g), quali casi che legittimano l'apposizione del termine superiore a 12 mesi.

Art. 12 - Telelavoro / Lavoro Agile (Smart Working)

A) Telelavoro

Le parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro, realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo ai lavoratori maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Le parti convengono altresì di incoraggiare tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza, con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione.

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata, per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome;
- telelavoro da postazioni individuali, quando l'attività lavorativa viene prestata in luoghi diversi dalla sede aziendale.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato, da formalizzare con atto scritto.

La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro può riguardare sia la descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevedrà le relative modalità e tempistiche.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi anche attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni, nonché l'obbligo per il telelavoratore di rendersi reperibile nell'arco di una fascia oraria da concordare con la Direzione Aziendale.

Le parti convengono che per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono normalmente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie e/o notturne o festive. L'eventuale lavoro straordinario deve comunque essere preventivamente richiesto e autorizzato.

Qualora, per esigenze di servizio, il telelavoratore che operi fuori dal territorio comunitario venga richiamato presso la sede aziendale, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede sia per il ritorno nel luogo ove il lavoratore svolge la propria attività lavorativa.

Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL. A tal riguardo, si conferma che per i telelavoratori la sede di lavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'azienda. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza attraverso rientri periodici nell'azienda per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti al rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati e adoperati dal lavoratore per fini professionali.

Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Eventuali discipline di carattere applicativo, compresa la possibilità di definire periodi di sperimentazione dell'istituto, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le parti si danno atto che con il presente articolo si è data attuazione all'Accordo interconfederale 9 giugno 2004.

B) Lavoro agile (Smart working)

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'interno dei locali aziendali ed in parte al di fuori degli stessi, entro i limiti di durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dal presente CCNL, attraverso il supporto di strumenti telematici messi a disposizione dall'azienda.

Il lavoro agile ha l'obiettivo di incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale.

Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, che assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'azienda né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato; non comporta nessuna modifica della sede di lavoro né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale del lavoratore, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale.

L'adozione del modello del lavoro agile è oggetto di esame congiunto a livello aziendale con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.

Per quanto non regolato dal presente articolo si fa riferimento alla disciplina del telelavoro prevista dal presente contratto, in quanto compatibile, ed alle norme legali vigenti in materia.

Normativa transitoria

Sono fatte salve le regolamentazioni individuali e collettive in materia di lavoro agile e telelavoro in essere nelle aziende alla data di sottoscrizione del verbale di collazione del presente CCNL (9 luglio 2024).

Art. 13 - Contratto di somministrazione di lavoro⁶

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

⁶ Decorre dal 1° giugno 2022

8. Ai sensi e per gli effetti della Legge n. 300/1970, il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.
9. L'utilizzatore informa il lavoratore somministrato dei posti vacanti a tempo indeterminato, anche tramite avviso generale affisso nei locali dell'utilizzatore stesso.
10. L'utilizzatore comunica ogni 6 mesi ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
11. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

Art. 14 - Contratto di apprendistato professionalizzante

Finalità – Forma

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal D. Lgs. n. 81/2015 e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale prevista dal sistema di inquadramento del presente CCNL a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
2. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 1 al livello Q (Quadri) delle Aree operativo-funzionali del sistema di classificazione di cui all'art. 15 del presente CCNL.
3. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10 del presente CCNL, ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.
4. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta. Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:
 - a) la prestazione oggetto del contratto;
 - b) il Piano formativo individuale (PFI) di cui all'Allegato 5 del presente CCNL, coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale prevista dal presente CCNL da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui ai successivi commi 34 e 35, quale figura di riferimento per l'apprendista;
 - c) la qualificazione professionale al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;
 - d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei periodi di formazione;
 - e) l'eventuale periodo di prova;
 - f) il livello di inquadramento e il trattamento retributivo nei periodi di formazione.

Periodi di formazione: inquadramento e retribuzione corrispondente

5. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione, per la durata massima di 36 mesi; il lavoratore viene inquadrato dalla data di assunzione nel livello di inquadramento corrispondente alla qualificazione da conseguire, ma la retribuzione viene riconosciuta in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio, come da tabella che segue.

Livello inquad.	Durata 1° periodo MESI	% retribuzione	Durata 2° periodo MESI	% retribuzione	Durata 3° periodo MESI	% retribuzione	Durata complessiva contratto MESI
1B	15	80%	15	90%	-		30
2B	15	80%	15	90%	-		30
3B	12	75%	12	85%	6	90%	30
4B	12	85%	12	90%	12	95%	36
5B	12	85%	12	90%	12	95%	36
6B	12	85%	12	90%	12	95%	36
7B	12	85%	12	90%	12	95%	36
8	12	85%	12	90%	12	95%	36
Q	12	85%	12	90%	12	95%	36

Trattamento economico/normativo - Termine del periodo di formazione

6. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del presente CCNL che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento; sempreché le predette norme non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto di apprendistato professionalizzante.

7. L'eventuale periodo di prova non può eccedere la durata di 3 mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 6, del presente CCNL.

8. Le indennità spettanti a norma dell'art. 32 del presente CCNL sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per quelle di cui alle lett. B), D), E), che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione. Decorsi 6 mesi dall'assunzione viene inoltre riconosciuta l'indennità di cui all'art. 32, lett. H).

9. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera C), del presente CCNL, concernente la contrattazione di secondo livello a contenuto economico, viene riconosciuto anche al lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante.

Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali di secondo livello, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C) - Compenso Retributivo Aziendale.

10. In ogni caso, la retribuzione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore a tempo indeterminato non apprendista, inquadrato nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.

11. Al termine del periodo di apprendistato, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti dal medesimo termine.

Durante il periodo di preavviso, il trattamento economico e normativo applicabile al lavoratore è quello del rapporto di lavoro disciplinato dal presente articolo.

12. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge; ivi compreso quello relativo al periodo di tempo necessario per il passaggio, nel livello di inquadramento relativo alla qualificazione conseguita, dalla posizione parametrica B) alla posizione parametrica A).

13. In ogni caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del presente CCNL, il periodo di apprendistato già svolto, di cui è fornita idonea documentazione dall'azienda cessante a quella subentrante, è riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio.

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

14. Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, il trattamento per le assenze, anche discontinue, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro è regolato, per il lavoratore non in prova, dall'art. 43 del presente CCNL, ad eccezione del periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 43, lett. B) che è pari a 240 giorni di calendario; i periodi di franchigia per ricovero ospedaliero e/o day hospital sono pari rispettivamente a 80 e 200 giorni nelle fattispecie di cui all'art. 43, lett B), commi 3 e 4.

Trattamento per infortunio sul lavoro

15. Nel caso di infortunio sul lavoro, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 44 del presente CCNL.

Trattamento per maternità e congedi parentali

16. I periodi di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) e i congedi parentale (ex astensione facoltativa) non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato, a termine dell'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976.

17. Durante il periodo di congedo di maternità è corrisposto il trattamento di cui all'art. 45 del presente CCNL, con riguardo alla retribuzione in corso al momento dell'astensione dal lavoro.

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

18. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per un periodo di durata superiore a 30 giorni calendariali, nel periodo di 36 mesi del contratto di apprendistato professionalizzante, anche attraverso il cumulo di più eventi, per malattia, infortunio sul lavoro o altra causa, l'azienda potrà prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo corrispondente.

Formazione

19. Gli standard professionali funzionali alla verifica dei percorsi formativi per l'apprendistato professionalizzante sono quelli stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale di cui all'art. 15 del presente CCNL.

20. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali di cui al precedente comma, ivi compresa la definizione dei profili formativi, sono stabilite dal presente CCNL.

I profili formativi sono quelli allegati al presente CCNL.

La formazione è articolata in formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e in formazione professionalizzante.

21. Appartiene alla esclusiva responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. La durata di tale formazione, che in ogni caso non può eccedere il monte ore complessivo di 120 ore per la durata del triennio e di 40 ore annue medie, è specificamente stabilita dall'offerta formativa pubblica, anche in misura differenziata, in relazione ai titoli di studio legali e agli attestati di qualifica o diploma professionale. Tale formazione può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda. In mancanza della predetta offerta, la formazione viene erogata dall'azienda.

22. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualificazione da conseguire. Tale formazione è di durata non inferiore a 80 ore medie annue - ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'Accordo Stato-Regioni 21.12.2011 - e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.

23. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 21 e 22 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico-pratico:

a) tematiche di base e trasversali

- salute e sicurezza del lavoro;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze relazionali;

b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali:

- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
- conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;

c) formazione "on the job" e in affiancamento

24. Nel primo anno di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata alla salute e sicurezza del lavoro e all'organizzazione aziendale.

25. La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc. Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formativa come indicato al comma 36.

26. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro e/o del tutore/referente aziendale inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.

27. Il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'addestramento e la formazione dell'apprendista siano assicurati secondo quanto previsto dal Piano formativo individuale (PFI), ai fini del conseguimento della prestabilita qualificazione.

28. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività formativa svolta.

29. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art 14 del D. Lgs. n. 150/2015. Nelle more della piena operatività del citato documento, l'azienda provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente CCNL.

Ore di formazione

30. Durante il periodo del contratto di apprendistato, le ore medie annue retribuite di formazione, fanno parte dell'orario normale di lavoro.

Tutore/Referente aziendale

31. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede da parte dell'azienda la designazione di un tutore/referente che contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI) ed è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre, egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.

32. Il tutore/referente aziendale deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato; nonché svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e avere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Piano formativo individuale (PFI)

33. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato con il n. 2 al presente CCNL, è predisposto dall'azienda e definisce il percorso formativo del lavoratore. Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.

34. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore/referente aziendale e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale può essere integrato da un piano individuale di dettaglio ai fini della migliore specificazione del percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.

35. La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata.

In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico - scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

Capacità formativa dell'azienda

36. La capacità formativa interna dell'azienda è espressa - oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore/referente aziendale - dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna.

Tale capacità deve essere attestata:

- a. quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in azienda, o in aziende collegate, di locali idonei. Di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- b. dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze inerenti la formazione da erogare.

Disposizioni finali

37. Le aziende che occupano più di 50 dipendenti non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. A tal fine, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del presente CCNL, per superamento del periodo di comporta, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.

38. La presente regolamentazione è integrata da profili formativi coerenti con gli standard professionali stabiliti dall'art. 15 del presente CCNL e da uno schema di Piano formativo individuale (PFI), entrambi allegati al presente CCNL.

Sono altresì allegate Linee guida di orientamento - non vincolanti - per la distribuzione delle ore annue di formazione nel triennio, correlata alla programmazione degli argomenti oggetto dell'attività formativa.

39. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni di legge in materia nonché alle Regolamentazioni di competenza delle Regioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che le modifiche alla disciplina contrattuale disposte dal presente articolo saranno applicate ai contratti di apprendistato stipulati a partire dal 1° gennaio 2022.

ALLEGATI

Contratto di apprendistato professionalizzante Profili professionali

Schema di piano formativo individuale (PFI) per il contratto di apprendistato professionalizzante

Linee guida per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione