

CAPITOLO IV
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 15 - Sistema di Classificazione unica del personale

PREMESSA

Le Parti stipulanti ribadiscono la comune volontà di proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione del personale, nonché di promuovere, anche attraverso il sostegno della committenza pubblica e della rappresentanza degli Enti Locali nella predisposizione dei bandi di gara, la più estesa applicazione del presente CCNL quale ulteriore strumento di regolazione del mercato, al fine di contrastare i fenomeni di ingiustificato ribasso delle offerte nelle gare di appalto, che penalizzano qualità ed efficienza dei servizi, pregiudicando anche le condizioni di salute e sicurezza del lavoro degli addetti.

In tale premessa, le parti stipulanti convengono di attivare iniziative, anche congiunte, nei confronti delle rappresentanze istituzionali degli Enti committenti per informarle opportunamente delle modifiche più significative del nuovo assetto organizzativo dei servizi - coerente con la necessità di dare ulteriore impulso al processo di espansione della raccolta differenziata - anche ai fini della predisposizione dei futuri capitolati di appalto.

Coerentemente le parti, nel modificare ed implementare il sistema classificatorio, intendono rispondere alle mutate esigenze ambientali del territorio e quindi alle conseguenti nuove modalità della raccolta del rifiuto, attraverso lo sviluppo di nuove ed aggiornate figure professionali, con particolare riguardo agli operatori addetti alla raccolta differenziata.

Le Parti stipulanti, altresì, ribadiscono che il presente CCNL rappresenta la disciplina del rapporto di lavoro identitaria dei dipendenti da imprese e società esercenti servizi pubblici ambientali, avuto riguardo anche all'articolo 41, comma 13, del D. Lgs. n. 36/2023, che fa riferimento al CCNL di settore per la determinazione del costo del lavoro ai fini delle gare, favorendo, nel contempo, possibili percorsi di miglioramento professionale e retributivo e condizioni di lavoro coerenti con la salvaguardia della salute e della sicurezza del lavoro.

1. Il presente sistema di classificazione entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2017 per le aziende che a tale data applicano il CCNL 6 dicembre 2016 e dal 7 giugno 2017 per le aziende che a tale data applicano il CCNL 10 luglio 2016.
2. Il personale dipendente è inquadrato nel presente sistema di classificazione unica per Aree operativo-funzionali, articolato, complessivamente, in 10 livelli professionali e 17 posizioni parametrali. Ogni livello indica la qualificazione professionale dei lavoratori in esso inquadrati, a prescindere dalla posizione parametrale attribuita individualmente.

3. Le Aree operativo-funzionali sono 5:

1. Area Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio e attività ambientali complementari;
2. Area Conduzione;
3. Area Tecnica e amministrativa;
4. Area Impianti e laboratori;
5. Area Officine e servizi generali.

4. Alle 17 posizioni parametrali del sistema di classificazione del personale corrispondono altrettante retribuzioni base mensili. In particolare:
 - a. i livelli professionali 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 hanno ognuno una duplice posizione parametrale: la posizione parametrale iniziale B e la posizione parametrale di attestazione A;
 - b. i livelli professionali J, 8, Q hanno una sola posizione parametrale.
5. A decorrere dal 1° gennaio 2017 per le aziende che a tale data applicavano il CCNL 6 dicembre 2016 e dal 7 giugno 2017 per le aziende che a tale data applicano il CCNL 10 luglio 2016:
 - a. è istituito il livello professionale iniziale Junior (d'ora in avanti J);
 - b. sono istituite le posizioni parametrali B e A nel livello professionale 1;
 - c. è istituito il livello professionale 2 nell'Area Tecnica e amministrativa per le aziende che applicavano il CCNL 6 dicembre 2016.
6. Alla nuova posizione 1A corrisponde il parametro 100, la cui retribuzione base parametrale mensile ricomprende e assorbe la retribuzione base parametrale mensile del pregresso livello 1;
 - a. alla nuova posizione 1B corrisponde il parametro 88,38 con la relativa retribuzione base parametrale mensile⁷;
 - b. al nuovo livello J corrisponde il parametro 80 con la relativa retribuzione base parametrale mensile.
7. I lavoratori assunti al livello J sono inquadrati al livello 1B dopo 26 mesi di effettiva prestazione⁸ come definito al successivo comma 14.
8. La classificazione del personale è di competenza esclusiva del livello di contrattazione nazionale e non può formare oggetto di integrazione o modificazione alcuna da parte della contrattazione di secondo livello.
9. I livelli professionali nei quali possono essere inquadrati i dipendenti e le posizioni parametrali loro attribuibili sono esclusivamente quelli specificamente previsti per le singole Aree di appartenenza.
10. Le posizioni parametrali di tipo B sono attribuite al personale neoassunto per svolgere le mansioni previste nei livelli professionali di appartenenza nonché in ogni caso di accesso al superiore livello professionale.
11. Le posizioni parametrali di tipo B sono altresì attribuite in caso di passaggio da posizione parametrale di tipo A o di tipo B di altro livello di qualsiasi Area.
12. Alle posizioni parametrali di tipo A si accede da quelle di tipo B dello stesso livello professionale solo dopo che siano trascorsi 5 anni di effettiva prestazione durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore.

⁷ Nelle aziende che applicavano il CCNL 10 luglio 2016 alla data del 1° luglio 2022, nei confronti dei lavoratori in forza a tale data inquadrati nel livello 1B con il parametro 90 previsto dal previgente CCNL il passaggio al parametro 88,38 con la relativa retribuzione base avviene alla data sopra indicata con il contestuale riconoscimento ad personam, in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile salvo il caso del passaggio di livello di inquadramento, della differenza tra le rispettive retribuzioni base; tale importo ad personam fa parte della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 27, comma 3.

⁸ Nelle aziende che applicavano il CCNL 6 dicembre 2016, i lavoratori in forza al livello J alla data dell'accordo di rinnovo 18.5.2022 sono inquadrati al livello 1B dopo 30 mesi di servizio; i lavoratori assunti al livello J successivamente sono inquadrati al livello 1B dopo 26 mesi di servizio

13. Il decorso dei 5 anni di servizio utile al passaggio alla superiore posizione parametrica A è esclusivamente quello maturato nella posizione parametrica B del medesimo livello professionale. In ogni caso di variazione di livello professionale di inquadramento, ai fini del passaggio alla superiore posizione parametrica A nulla rilevano le frazioni temporali di servizio maturate nel livello professionale precedentemente rivestito. Conseguentemente, il periodo di 5 anni inizia a decorrere con l'attribuzione della posizione parametrica iniziale B del nuovo livello professionale assegnato.
14. Ai fini della maturazione del periodo di 5 anni di cui sopra ovvero dei mesi di cui al comma 7 del presente articolo, sono considerati utili i periodi comunque retribuiti a termini di legge e di contratto, i periodi di assenza per malattia o infortunio indennizzati dai competenti istituti assicuratori nonché i periodi di cui all'art. 38, comma 2 del presente CCNL. In caso di assunzione, ai presenti fini le frazioni di mese pari o superiori a 15 giornate calendariali sono considerate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. Per contro, non sono considerati utili i periodi di aspettativa non retribuiti e le giornate di prestazione non retribuite. Nelle aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato sono considerati inoltre utili come mese intero anche le frazioni di mese per aspettativa non retribuita e/o per giornate comunque non retribuite o non indennizzate a termini di legge o di contratto che, all'atto del computo finale dei 5 anni, ovvero dei 26 mesi di cui al comma 7 del presente articolo richiesti, risultino di durata complessiva almeno pari a 15 giorni.
15. Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, l'azienda e i soggetti sindacali di cui all'articolo 1 del presente CCNL procederanno ad una preliminare verifica delle posizioni di lavoro interessate, i cui esiti saranno sottoposti alle parti stipulanti nazionali per la definizione del conseguente inquadramento, nel rispetto dell'equilibrio del sistema di classificazione unica del personale.
16. La variazione di livello professionale, con correlata attribuzione della posizione parametrica B, è comunicata al dipendente con lettera scritta, nella quale sono indicati la data di decorrenza della variazione stessa e il nuovo trattamento economico attribuito.
17. L'attribuzione della posizione parametrica di tipo A decorre dal mese immediatamente successivo a quello nel quale sono stati maturati i 5 anni di servizio.
18. Nell'ambito del sistema di classificazione unica, le mansioni e/o qualifiche inquadrate nello stesso livello professionale, anche relative ad Aree operative – funzionali diverse, si considerano equivalenti a tutti gli effetti di legge. L'espletamento di più mansioni dello stesso valore riconducibili allo stesso livello professionale non dà diritto all'inquadramento nel livello superiore.
19. Nell'ambito del proprio livello professionale contrattuale, i lavoratori possono essere di norma impiegati, anche nell'arco del turno giornaliero di lavoro, con variazioni di utilizzo per l'esecuzione di mansioni professionalmente equivalenti, anche relative ad altre Aree operative – funzionali, sussistendone i requisiti.
20. Declaratorie, profili ed esemplificazioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione a quelle espressamente indicate in relazione ai livelli professionali di inquadramento.

NORMA TRANSITORIA

Vale per il periodo 1° giugno 2022-31 agosto 2022 per le aziende che applicavano il CCNL 6.12.2016 alla data della sottoscrizione del presente CCNL: vedi APPENDICE B allegata al presente CCNL

DECLARATORIE DI AREA E LIVELLO PROFESSIONALE E PROFILI ESEMPLIFICATIVI

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di spazzamento, di raccolta rifiuti, di sanificazione ambientale, di spurgo pozzi neri, tutela e decoro del territorio nell'ambito di procedure e prassi definite svolge mansioni esecutive, anche con l'ausilio di strumenti, macchinari e veicoli per la guida dei quali è richiesta al più la patente di categoria "B", con responsabilità del buon funzionamento - compreso il rifornimento di carburante ed i rabbocchi necessari - e del mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo utilizzato.

Con riguardo alla movimentazione dei carichi, l'operatore in singolo provvede alla raccolta e/o movimentazione manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori di varia capacità fino a un massimo di 30 litri, per un peso lordo non superiore a 16 kg, per la raccolta di frazioni di rifiuto ad alto peso specifico (vetro, umido); contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri.

L'utilizzo di contenitori di volume superiore a 30 litri per la raccolta di qualsiasi altra tipologia di frazione di rifiuto, diversa da quelle di cui sopra, non potrà comportare un peso lordo superiore a 16 kg.

Le parti con intesa in sede aziendale possono stabilire il superamento dei limiti sopra indicati, in presenza di modifiche dell'organizzazione del sistema di raccolta ovvero in ragione dell'assetto organizzativo dell'azienda, delle caratteristiche tecniche delle attrezzature e delle esigenze del servizio, nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza previste dal D. Lgs. n. 81/2008, tenendo conto anche delle differenze di genere.

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

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

Lavoratori che eseguono operazioni esecutive semplici, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti a motore, che non richiedono né la conduzione di veicoli né conoscenze professionali specifiche ma un periodo minimo di pratica.

Nelle sole aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016, come rinnovato dal presente CCNL 18 maggio 2022 nonché in quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016, nel livello J sono inquadrati anche lavoratori che conducono veicoli per i quali è richiesto il possesso della patente di categoria A.

Profili esemplificativi:

-Addetto allo spazzamento manuale ed attività accessorie (es. vuotatura cestini, raccolta foglie ecc.);



- Addetto alla raccolta manuale anche con modalità porta a porta e/o con raccolta⁹ al servizio di autocompattatori e/o spazzatrici;
- Addetto alle attività di carico/scarico, pulizia e diserbo delle aree verdi e/o cimiteriali, pubbliche affissioni/disaffissioni, cancellazione delle scritte murali.

LIVELLO PROFESSIONALE 1

Declaratoria

Lavoratori che, adibiti al servizio di spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio, oltre a svolgere le mansioni della declaratoria del livello J, effettuano la propria attività utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria A ovvero il possesso della patente di categoria B esclusivamente per spostarsi lungo il percorso nel quale svolgono attività di spazzamento manuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA (per le sole aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL nonché quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato)

In sede aziendale, previa intesa tra le parti, si potrà prevedere per i lavoratori appartenenti al primo livello professionale, anche tenendo conto del percorso di crescita professionale dei lavoratori, l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie per il livello di appartenenza. In presenza di tali accordi il periodo di effettiva prestazione per l'accesso all'inquadramento della posizione parametrica di tipo A di cui al comma 12 è ridotto a 4 anni.

Profili esemplificativi ¹⁰ :

- addetto all'attività di spazzamento e/o raccolta, anche con modalità porta a porta, anche con l'ausilio di veicoli;
- addetto alla raccolta manuale e/o meccanizzata al servizio di auto compattatori;
- addetto ad attività di pulizia e diserbo delle aree verdi e/o cimiteriali;
- addetto alle pubbliche affissioni/deaffissioni, pulizia e cancellazioni scritte murarie.

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del livello 1, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, svolgono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B, con esclusione di quelli indicati nei profili esemplificativi del livello professionale 3.

⁹ Per le sole aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL nonché quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato la raccolta si intende anche meccanizzata.

¹⁰ Profilo esemplificativo per le sole aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato: "addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di smistamento dei rifiuti, pulizia interna ed esterna all'area, informazione/assistenza all'utenza per conferimento rifiuti, segnalazione di saturazione raccolta specifici rifiuti per programmazione ritiro, segnalazione di eventuali anomalie, di furti, ecc."

Profili esemplificativi ¹¹:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'ausilio di veicoli;
- addetto ad attività di derattizzazione, disinfestazione, disinfezione, demuscazione e diserbo chimico senza la preparazione dei relativi composti;
- addetto al risanamento ambientale con movimentazione di rifiuti speciali;
- addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali;
- addetto alla manutenzione stradale, all'installazione della segnaletica verticale e orizzontale;
- addetto alle attività di spurgo di pozzi neri/pozzetti stradali, e di raccolta acque fecali.

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività esecutive sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate, operando anche in concorso con uno o più lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento. Svolgono attività di spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio utilizzando veicoli e mezzi d'opera per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con utilizzo di compattatori, spazzatrici, innaffiatrici;
- addetto alla conduzione di mezzi d'opera;
- operatore tecnico addetto alle potature di alto fusto, alle piantumazioni, alla messa in opera di giardini, impianti di irrigazione, palificazioni e staccionate;
- addetto alle bonifiche ambientali;
- operatore tecnico cimiteriale, operatore di polizia mortuaria; ecc

LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività esecutive richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate.

Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento.

¹¹ Profilo esemplificativo per le sole aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato: "addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di identificazione, ammissibilità e rilievo quali-quantitativo dei rifiuti, accettazione dei documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale utenti".

Profili esemplificativi:

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

AREA CONDUZIONE

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

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

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

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C".

Nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie in concorso con altri lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento, assicurano la loro prestazione, manovrando i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati, quali: autocompattatore; autolavacassonetti; autocarri per trasporto rifiuti; autoinnaffiatrice; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico fino a 6 T., pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso fino a 10 T.

Appartiene altresì a questo livello il conducente di autocompattatore addetto al servizio di carico, scarico e attività accessorie in qualità di operatore unico ovvero in concorso con altro operatore.

Come operatore unico, il conducente di autocompattatore, in conformità delle condizioni operative definite nel programma di sorveglianza sanitaria, provvede alla raccolta e/o movimentazione manuale e/o meccanizzata di sacchi; contenitori di varia capacità fino a 30 litri per un peso lordo non superiore a 16 kg, per la raccolta di frazione di rifiuti ad alto peso specifico (vetro, umido); contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri. L'utilizzo dei contenitori di volume superiore a 30 litri per qualsiasi altra tipologia di frazione di rifiuto, diversa da quelle di cui sopra, non potrà comportare un peso lordo superiore a 16 kg.

Le parti con intesa in sede aziendale possono stabilire il superamento dei limiti sopra indicati, in presenza di modifiche dell'organizzazione del sistema di raccolta ovvero in ragione dell'assetto organizzativo dell'azienda, delle caratteristiche tecniche delle attrezzature e delle esigenze del servizio nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza previste dal D.lgs. n. 81/2008, e tenendo conto anche delle differenze di genere.

Clausole integrative della declaratoria del livello professionale 3 AREA CONDUZIONE per le sole aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato col presente CCNL nonché quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato → vedi APPENDICE A allegata al presente CCNL.

LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività di conduzione richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa limitata ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate.

Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore. Nell'ambito del servizio di raccolta effettuano attività di carico, scarico e accessorie come operatore unico, manovrando da bordo i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati (es. autocompattatore con caricamento automatizzato (assistito da dispositivi di caricamento video) senza ausilio manuale, autolavacassonetti ecc.) e comunque assicurando anche le operazioni complementari necessarie per il completamento delle funzioni operative degli stessi (es. aggancio e sgancio di scarrabili, rimorchi, multibenne, ecc.).

Profili esemplificativi:

Conducente di autocompattatore con caricamento automatizzato senza ausilio manuale; autolavacassonetti; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 T.; pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso superiore a 10 T.; automezzi che effettuano la movimentazione di cassoni a mezzo di funi, bracci, ganci, catene, polipi e benne azionati meccanicamente e/o idraulicamente; autoarticolati; autotreni con rimorchio; autosnodati; ecc.

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

AREA IMPIANTI E LABORATORI

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

Vi appartiene il personale che è addetto alle attività di manutenzione degli impianti e delle reti. Per impianti si intendono strutture fisse o mobili e relative reti, per il trattamento, smaltimento e nobilitazione dei rifiuti, quali ad esempio: termovalorizzatori, gassificatori, impianti a biomasse, termoutilizzatori con o senza recupero energetico; discariche per rifiuti pericolosi e non, anche con impianti di recupero energetico; impianti di selezione e cernita differenziata dei rifiuti; impianti di biostabilizzazione o compostaggio della frazione organica dei rifiuti; impianti di produzione CDR; piattaforme di trattamento dei rifiuti speciali, pericolosi tossici e nocivi; piattaforme ecologiche; impianti

di produzione di calore ed energia elettrica; impianti di potabilizzazione, desalinizzazione depurazione, trattamento dei fanghi; reti fognarie; ecc.

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

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

Lavoratori che eseguono operazioni semplici, a contenuto manuale, con utilizzo di attrezzature, macchinari o strumenti, che non richiede conoscenze professionali specifiche, né la conduzione di veicoli, ma un periodo minimo di pratica.

Profili esemplificativi:

- addetto a carico/scarico, pulizie, lavaggio automezzi, ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 1

Declaratoria

Operai che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del livello J, eseguono attività richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti.

Profili esemplificativi:

- addetto ad operazioni semplici di magazzino, a preselezione manuale e/o meccanizzata dei rifiuti destinati alle raccolte differenziate, sollevamento/trasporto/deposito materiali, ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Operai comuni che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari, anche di manutenzione, richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti.

Possono utilizzare veicoli/mezzi d'opera per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi ¹²

¹² Profilo classificativo per le sole aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti il 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: "addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di identificazione, ammissibilità e rilievo quali-quantitativo dei rifiuti, accettazione dei documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale utenti".

- addetto agli impianti di selezione differenziata dei rifiuti; ecc.;

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

- carropontista/gruista, addetto agli impianti di incenerimento e trattamento rifiuti;
- operaio addetto alla movimentazione e trasporto dei rifiuti con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra fino a 10 T;
- operaio addetto al controllo, sorveglianza e regolazione di apparecchiature e linee di lavorazione;
- operaio addetto ai lavori di posa di condotte, riparazioni, allacciamenti e relative opere meccaniche e murarie su reti e misuratori di distribuzione;
- operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, ecc., di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, mezzi d'opera ed impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori di livello superiore;
- operaio addetto alla pesatura dei mezzi d'opera conferenti presso gli impianti di smaltimento e piattaforme ecologiche e discariche con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse.

LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

- operaio che, negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, svolge mansioni polyvalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 2° grado. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;
- operaio addetto alla movimentazione e trasporto con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra superiore a 10 T.;

- operaio addetto alla manovra ed alla manutenzione di carroponte/gru che, avendo acquisito adeguate capacità tecnico-pratiche, conosce il ciclo completo di lavorazione e svolge compiutamente mansioni di conduttore degli impianti;
- operaio addetto alle discariche, agli impianti di smaltimento e alle piattaforme ecologiche che, oltre alle mansioni di pesatura e verifica di cui al livello precedente, svolge attività di registrazione carico/scarico dei rifiuti su appositi registri e/o modulistica previsti dalle normative in vigore;
- operaio che, in possesso di preparazione acquisita mediante addestramento o esperienze equivalenti, effettua anche operazioni di controllo chimico in attuazione di istruzioni prestabilite per la regolare conduzione dell'impianto; ecc

LIVELLO PROFESSIONALE 5

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

- operaio che negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse ed avanzate, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 1° grado generale. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;
- operaio addetto agli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse che, in possesso di elevate capacità tecnico-pratiche e di adeguata preparazione professionale acquisite con approfondita conoscenza teorica e/o mediante esperienze di lavoro con autonomia operativa, in possesso della patente di 1° grado generale, svolge mansioni di natura tecnica di notevole rilievo, varietà e complessità connesse alla conduzione e manutenzione degli impianti. E' in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione;
- operaio che, in possesso di specifico diploma di scuola media superiore di 2° grado, che, preposto al laboratorio chimico, svolge compiti d'analista e sulla base delle determinazioni analitiche effettuate, fornisce le necessarie istruzioni operative agli addetti alla conduzione dell'impianto per le conseguenti variazioni da apportare ai parametri tecnici del processo, con responsabilità di guida e controllo degli addetti, ecc.;
- operatore esterno di termovalorizzatore con patente di 1° grado;
- operatore DCS di termovalorizzatore con patente di 1° grado.

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

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

L'area prevede sette livelli professionali e dodici posizioni parametrali¹³



LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Lavoratori d'ordine che, oltre a svolgere le mansioni del livello 2, con specifica collaborazione, svolgono attività, sia tecniche che amministrative, sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Profili esemplificativi:

- lavoratore addetto alle attività di segreteria che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge compiti vari, quali: dattilografia; redazione corrispondenza e documenti secondo schemi/modelli usuali; ricevimento, registrazione, archiviazione di documenti, fatture, corrispondenza; compilazione prospetti e tabelle su schemi prefissati; trasmissione di documentazione ecc.;
- lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge attività di registrazione e tenuta della documentazione aziendale relativa alla gestione amministrativa del personale; provvede alla raccolta dati e allo svolgimento di operazioni contabili (impostazione e registrazione dati su moduli, supporti informatici, totalizzazioni, elaborazioni statistiche, ecc.); ecc.;

LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

- lavoratore che, in base a precise istruzioni, svolge compiti di segreteria, redige, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esamina per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compila, su precise istruzioni e su schemi prefissati, prospetti e/o tabelle;
- lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che svolge attività connesse con la gestione amministrativa del personale: liquidazione stipendi; controllo, secondo procedure definite, di tutti i documenti relativi alle attività di competenza (malattia, ferie, permessi, pratiche previdenziali, pratiche assicurative, pratiche assunzione, pratiche R. C. auto, ecc.). Provvede al completamento e all'elaborazione dei dati ivi contenuti con l'utilizzo di mezzi informatici; ecc.;

¹³ Nelle aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato è previsto il riconoscimento del livello professionale 2, con conseguenti otto livelli professionali e 14 posizioni parametrali; per la relativa declaratoria e profili esemplificativi si vedano le clausole riportate nell'APPENDICE B allegata al presente CCNL.



- operatore EDP che, in base alla pianificazione del lavoro ed alle istruzioni ricevute, provvede al funzionamento dell'elaboratore centrale, al controllo del sistema operativo e dei relativi output, effettuando anche le operazioni ausiliarie connesse; effettua il caricamento dei programmi, controlla le segnalazioni di errore e interviene direttamente per individuare possibili soluzioni; effettua operazione di salvataggio dei dati; ecc.
- addetto allo sportello con il pubblico per il disbrigo delle pratiche relative all'applicazione della tariffa rifiuti; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 5

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

- lavoratore che opera in area amministrativo-contabile-finanziaria, anche coordinando altri lavoratori. Predisporre la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati per la redazione di documenti quali bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, ecc.;
- lavoratore che, operando in area gestionale e/o amministrativa del personale, cura le attività che garantiscono il rispetto delle procedure e delle normative di legge e contrattuali, gli adempimenti contributivi e fiscali e la gestione e/o amministrazione del personale, anche coordinando l'attività di altri lavoratori;
- segretario assistente: lavoratore che esamina e svolge pratiche amministrative complesse che richiedono specifiche procedure non standard. Svolge attività complementari a quelle del superiore, che implicano contatti con enti esterni. Gestisce l'attività di segreteria anche attraverso il coordinamento e il controllo di altro personale;
- capo turno EDP: lavoratore che predisporre l'assetto del sistema secondo priorità e classi assegnate alle varie procedure e ne gestisce le risorse. Cura il rispetto delle norme operative attuando, ove necessario, le procedure di emergenza previste; analizza e individua condizioni di errore sia hardware che software, verifica la completezza degli output. Coordina e controlla le attività del personale in turno e l'addestramento dei neo-inseriti;
- programmatore: lavoratore che definisce i mezzi e realizza l'analisi informatica di una procedura, sulla base dell'analisi funzionale, e programma secondo il linguaggio e gli standard definiti. Conduce le prove pratiche di funzionamento del programma eliminando eventuali errori ed effettuando la messa a punto finale. Mantiene e aggiorna i programmi già funzionanti;
- capo responsabile di circoscrizioni/coordinatore di più quartieri o settori cittadini: lavoratore che esplica mansioni relative al coordinamento funzionale di unità organizzative operanti su zone territoriali o su aree comprendenti più quartieri, per la realizzazione degli obiettivi di intervento aziendale e di sviluppo dei servizi;
- responsabile di centro di servizi o gestioni: lavoratore che assicura nelle zone, nei settori, nel comprensorio o nelle gestioni assegnate, il funzionale e corretto svolgimento dei servizi aziendali e la distribuzione del lavoro, compilando i rapporti periodici;
- ispettore ambientale che, in possesso delle necessarie autorizzazioni amministrative rilasciate dagli enti e/o dalle autorità competenti preposti, svolge compiti di verifica e controllo del rispetto delle disposizioni in materia di smaltimento dei rifiuti, igiene del suolo e tutela ambientale; ecc.



LIVELLO PROFESSIONALE 6

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

- capo ufficio;
- ispettore e/o preposto al controllo e all'organizzazione tecnico-amministrativa di più centri di servizio o gestione;
- analista EDP: lavoratore che svolge attività di analisi e progettazione per la realizzazione e/o il mantenimento di programmi applicativi, nonché attività necessarie per la realizzazione di programmi e per le prove del sistema progettato o parte di esso;
- lavoratore che, nell'ambito del servizio aziendale di prevenzione e protezione dei rischi professionali, assicura, in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, le pertinenti attività di studio e l'elaborazione di proposte. Conseguentemente collabora alla predisposizione di piani formativi ed informativi del personale, alla scelta di dispositivi di prevenzione individuale nonché fornisce il necessario supporto informativo-tecnico nei rapporti con gli enti preposti. Controlla il corretto svolgimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di antincendio, collaudi e visite periodiche;
- Capo turno impianto: Tecnico conduttore/manutentore che, in possesso della patente di 1° grado generale per impianto di smaltimento dei rifiuti, è in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione. Ha compiti di guida, coordinamento e controllo delle squadre dei lavoratori in turno, ed è responsabile del rispetto delle norme e dei parametri di funzionamento degli impianti, alla condotta ad ai risultati della lavorazione, nonché del rispetto delle procedure aziendali in materia di certificazione della qualità e di accettazione dei rifiuti;
- Responsabile tecnico-amministrativo/coordinatore di officina di dimensioni rilevanti per cospicuo numero di addetti e per complessità di interventi ovvero responsabile tecnico-amministrativo/coordinatore di più officine;
- Lavoratore che svolge l'attività in laboratori chimici complessi di ricerca e sviluppo per l'effettuazione delle quali sia richiesto il titolo di laurea breve o a fronte di una decennale esperienza professionale acquisita nel settore specifico e debitamente certificata; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 7

Declaratoria

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



Profili esemplificativi:

- capo settore: lavoratore responsabile di settore tecnico od amministrativo composto da più uffici;
- analista di sistema: lavoratore responsabile del sistema operativo e hardware, che assicura la corretta gestione delle attività di un centro EDP di rilevante complessità, nonché dei relativi sistemi e sottosistemi operativi, verificandone la rispondenza alle esigenze aziendali e pianifica e coordina le attività necessarie per la manutenzione dell'hardware e la gestione degli impianti ausiliari del centro;
- lavoratore responsabile del controllo di gestione, che coordina la redazione di programmi pluriennali e budget annuali, verificandone la coerenza con le direttive impartite dalla direzione ed assicura l'analisi ed il controllo periodico dell'andamento gestionale, avvalendosi delle opportune tecniche contabili e metodologie di analisi;
- capo impianto: responsabile tecnico e/o amministrativo di impianto di smaltimento e/o trasformazione di rilevanti dimensioni e di tecnologia avanzata; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 8

Declaratoria

Lavoratori aventi funzioni direttive e di collaborazione attiva ed immediata con la direzione e/o con i quadri. Oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria di livello 7, con ampia autonomia decisionale e un alto grado di competenze specialistiche sono preposti alla guida, al coordinamento e al controllo di struttura rilevante per peso strategico o dimensionale.

Profili esemplificativi:

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

LIVELLO Q (QUADRI)

Declaratoria

E' attribuita la categoria di Quadro, sia di linea che di staff, ai dipendenti sia tecnici che amministrativi che, provvisti di competenze specialistiche, con carattere di continuità e con elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, svolgono funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi o unità organizzative aziendali ovvero funzioni di progettazione e/o gestione di programmi di rilevante importanza.

Ricoprendo ruoli ad alto contenuto professionale, con personale contributo di particolare originalità e creatività, hanno responsabilità di risorse o anche di collaboratori e/o unità organizzative di particolare complessità.

DISCIPLINA INTEGRATIVA PER LA CATEGORIA DEI QUADRI

1. È istituito dal 1° maggio 2008 il livello Q nel quale sono collocati i dipendenti con la categoria di Quadro. Ai quadri si applica la disciplina del presente CCNL, nonché quella di seguito specificata.

2. L'Azienda fornisce ai Quadri i necessari elementi informativi circa gli obiettivi aziendali sia per quanto riguarda il settore di attività nella quale sono inseriti sia riguardo alle più generali problematiche gestionali dell'impresa, con particolare riferimento a modifiche strutturali della configurazione organizzativa aziendale e al mutamento degli assetti tecnologici.
3. L'azienda cura la formazione dei Quadri, con particolare riguardo alle problematiche organizzative, gestionali e relazionali e promuovendo altresì il loro aggiornamento professionale. A tal fine, l'azienda organizza specifici progetti e corsi formativi a loro favore, nell'ambito di un programma di formazione continua.
4. I Quadri hanno diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in azienda, e hanno altresì la possibilità, previa autorizzazione della Direzione, di pubblicare a proprio nome ricerche o lavori relativi alle attività svolte.
5. L'azienda garantisce l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai Quadri che per motivi professionali siano coinvolti in procedimenti penali, civili e amministrativi, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
6. In materia di orario di lavoro si applica ai quadri quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D. Lgs. n. 66/2003, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.
7. Per tutto quanto non espressamente previsto, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 4 e 5 della Legge n. 190/1985.
8. Dalla data del 1° novembre 2010, viene attribuita un'indennità di funzione di euro 135,00, erogata per 14 mensilità.

AREA OFFICINE E SERVIZI GENERALI

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

Vi appartiene il personale che svolge attività di supporto all'organizzazione e alla produzione dei servizi aziendali.

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

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

Lavoratori che eseguono attività semplici, a contenuto manuale, con utilizzo di attrezzature, macchinari o strumenti, che non richiede conoscenze professionali, né la conduzione di veicoli, ma un periodo minimo di pratica.

Profili professionali

- usciere, portiere, custode, commesso e figure consimili;
- addetto ad attività di carico/scarico, pulizie, lavaggio veicoli, rifornimento carburante e rabbocchi vari, ecc;
- manovale.

LIVELLO PROFESSIONALE 1

Declaratoria

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del livello J, eseguono operazioni semplici le quali non richiedono conoscenze professionali ma un periodo minimo di pratica, anche utilizzando strumenti e macchinari, anche a motore.

Profili esemplificativi:

- addetto al centralino e alla piccola manutenzione di attrezzature/macchinari vari (fotocopiatrici, ecc.).

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Lavoratori/operai comuni che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando veicoli per la cui conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

- addetto al magazzino con compiti di accettazione e distribuzione dei materiali. Eseguce la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel magazzino, eventualmente, anche con l'ausilio di elevatori meccanici.
- addetto a centralina telefonica con più di 5 linee;

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Lavoratori/operai qualificati che svolgono attività esecutive sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate. Nell'ambito delle loro mansioni possono essere adibiti alla conduzione di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto al più il possesso della patente di categoria "C".

Profili esemplificativi:

- autista di veicolo aziendale, che effettua operazioni di trasporto di persone e/o cose, consegna, ritiro di materiali e/o documenti presso uffici od enti esterni;
- guardia giurata/sorvegliante, che assicura la protezione e la salvaguardia dei beni aziendali, utilizzando appositi sistemi di sicurezza. Controlla l'accesso di persone, merci e mezzi ai luoghi aziendali verificando l'idoneità della documentazione di accesso e registrando le entrate e le uscite su appositi supporti anche di tipo informatico. Effettua ispezioni nel perimetro aziendale secondo le indicazioni ricevute, attivando gli appositi sistemi di salvaguardia e di allarme;
- addetto al magazzino, che effettua, utilizzando i mezzi di movimentazione più idonei, lo stoccaggio dei materiali di entrata, le operazioni di scarico automezzi, i conteggi unità, l'aggiornamento delle schede inventario, anche con l'imputazione di dati nel terminale ed il posizionamento della merce nelle zone apposite. Fornisce, sulla base di documenti ricevuti, i materiali necessari ai servizi;
- operaio addetto ai lavori di montaggio e manutenzione meccanica di veicoli;
- operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, ecc., di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, mezzi d'opera ed impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori di livello superiore ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria

Lavoratori/operai specializzati che svolgono attività esecutive anche di manutenzione, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento. Nell'ambito delle loro mansioni possono essere adibiti alla conduzione di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore.

Profili esemplificativi:

- operaio addetto alle officine di riparazione e manutenzione veicoli e mezzi;
- elettricista;
- elettrauto;
- lavoratore che riceve e controlla i documenti di versamento di materiali a magazzino e provvede alle operazioni di carico/scarico contabile attraverso l'imputazione nel sistema informativo, controllando la rispondenza tra ordine e bolla di prelievo; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 5

Declaratoria

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

Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- operaio che agendo con ampia discrezionalità e autonomia, con apporto di vasta e personale competenza maturata al massimo grado di specializzazione e in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, anche con l'interpretazione critica di cicli, disegni e schemi, individua, valuta ed elimina ogni genere di guasti difetti e anomalie, propone e realizza modifiche e varianti, effettuando interventi risolutivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà su qualsiasi tipo di automezzi, attrezzature, organi, apparati, impianti e macchinari, sovrintendendo e coordinando l'attività dei lavoratori nell'area di propria competenza;
- lavoratore che controlla gli arrivi delle forniture confrontando l'ordine con i documenti di spedizione e avvia la procedura operativa di carico contabile.

Coordina e controlla l'attività degli operatori di magazzino in relazione alle operazioni di versamento, prelievo, carico e scarico e ottimizzazione delle aree di stoccaggio. Assicura il rispetto delle norme di gestione fiscale e amministrativa. È responsabile della corretta emissione e della congruenza dei documenti di legge; ecc.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI STIPULANTI

1. Al fine di valorizzare e favorire la crescita professionale del personale, qualora nell'ambito del singolo appalto di servizio l'azienda intenda provvedere alla copertura di posti in organico vacanti o di nuova istituzione che comportino contrattualmente un avanzamento al livello superiore, l'azienda stessa verificherà preventivamente la possibilità di soddisfare tale esigenza tra i dipendenti in forza presso lo specifico appalto, sempreché risultino in possesso dei requisiti e/o dei titoli stabiliti; comunque fatte salve, prioritariamente, le eventuali assunzioni disposte per collocamento obbligatorio a termini di legge e quelle di cui all'art. 10, comma 27, del presente CCNL.

2. In relazione al processo di espansione della modalità cosiddetta porta a porta o domiciliare nei servizi di raccolta, le Parti stipulanti convengono quanto segue:

In caso di ristrutturazione ovvero di innovazioni tecnico - organizzative dei servizi di raccolta, disposte dall'azienda successivamente e tali da avere oggettive implicazioni sui livelli occupazionali dell'Area conduzione, l'azienda convocherà i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, al fine di ricercare per i dipendenti interessati possibili soluzioni di salvaguardia occupazionale e di mantenimento, in via convenzionale, del livello d'inquadramento e del trattamento retributivo in atto.

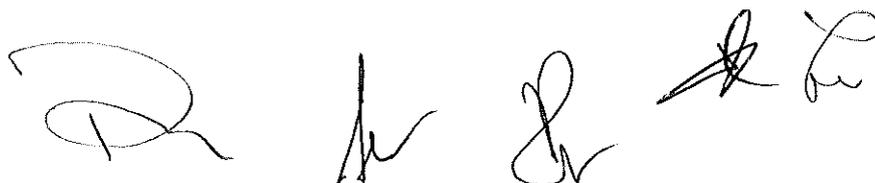
Gli incontri di cui sopra saranno esperiti preliminarmente ad ogni altra procedura di legge in materia.



Art. 16 - Mutamento di mansioni

Nelle more della definizione di una nuova disciplina unitaria, si conferma in materia l'applicazione nelle aziende della previgente disciplina derivante da contrattazione di livello nazionale.

In particolare, le aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti il CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL nonché quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato continuano ad applicare le clausole di cui all'art. 16 e, per i lavoratori Quadri, quanto previsto dal comma 7 della relativa disciplina di cui all'art. 15 del suddetto CCNL, riportate nell'APPENDICE A allegata al presente CCNL. Le aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato continuano ad applicare l'art. 16 di tale CCNL, riportato nell'APPENDICE B allegata al presente CCNL.



CAPITOLO V ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE

Premessa

Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, nonché alle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza del lavoro, le parti stabiliscono che le disposizioni contenute nel presente capitolo V costituiscono attuazione delle deleghe previste dal D.Lgs. n. 66/2003 come modificato dal D. Lgs. n. 213/2004, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni di cui agli artt. 7, 9, 16 e 17 del medesimo decreto e rappresentano una normativa complessiva idonea a realizzare la protezione appropriata dei lavoratori richiesta dall'art.17, comma 4 del decreto citato.

Art. 17 - Orario di lavoro ¹⁴

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

¹⁴ Decorre da 1° giugno 2022

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

REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI/REPARTI A CICLO CONTINUO

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

NORMA PER IL PERSONALE con rapporto di lavoro già regolato dai CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016

Nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, già regolato dai CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016, in forza nel settore rispettivamente alla data del 31 dicembre 2016 ed alla data del 31 gennaio 2017 continuano a trovare applicazione le normative transitorie previste dall'art. 17 dei CCNL su indicati, riportate nelle APPENDICI A e B allegate al presente CCNL.

Attività di trasporto a lunga percorrenza

1. Diversamente da quanto previsto dall'art 17 del presente CCNL, nei confronti del personale autista

- a. adibito a mansioni ai sensi del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, del R.D. n. 1955/1923 e del R.D. n. 2657/1923, le quali comportino prolungate assenze giornaliere dalla sede per oggettivi vincoli organizzativi derivanti dalla tipologia dei trasporti, di carattere extraurbano a lunga percorrenza;
- b. esclusivamente per il trasporto di rifiuti a impianti di smaltimento, riciclaggio e trattamento;
- c. che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/2006 e 156/2014, autoarticolati, autotreni con rimorchio autosnodati;

trattandosi di attività che non si possano svolgere in modo continuativo all'interno del normale orario di lavoro di cui all'art 17 del presente CCNL, l'orario ordinario di lavoro può essere esteso ai sensi del D. Lgs. n. 234/2007.

2. Nei confronti di tale personale viaggiante, i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/2006, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. n. 234/2007, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo Decreto sono da considerare tempi esclusi dal computo dell'orario di lavoro di cui al presente articolo.
3. Per tali lavoratori la durata media della settimana lavorativa è fissata ai sensi del D. Lgs. n. 234/2007. L'orario di lavoro può essere distribuito su 5 o 6 giorni alla settimana ed è congruibile nell'arco di 4 settimane, nel rispetto dell'art 8 del regolamento CE 561/2006.
4. L'applicazione del regime orario previsto dal D. Lgs. n. 234/2007 di cui al precedente punto 3 è soggetta alla previa intesa di cui al seguente comma 6 con i soggetti sindacali competenti previsti dal presente CCNL, che dovrà prevedere l'elenco del personale dedicato ai servizi di trasporto a lunga percorrenza e la verifica periodica della sussistenza dei requisiti di cui al precedente punto 1.
5. Le maggiorazioni per lavoro straordinario saranno riconosciute oltre l'orario ordinario.
6. L'intesa per l'applicazione dell'orario previsto dal D. Lgs. n. 234/2007 dovrà prevedere il riconoscimento di un adeguato trattamento economico accessorio (a titolo indicativo e non esaustivo: indennità di disponibilità per ore ordinarie supplementari, trasferta giornaliera, indennità notturna, indennità di carico e scarico), che tenga conto del regime orario applicato. Tale trattamento sostituisce quanto previsto dal presente CCNL in materia di trasferta.
7. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali in essere.

Art. 18 - Orario di lavoro multiperiodale e flessibile¹⁵

A) - Orario di lavoro multiperiodale

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà realizzare l'orario come media settimanale secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 17, con un'articolazione multiperiodale programmata in un arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.
2. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare 46 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 30 ore settimanali.

¹⁵ Decorre dal 1° giugno 2022

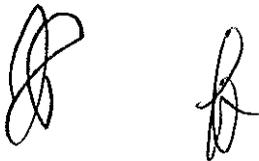
3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00 - 6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.
4. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore. I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.
5. L'azienda definisce il regime di orario multiperiodale a seguito di esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL, da avviare almeno 3 mesi prima dell'avvio previsto dell'orario multiperiodale, sui seguenti temi:
 - a. segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
 - b. modalità di attuazione e modulazione mensile dell'orario multiperiodale;
6. In tale ambito sono oggetto di contrattazione, da concludersi entro 10 giorni dal suo avvio e comunque entro i 45 giorni precedenti l'avvio dell'orario multiperiodale, i seguenti aspetti:
 - a. eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
 - b. modalità di comunicazione/informazione dei lavoratori interessati, che dovranno essere fornite 30 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale.
7. Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art.17, in sede di contrattazione a livello aziendale, potranno concordare integrazioni a quanto previsto al comma 2 del presente articolo.

NOTA A VERBALE

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

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

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa rispetto all'orario di lavoro come definito ai sensi dell'art. 17 comma 5, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro limitatamente ad alcuni periodi prestabiliti, sempreché la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.
2. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:
 - a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;

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

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

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

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo¹⁶

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 1.
2. Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari anche imprevedibili esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 150 ore pro-capite non cumulabili.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - a) straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ulteriori 75 ore annue; 33% sulle ore annue eccedenti,
 - b) straordinario diurno festivo: 65%;
 - c) straordinario notturno feriale: 50%;
 - d) straordinario notturno festivo: 75%.
4. È oggetto di contrattazione aziendale la definizione di un eventuale limite totale annuo pro-capite delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, superiore a quello previsto al comma 2, anche per singole famiglie professionali.
5. Nelle settimane in cui si verificano assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale di lavoro non saranno considerate utili al computo del monte annuo di 150 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione del comma 3.
6. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1. Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi o considerati tali dal successivo articolo 20, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.
7. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - festivo diurno: 50%;
 - festivo notturno: 75%.
8. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 06,00; fatto salvo quanto previsto al comma 13. Il lavoro notturno deve essere equamente

¹⁶ Decorre dal 1° giugno 2022

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

9. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00/ 06,00).
10. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22,00 alle 6,00.
11. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c. la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni;
 - d. la lavoratrice madre adottiva o affidataria o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario con lei convivente di un minore nei primi tre anni dal suo ingresso in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età del minore stesso.
12. Il lavoro notturno di cui al comma 8 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al successivo comma 13. Detta maggiorazione è omnicomprendente di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 71 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.
13. Relativamente ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata della percentuale non superiore al del 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della sicurezza del lavoro. Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.
14. I trattamenti di cui ai commi 3, 7, 12 e 13 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.
15. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto della normativa in materia di tutela della riservatezza, fornisce informazione specifica ai soggetti sindacali competenti a norma dell'art. 1 del presente CCNL sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario pro-capite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.
16. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

Art. 20 – Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi ¹⁷

¹⁷ Decorre dal 1° giugno 2022

1. Sono considerati giorni festivi:
 - a) le domeniche o il diverso giorno di riposo settimanale;
 - b) le festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
 - c) le seguenti festività religiose:
 - Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania (6 gennaio);
 - Lunedì dell'Angelo (mobile);
 - Assunzione (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - S. Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre);
 - Festa del Patrono del Comune ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.
2. Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c), le aziende - tenuto conto della natura dei servizi erogati - stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle lettere b) e c) citate. Fanno eccezione i lavoratori del Comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del Santo Patrono, la specifica disposizione dell'art. 1 del D.P.R. n. 792/1985.
3. Sono fatte salve le eventuali modificazioni che siano disposte per legge.
4. Qualora una delle festività non domenicali, di cui al comma 1 del presente articolo cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.
5. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al successivo art. 25, comma 3, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto dal punto precedente a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica.
6. Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.

NORMA DI ATTUAZIONE

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

Art. 21 - Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse¹⁸

¹⁸ Decorre dal 1° giugno 2022

1. In sostituzione delle festività nazionali e religiose soppresse ai sensi dell'art. 1 della legge n. 54/1977 e del relativo trattamento economico, a decorrere dal 1° maggio 2008, sono riconosciuti tre giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con provate esigenze di servizio. Sono fatte salve le diverse prassi in atto con riguardo al pagamento della festività soppressa del 4 novembre in luogo del riconoscimento di uno dei suddetti tre giorni di permesso.
2. Tali giorni di permesso non possono essere goduti unitamente alle ferie e, qualora non fruiti entro l'anno solare, sono compensati ognuno con una quota giornaliera della retribuzione globale del mese di dicembre del medesimo anno, fatte salve eventuali intese aziendali per una fruizione nell'anno successivo.
3. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, i giorni di permesso individuale sono attribuiti solo qualora il dipendente sia in forza alla data di ciascuna delle residue festività soppresse, Ascensione, SS. Pietro e Paolo e 4 novembre. Ai presenti fini, a nulla rilevano le festività del 19 marzo e del Corpus Domini (mobile).

NORMA TRANSITORIA per i lavoratori con rapporto di lavoro già regolato dal CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL: vedi APPENDICE A allegata al presente CCNL

NORME TRANSITORIE per i lavoratori con rapporto di lavoro già regolato dal CCNL 6 dicembre 2016: vedi APPENDICE B allegata al presente CCNL

Art. 22 - Orario di lavoro generazionale

1. Le Parti, nel prendere atto del crescente invecchiamento del personale del settore dei servizi ambientali, la cui età media supera nella quasi totalità delle aziende i 50 anni, ritengono imprescindibile assumere l'impegno a ricercare soluzioni per affrontare le problematiche lavorative oggettive e misurabili connesse all'età, con un'attenzione crescente alle tematiche del c.d. "invecchiamento attivo", accompagnato con adeguate tutele per la salute e la sicurezza.
1. L'aumento dell'età dei lavoratori, in particolare di quelli addetti ad attività di raccolta e spazzamento, attività classificate tra quelle gravose dalla Legge n. 232/2016 incide sulla qualità e quantità delle prestazioni programmate e di conseguenza sull'efficacia e sulla sostenibilità economica del servizio reso alla collettività.
2. Occorre pertanto sperimentare operazioni di carattere organizzativo relative alle modalità di programmazione ed erogazione dei servizi intese alla semplificazione delle attività lavorative, anche attraverso l'ausilio di mezzi e tecnologie disponibili per intervenire sul miglioramento ergonomico e sulla corretta postura nell'esecuzione delle fasi di lavoro.
3. Inoltre, le attività di informazione e formazione, da attivarsi nell'ambito della struttura aziendale dei servizi di prevenzione e sicurezza, del Medico competente e degli RLSSA, dovranno essere finalizzate, unitamente alle altre attività di formazione, a promuovere sani stili di vita.
4. A integrazione degli strumenti di carattere legislativo o contrattuale destinati all'incentivazione del

ricambio generazionale, potranno inoltre essere introdotte con intese a livello aziendale, le misure contrattuali di seguito elencate, finalizzate ad un uso maggiormente flessibile dell'orario di lavoro e al migliore utilizzo delle prestazioni lavorative, tenendo conto della diversa produttività tra i periodi lavorativi, a partire dai 55 anni di età e fino al raggiungimento dell'età di pensionamento.

a) Banca delle ore generazionale

1. A far data dal 1° gennaio 2022, può essere attivata con contrattazione aziendale, nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti, la Banca delle ore generazionale per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, prioritariamente quelli addetti all'area *raccolta e spazzamento e all'area conduzione*; la previsione di ulteriori categorie e tipologie di lavoratori interessati alla suddetta banca ore potrà essere oggetto di definizione in sede aziendale.
2. Fatto salvo quanto individuato negli accordi aziendali istitutivi, le parti precisano che obiettivo della Banca ore generazionale è l'accantonamento del valore economico delle ore di prestazione oltre il normale orario di lavoro effettuate dai lavoratori fino al compimento dei 55 anni ai fini del riconoscimento di una corrispondente riduzione individuale di orario nel periodo lavorativo successivo a tale data.
3. L'accredito in banca ore sul conto individuale di ciascun lavoratore avviene con riguardo alle ore di lavoro straordinario feriale prestate da ciascun lavoratore interessato oltre le 120 ore annue, fermo restando il pagamento nella retribuzione corrente delle sole maggiorazioni previste dal presente CCNL sulle ore accreditate.
4. La fruizione delle ore accreditate da parte dei lavoratori avviene a partire dal compimento dei 55 anni di età, attraverso la riduzione settimanale dell'orario di lavoro normale senza perdita di retribuzione, ferme restando le condizioni organizzative dell'azienda.
5. È consentita la fruizione delle ore accreditate anche prima del compimento dei 55 anni di età, fino ad un massimo del 30% delle ore accumulate sul conto individuale del lavoratore, a fronte di una sua espressa richiesta, motivata da motivi gravi e documentati, con applicazione delle modalità di richiesta e assegnazione previste dall'art. 26 del presente CCNL, commi 7, 8, 9, 10 e 11, primo periodo.
6. Le parti, in sede aziendale, possono concordare forme di integrazione delle ore accreditate ai sensi del comma 3, anche attraverso la valorizzazione oraria delle quote trattenute ai sensi dei commi 1 e 2 lettera G) dell'art. 43, in alternativa a quanto previsto dal comma 5 dello stesso articolo.
7. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto al momento della cessazione.
8. Per quanto non disciplinato dal presente articolo o dalla contrattazione aziendale di cui al comma 1, si applica l'art. 26 del presente CCNL in quanto compatibile.

b) Orario multiperiodale generazionale

1. Nell'ambito della contrattazione di cui all'art. 18, lett. A) del presente CCNL, può essere programmata l'attuazione di calendari orari con articolazione multiperiodale, che distribuiscono l'orario normale di lavoro su periodi più ampi rispetto alla sola settimana (mensili o plurimensili), nel cui ambito la durata dell'orario normale di orario di 38 ore settimanali può essere fissata come media settimanale riferita ad un periodo fino a 12 mesi consecutivi.
2. Al fine di tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sopra i 55 anni, prioritariamente dell'area raccolta e spazzamento ovvero di addetti ad altre mansioni gravose o per la gestione di specifiche situazioni di lavoratori con prescrizioni mediche che non consentano orari prolungati o turni particolari, la compensazione delle ore ordinarie effettuate nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore può avvenire anche attraverso l'accredito delle ore accantonate nella banca ore generazionale di cui alla precedente lettera a).
3. Per la realizzazione di tali orari differenziati con recupero dalla banca ore dovranno essere soddisfatte le ragioni tecniche, organizzative e produttive aziendali salvaguardando la necessità dell'azienda di disporre di una dotazione di organico sufficiente per la gestione ottimale dei servizi nel rispetto degli obblighi che derivano dall'affidamento degli stessi.

c) Turni e reperibilità

Con riferimento alla normativa contrattuale di cui all'art. 32, lett. G e H del presente CCNL, le parti in sede aziendale convengono di avviare, compatibilmente con le esigenze aziendali, percorsi di avvio ad attività non in turno o di esclusione progressiva dall'assegnazione al servizio di reperibilità per i lavoratori con oltre 55 anni di età ed almeno 25 anni di attività aziendale nelle mansioni comportanti turno o reperibilità.

d) Ricambio generazionale e reintegro organici

Nell'ambito degli accordi aziendali le aziende potranno stimare complessivamente le nuove dotazioni di organico delle aree produttive, conseguenti all'utilizzo della Banca ore generazionale e di tutti gli altri strumenti a sostegno del cambio mix generazionale (compreso incentivazioni all'esodo, orari differenziati che riducano le ore produttive dei lavoratori più anziani, cambi mansioni in aree ausiliarie o di supporto, accantonamento delle ore di lavoro straordinario e trasformazione delle relative maggiorazioni in riduzione di orario, ecc).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano la necessità di affrontare il tema del ricambio generazionale nell'ambito del settore anche attraverso l'uso innovativo degli strumenti contrattuali e legislativi a disposizione.

A tal proposito ritengono utile valutare, alla luce dell'evoluzione normativa della materia ed entro un anno dalla piena operatività del Fondo bilaterale di solidarietà del settore, la possibilità ed i percorsi per l'integrazione tra le sue finalità dell'agevolazione del part-time generazionale o di altre misure di sostegno di processi di anticipazione della quiescenza.

Art. 23 - Ferie ¹⁹



1. Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio, ad un periodo di ferie durante il quale decorre la retribuzione globale.
2. Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su sei giorni, per ogni anno civile il periodo di ferie sarà pari a 26 giorni lavorativi.
3. Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su cinque giorni, il periodo di ferie annuale sarà pari a 22 giorni lavorativi.
4. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso sarà assegnato dall'azienda, di norma entro il mese di marzo, sulla base di una programmazione di massima predisposta dall'azienda medesima, oggetto di contrattazione con i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente CCNL, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.
5. Su richiesta del lavoratore, almeno una metà delle ferie spettanti sarà fruita consecutivamente nell'anno di maturazione. Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie maturate oltre le due settimane annue possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruita per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.
6. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'azienda.
7. Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruita nell'anno di maturazione, salvo quanto previsto al comma 5.
8. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.
9. L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
10. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
11. L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente in materia. Il lavoratore che si ammali durante il periodo di ferie deve darne comunicazione all'azienda entro il primo giorno in cui si verifica l'evento, con le modalità previste dall'art. 43, lett. A) . Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno fruita anche nell'anno successivo.

Art. 24 - Riposo giornaliero ²⁰



¹⁹ Decorre dal 1° giugno 2022

²⁰ Decorre dal 1° giugno 2022

In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilita dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo, fatte salve le attività svolte in servizio di reperibilità ai sensi dell'art. 32, lett. H) del presente CCNL.

Diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero possono essere concordate a livello aziendale.

Art. 25 - Riposo settimanale ²¹

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

Art. 26 - Banca delle ore

1. È attribuita alla contrattazione aziendale di secondo livello la facoltà di istituire la Banca delle ore e di disciplinarne integralmente il funzionamento, con particolare riguardo sia alla tipologia e alla quantità di ore da accreditare sia ai criteri e alle modalità di fruizione delle stesse.
2. In assenza di accordo collettivo aziendale che regolamenti la Banca delle ore, è facoltà del singolo lavoratore chiedere l'attivazione individuale della stessa per l'accredito delle ore di straordinario feriale prestate oltre le 120 ore annue.
La richiesta deve essere inoltrata per iscritto all'azienda nel mese di novembre precedente l'anno in cui il lavoratore intende utilizzare la Banca delle ore.

²¹ Decorre dal 1° giugno 2022

L'attivazione ha la durata minima di un anno solare e si intende confermata di anno in anno se non revocata, per iscritto, entro il novembre precedente l'anno di disattivazione.
Successivamente alla revoca, il lavoratore ha facoltà di rinnovare la richiesta di utilizzazione della Banca delle ore secondo le modalità di cui sopra.

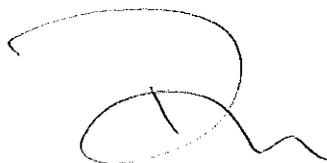
3. L'azienda fornirà ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art 1 del presente CCNL nonché ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca predetta.
4. Relativamente alle ore accreditate in banca ore ai sensi del comma 1, spetta in ogni caso al lavoratore il pagamento delle pertinenti maggiorazioni.
5. L'accredito sul conto individuale delle ore di cui al comma 2 è effettuato dall'azienda nel mese immediatamente successivo al periodo nel quale è stata resa la relativa prestazione, con evidenziazione sulla busta paga mensile.
6. La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale ha luogo secondo due modalità:
 - a. per permessi fino a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
 - b. per permessi superiori a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.
7. Le ore assegnate sono scomutate con relativa evidenziazione sulla busta paga del mese immediatamente successivo a quello della assegnazione stessa.
8. La richiesta relativa alla giornata immediatamente seguente un giorno festivo è accolta compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ore accreditate possono essere godute anche in aggiunta ai giorni di ferie, salvo che nei periodi programmati di ferie annuali.
Le richieste di ore di cui al presente articolo sono accolte nel limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere sullo specifico luogo di lavoro nel giorno e nelle ore interessati; tale limite può essere elevato previo esame congiunto con i soggetti sindacali individuati dall'art. 1 del presente CCNL.
9. Qualora le richieste superino il limite predetto si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.
10. Nel caso in cui l'applicazione della predetta percentuale determini una frazione inferiore all'unità, viene comunque garantita una richiesta per ogni giornata.
11. Qualora da parte del dipendente non sia rispettato il termine di preavviso, le ore richieste sono concesse compatibilmente con le esigenze aziendali, fermo restando quanto stabilito ai precedenti commi 8, 9 e 10.
Le ore accreditate ai sensi del precedente comma 2 sono fruite normalmente entro il 31 dicembre di ciascun anno.
Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento, le ore non ancora utilizzate sono fruite nel primo semestre dell'anno solare seguente.
Qualora, anche entro il predetto semestre di proroga, il lavoratore non abbia goduto di tutte le ore accreditate, quelle residue sono assegnate e fatte godere dall'azienda entro il secondo semestre del medesimo anno.



Trascorso tale ultimo termine, le eventuali ore residue non danno luogo ad ulteriore recupero né a trattamenti compensativi, eccezion fatta per il caso in cui, nel complessivo periodo di due anni, il godimento delle ore residue sia stato precluso da infermità per malattia ovvero infortunio sul lavoro. In quest'ultimo caso le eventuali ore residue saranno liquidate all'interessato nel mese di gennaio successivo al biennio, con corrispondenti quote di retribuzione globale relativa al precedente mese di dicembre.

In entrambi i periodi semestrali di proroga, le richieste di cui al presente comma hanno la precedenza rispetto a quelle di cui al precedente comma 10.

12. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto. Analogo trattamento è dovuto, da parte dell'azienda cedente, in caso di scadenza del contratto di appalto/affidamento ovvero in caso di revoca della gestione dei servizi. Nel mese di giugno e di dicembre di ogni anno, l'azienda fornisce ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art 1 del presente CCNL una informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle ore e, in particolare, sull'attuazione di quanto stabilito dal comma 11.





CAPITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27 - Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è mensile e la sua composizione è stabilita come segue.
2. La retribuzione base parametrica mensile è stabilita dalla tabella in calce al presente articolo.²²
3. La retribuzione individuale mensile è costituita dai seguenti elementi tassativi: a) la retribuzione base parametrica mensile; b) gli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 30; c) l'eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale; d) l'eventuale assegno ad personam.
4. La retribuzione globale mensile è costituita dai seguenti elementi tassativi:
 - a) la retribuzione individuale mensile;
 - b) l'indennità di funzione prevista per i Quadri;
 - c) l'indennità integrativa di cui all'art. 32, punto 1, lett. D), per 12 mensilità;
 - d) l'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31 luglio 1992, pari a euro 10,33 per 13 mensilità.

CHIARIMENTO A VERBALE DELLE PARTI STIPULANTI

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

- a) La retribuzione base parametrica mensile, di cui al comma 2 del presente articolo, è utile, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:
 - 1) mutamento mansioni (art. 16);
 - 2) indennità maneggio denaro (art. 32, punto 1, lett. a);
 - 3) indennità turni ciclici, continui e avvicendati (art. 32, punto 1, lett. g);
 - 4) orario normale in regime di attività lavorativa flessibile (art. 18, lett. B);
 - 5) multa fino a 4 ore (art. 68, comma 1, lett. b).
- b) la retribuzione individuale mensile di cui al comma 3 del presente articolo è utile, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:
 - 1) lavoro straordinario, festivo, notturno (art. 19);
 - 2) indennità sgombero neve (art. 32, punto 1, lett. b);
 - 3) trasferte (art. 33);
 - 4) indennità di chiamata in reperibilità (art. 32, punto 1, lett. h, comma 6).

²² CCNL 10 luglio 2016: La retribuzione base parametrica mensile è costituita dal trattamento risultante dal conglobamento del trattamento minimo contrattuale in vigore alla data del 30.4.2002, dell'indennità di contingenza in vigore alla data del 31.12.1991 e dell'EDR di cui all'Accordo nazionale del 20.12.1999 cui si aggiungono gli aumenti retributivi mensili stabiliti dal CCNL 22 maggio 2003 e dai successivi rinnovi;

CCNL 6 dicembre 2016: La retribuzione base parametrica mensile, di cui alla tabella A) in calce al presente articolo, è costituita dal conglobamento dei seguenti elementi: a) le retribuzioni parametriche in vigore al 30.4.2003, che includono i valori di cui all'art. 17 del CCNL 2 agosto 1995; b) l'indennità di contingenza in vigore al 30.4.1992; c) l'EDR di cui all'Accordo nazionale 20.12.1999; d) gli aumenti retributivi mensili stabiliti dal CCNL 30 aprile 2003 e dai successivi rinnovi contrattuali nazionali.

- c) La retribuzione globale mensile di cui al comma 4 del presente articolo è utile, come base di calcolo, ai fini dei trattamenti per:
- 1) periodo di prova (art. 5);
 - 2) pause impianti/reparti a ciclo continuo (art. 17);
 - 3) trattamento per giorni festivi e festività religiose soppresse, di cui all'art. 21;
 - 4) ferie (art. 23)
 - 5) 13a mensilità di cui all'art. 31, lett. A, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, punto 1, lett. d)
 - 6) 14a mensilità di cui all'art. 31, lett. B, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, punto 1, lett. d) e dell'EDR di cui all'Accordo Interconfederale 31 luglio 1992;
 - 7) malattia e infortunio (art. 43 e 44);
 - 8) maternità e paternità (art. 45);
 - 9) permessi a tutela delle persone handicappate e per la donazione di midollo osseo (art. 46 e 48);
 - 10) rimborso spese per testimonianza (art. 32, punto 2, lett. B);
 - 11) trasferimenti individuali (art. 34);
 - 12) indennità sostitutiva del preavviso (art. 70, comma 8);
 - 13) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. 68, punto 2, lett. C) D) e E);
 - 14) altri permessi e congedi retribuiti per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione globale.

In deroga a quanto disposto al comma 4 del presente articolo e nella precedente lett. C, l'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, punto 1, lett. d), del presente CCNL è computabile unicamente nel trattamento di malattia e infortunio, anche non sul lavoro, e di maternità, come previsto dall'articolo 32, punto 1, lett. d), 2° comma.

Retribuzione base parametrica mensile				
Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/07/2022	01/07/2023	01/07/2024
Q	230	€ 3.411,36	€ 3.455,57	€ 3.499,77
8	204,67	€ 3.035,65	€ 3.074,99	€ 3.114,33
7A	184,41	€ 2.735,12	€ 2.770,56	€ 2.806,01
7B	175,36	€ 2.600,93	€ 2.634,63	€ 2.668,34
6A	166,84	€ 2.474,54	€ 2.506,61	€ 2.538,67
6B	159,15	€ 2.360,53	€ 2.391,12	€ 2.421,71
5A	151,29	€ 2.243,92	€ 2.273,00	€ 2.302,08
5B	144,86	€ 2.148,55	€ 2.176,39	€ 2.204,24
4A	138,57	€ 2.055,26	€ 2.081,89	€ 2.108,53
4B	134,36	€ 1.992,79	€ 2.018,61	€ 2.044,44
3A	130,07	€ 1.929,19	€ 1.954,19	€ 1.979,19
3B	124	€ 1.839,16	€ 1.862,99	€ 1.886,83
2A	123,51	€ 1.831,89	€ 1.855,63	€ 1.879,37
2B	111,11	€ 1.648,00	€ 1.669,36	€ 1.690,71
1A	100	€ 1.483,19	€ 1.502,41	€ 1.521,63
1B	88,38	€ 1.310,85	€ 1.327,84	€ 1.344,82
J	80	€ 1.186,56	€ 1.201,94	€ 1.217,31

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE PARTI STIPULANTI

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: vedi APPENDICE A allegata al presente CCNL

Art. 28 - Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria

1. La retribuzione oraria e quella giornaliera sono utili esclusivamente ai fini della corresponsione degli elementi eventuali e/o variabili della retribuzione quali indennità e maggiorazioni a carattere orario e/o giornaliero contrattualmente previste nonché ai fini delle trattenute orarie e/o giornaliere per assenze non retribuite, multe, scioperi, ecc.
2. La retribuzione oraria si determina convenzionalmente dividendo la retribuzione base parametrica o individuale o globale mensile per 169; la retribuzione giornaliera si determina convenzionalmente moltiplicando la retribuzione oraria per 39 e dividendo il risultato per 6.

Art. 29 – Corresponsione della retribuzione

1. La retribuzione mensile sarà corrisposta in un giorno stabilito dall'Azienda, di norma compreso tra il 27 del mese cui la retribuzione stessa si riferisce e il 15 del mese successivo.
2. Le ore straordinarie, le assenze e tutti gli altri elementi variabili della retribuzione determinatisi nel mese verranno conteggiati in rapporto alle diverse necessità organizzative aziendali e, di norma, erogati non oltre la corresponsione della retribuzione del mese successivo.
3. Restano valide le diverse discipline e prassi di corresponsione della retribuzione in atto nelle aziende, derivanti da precedente contrattazione di livello nazionale, in particolare dall'art. 29 del CCNL 10 luglio 2016, dall'art. 30 del CCNL 6 dicembre 2016 e dall'accordo nazionale di armonizzazione Confindustria-Cisambiente 22 ottobre 2018, quali riportate nelle APPENDICI A, B e C al presente CCNL.

Art. 30 - Aumenti periodici di anzianità

1. Il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura, per ogni triennio consecutivo, un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza ²³:

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

²³ Decorre dal 1° gennaio 2006

Per le sole aziende che applicavano il CCNL 6 dicembre 2016 alla data della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo 18 maggio 2022, la norma decorre dal 1.7.2023; per i lavoratori già in forza alla suddetta data sono mantenuti gli importi stabiliti ai sensi dell'art. 28 del CCNL 6.12.2016, fermi rimanendo gli importi massimi di cui al comma 7 del presente articolo.

2. L'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, viene attribuito ai dipendenti in servizio al 1° gennaio di ogni triennio ²⁴, in relazione ai mesi di servizio prestati tra il 1° gennaio del primo anno del triennio e il 31 dicembre del terzo anno del medesimo triennio.

3. Ai fini di cui al precedente comma 1 le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

4. Il lavoratore ha diritto a maturare tanti aumenti periodici - o frazioni di aumenti calcolate in trentaseiesimi - fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente:

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

5. I valori degli aumenti periodici di cui ai precedenti punti 1) e 4) spettano ai dipendenti inquadrati nei diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello d'inquadramento.

6. In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

7. Fermo restando quanto stabilito relativamente ai criteri di maturazione degli aumenti periodici di anzianità nonché, in caso di passaggio di livello, di mantenimento dell'importo di tali aumenti maturati nel livello di provenienza, il quadro sinottico degli aumenti periodici di anzianità (A.P.A.) è il seguente:

Livello	Importo singolo A. P. A. triennale per livello	Importo massimo A.P.A. triennali per livello	Numero massimo teorico A.P.A. triennali maturabili per livello
1°	€15,24	€152,40	10
2°	€17,66	€176,60	10
3°	€19,11	€191,10	10
4°	€20,92	€209,20	10
5°	€21,83	€240,20	11
6°	€24,65	€271,10	11
7°	€26,04	€312,50	12
8°	€29,05	€348,60	12
Quadro	€39,17	€ 391,70	10

²⁴ Decorre dal 1° gennaio 2006

8. Fermi restando i requisiti e i criteri generali stabiliti dai commi 1 e 6 del presente articolo ai fini della maturazione e dell'attribuzione dell'importo spettante a titolo di aumento periodico di anzianità, il lavoratore assunto a tempo indeterminato, inquadrato nel livello J, avrà diritto all'importo massimo di € 8,80 al maturare dell'anzianità di 26 mesi di servizio prevista dall'art. 15 comma 7 del presente CCNL ovvero ad un importo minore in relazione alla minore anzianità di servizio maturata alla prestabilita cadenza triennale.

NOTA A VERBALE 18 maggio 2022 per le aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6.12.2016 precedentemente applicato e/o che applicano il Verbale di armonizzazione 22 ottobre 2018

Per le sole aziende che applicavano il CCNL 6 dicembre 2016 alla data della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo 18 maggio 2022 o che abbiano adottato il verbale di accordo di armonizzazione del 22 ottobre 2018, lett. B) punto 2, l'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, spetta ai dipendenti in servizio al 1° luglio di ogni triennio in relazione ai mesi di servizio prestato tra il 1° luglio del primo anno del triennio e il 30 giugno del terzo anno del medesimo triennio.

In considerazione della data di cui al primo comma del presente articolo, le Parti confermano che le prossime scadenze triennali per la corresponsione dell'aumento periodico di anzianità sono le seguenti: 1° luglio 2023; 1° luglio 2026; 1° luglio 2029, e così via, con la medesima progressione triennale.

Al fine di allineare temporalmente l'erogazione degli aumenti di anzianità con quanto previsto dal comma 2 del presente articolo, le Parti valuteranno entro il 31.12.2025 l'eventualità di erogare gli aumenti di anzianità a partire dall'1.1.2027, a fronte di adeguata compensazione, con successiva progressione triennale.

Art. 31 - Mensilità aggiuntive

A) Tredicesima mensilità

1. Entro il 20 dicembre di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° dicembre, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, punto 1, lett. d).

2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di tredicesima mensilità è 1° gennaio - 31 dicembre. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il dipendente ha diritto a un numero di dodicesimi di tredicesima mensilità pari al numero di mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la tredicesima mensilità è calcolata sui valori di retribuzione globale in atto alla data della cessazione medesima.

B) Quattordicesima mensilità

1. L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, all'inizio del periodo estivo ed in particolare nell'intervallo compreso tra il 15 giugno ed il 15 luglio, una quattordicesima mensilità di importo pari alla retribuzione globale maturata dal lavoratore alla data di corresponsione, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, punto 1, lett. d) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31 luglio 1992.

2. Il periodo di maturazione della 14ma mensilità è stabilito nell'anno di calendario intercorrente tra le due successive corresponsioni. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso del suddetto periodo il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la quattordicesima mensilità è calcolata sui valori di retribuzione globale in atto alla data della cessazione medesima.

4. Prassi aziendali

Restano valide le diverse prassi esistenti a livello aziendale di corresponsione delle mensilità aggiuntive e dei rispettivi periodi di maturazione; in particolare restano valide, ove applicate, le modalità previste dagli artt. 31 del CCNL 10 luglio 2016 e 32 del CCNL 6 dicembre 2016 e dall'accordo nazionale di armonizzazione Confindustria- Cisambiente 22 ottobre 2018, quali di seguito riportate nelle APPENDICI A, B e C allegate al presente CCNL.

Art.32 - Indennità e rimborsi

1) Indennità

a) Indennità maneggio denaro

L'indennità giornaliera di maneggio denaro, pari al 5% della retribuzione base parametrica giornaliera del livello di appartenenza, viene riconosciuta al dipendente addetto a operazioni di riscossione e pagamento che comportino maneggio di denaro con oneri per errori per ogni giornata di effettiva prestazione.

Norma transitoria

La presente disciplina dell'indennità maneggio denaro decorre dalla data di sottoscrizione del verbale di collazione del presente CCNL (9 luglio 2024).

Resta peraltro confermata l'applicazione della previgente normativa contrattuale nazionale applicata a livello aziendale nei confronti dei dipendenti che ne fruivano alla suddetta data. Le relative norme sono riportate nell'APPENDICE A allegata al presente CCNL.

b) Indennità sgombero neve ²⁵

1. Per lo sgombero della neve viene corrisposta, limitatamente al personale addetto all'espletamento di tale servizio, un'indennità pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni.

2. Tale indennità assorbe fino a concorrenza quanto percepito al medesimo titolo per effetto di accordi aziendali.

²⁵ Il secondo comma dell'art. 32 lett. E) del CCNL 10 luglio 2016 è soppresso a decorrere dalla data di sottoscrizione del CCNL 18 maggio 2022

c) Indennità lavoro domenicale

1. Ai lavoratori che prestano servizio domenicale normale - in turni con riposo settimanale fissato in altro giorno, al fine di garantire la continuità dei servizi d'istituto - è riconosciuta un'indennità pari a euro 7,00. Tale importo potrà essere incrementato previa contrattazione aziendale. Il valore incrementato è assorbito dal maggiore importo eventualmente riconosciuto allo stesso titolo da accordi collettivi aziendali in vigore.
2. Tale indennità verrà corrisposta per ogni giorno domenicale di effettivo svolgimento della mansione ed ha le seguenti caratteristiche:
 - a) è onnicomprensiva e compensa, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali 13ma e 14ma mensilità, ferie, malattie, permessi comunque retribuiti, ecc.;
 - b) assorbe, fino a concorrenza, ogni e qualsiasi altra indennità di mansione o comunque denominata ad analogo titolo corrisposta in altra sede;
 - c) è cumulabile con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie, fatta eccezione per le prestazioni di lavoro festivo che, invece, assorbono tale indennità domenicale;
 - d) non è cumulabile con l'indennità per turni continui avvicendati, che viene assorbita.
3. Le aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato, in deroga e sostituzione di quanto disposto nei commi precedenti, continuano ad applicare l'art. 33, lett. e) di tale CCNL. Le relative norme sono riportate nell'APPENDICE B allegata al presente CCNL.

d) Indennità integrativa mensile

È riconosciuta una indennità integrativa mensile di importo fisso pari a € 50,00, da corrispondere per 12 mensilità²⁶.

e) Indennità conducente

1. Al conducente operatore unico di livello 3° dell'Area Conduzione, viene corrisposta un'indennità giornaliera di € 1,00 per ogni giornata di effettiva prestazione.
2. Allo stesso conducente che svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie, per ogni giornata di effettiva prestazione, in concorso con altro operatore, viene corrisposta un'indennità giornaliera di € 0,50 per ogni giornata di effettiva prestazione.
3. Dette indennità sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il TFR.

²⁶ Estratto da CCNL 10 luglio 2016: A decorrere dal 1.4.2006 è riconosciuta una indennità integrativa mensile di importo fisso pari a € 11,00, da corrispondere per 12 mensilità. Tale indennità è aumentata a € 15,00 a decorrere dall'1.10.2008 e a € 19,00 dall'1.5.2010. La predetta indennità è aumentata a € 24,00 a decorrere dall'1.7.2011, a € 30,00 a decorrere dall'1.07.2013 e a € 50,00 dall'1.06.2017.

Estratto da CCNL 6 dicembre 2016: Indennità integrativa mensile elevata a € 24,00, dall'1.4.2012, per 12 mensilità riconosciuta a tutti i dipendenti. La predetta indennità è aumentata a € 30,00 a decorrere dall'1.7.2013 e a € 50,00 dall'1.10.2018

f) Mensa



Si conferma l'applicazione della previgente disciplina derivante da contrattazione di livello nazionale: in particolare le aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL nonché quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato continuano ad applicare le clausole di cui all'art. 32, lett. H) del CCNL 10 luglio 2016 mentre le aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato continuano ad applicare l'art. 36 di tale CCNL. Le relative norme sono riportate nelle APPENDICI A, B e C allegate al presente CCNL.

g) Indennità turni ciclici continui ed avvicendati

1. Ai lavoratori che operano in turni ciclici, continui ed avvicendati - tre turni o quattro turni, su 24 ore, con spostamento del riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 3,65 % della sola retribuzione base parametrica mensile del livello di appartenenza.
2. Ai lavoratori che operano in turni ciclici, continui ed avvicendati - tre turni o quattro turni, su 24 ore, con riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 2,45% della sola retribuzione base del livello di appartenenza.
3. Tali indennità vengono corrisposte nella misura di 1/22 del loro valore mensile, in caso di tre turni su 24 ore; qualora i turni ciclici continuati avvicendati si svolgano in quattro turni su 24 ore, le indennità turno verranno corrisposte nella misura di 1/26 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione.
4. Dette indennità sono onnicomprensive e compensano, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali 13^a e 14^a mensilità, ferie, malattia, infortuni, permessi comunque retribuiti, ecc; assorbono sino a concorrenza ogni altra indennità comunque denominata corrisposta ad analogo titolo; sono cumulabili con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie; sono assorbite e sostituite nelle giornate domenicali lavorate dall'indennità domenicale di cui alla precedente lett. c).
5. Le aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato, in deroga a quanto disposto dal presente articolo, continuano ad applicare l'art. 33, lett. a) di tale CCNL. Le relative norme sono riportate nell'APPENDICE B allegata al presente CCNL.

h) Indennità di reperibilità

1. Al fine di soddisfare esigenze di servizio aventi carattere di straordinarietà o emergenza non programmabili preventivamente, anche attinenti alla sicurezza degli impianti e delle attrezzature non presidiati per l'intera giornata, l'azienda può disporre l'attivazione del servizio di reperibilità anche per tutti i giorni dell'anno, stabilendone la durata giornaliera.

2. In tale premessa, costituiranno oggetto di esame congiunto preventivo con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL:

a) le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1;

b) la programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al trimestre anche in considerazione



delle tipiche condizioni climatiche, turistiche ecc. del luogo - tenendo conto anche delle disponibilità individuali;

c) l'individuazione del termine temporale massimo di presentazione del dipendente in servizio a seguito di chiamata ai sensi del successivo comma 5, avuto riguardo alle caratteristiche urbanistiche e geografiche del luogo e a quelle dei servizi da assicurare.

3. In relazione all'organizzazione del servizio, l'azienda predisporrà un sistema di turni avvicendati - ferme restando le esclusioni a norma di legge di determinate categorie di lavoratori - la cui programmazione è resa nota ai dipendenti, mediante affissione nei luoghi di lavoro, di norma entro il 20 di ogni mese da valere per il mese seguente ovvero entro il 20 del terzo mese da valere per il trimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito dal presente articolo.

4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, 8 giorni per singolo dipendente interessato.

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

6. In caso di intervento su chiamata secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore un'indennità di chiamata. L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezza di retribuzione individuale maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali ricade.

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

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

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

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

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

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

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

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

11. In attuazione degli artt. 7 e 17 comma 1 del D. Lgs n. 66/2003 il riposo giornaliero dei lavoratori chiamati a prestare servizio di reperibilità può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno obbligatorio della durata di 6 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo risulti comunque inferiore alle undici ore nelle 24 , il lavoratore ha diritto a corrispondenti riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore da godersi di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria della settimana successiva. Resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dell'art. 19 sulle ore prestate durante il servizio di reperibilità.

12. Sono fatti salvi gli accordi sul servizio di reperibilità eventualmente in atto a livello aziendale, fermo restando che gli importi di cui ai commi 6 e 7 sono assorbiti dai maggiori valori eventualmente riconosciuti in sede aziendale allo stesso titolo e per le medesime fattispecie

NORMA SPECIALE per le aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato

Con riferimento alle clausole previste ai commi 4 e 11 del presente articolo, nelle aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato, in deroga a quanto previsto dal presente articolo, continuano ad essere applicate le clausole previste dall'art. 34, commi 4 e 11 del suddetto CCNL 6 dicembre 2016, riportate nell'APPENDICE B allegata al presente CCNL.

i) Indennità "acqua alta"

Per la città di Venezia sarà concordata, in sede aziendale, una indennità limitatamente al personale addetto all'organizzazione ed all'espletamento del servizio.

l) Indennità lavaggio indumenti

Nelle sole aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicata continua ad essere applicata la clausola prevista dall'art. 33, comma 3, lett. b) del CCNL 6 dicembre 2016 (indennità giornaliera pari a € 0,26 riconosciuta ai dipendenti di cui all'art. 66, lettera C, commi 3 e 5 del CCNL 6 dicembre 2016), quale riportata nell'APPENDICE B allegata al presente CCNL.

CHIARIMENTO A VERBALE

1. Le indennità di cui alle lettere a), b), c), d), e), g), e h) sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali e non sono computabili nel trattamento di malattia, di infortunio sul lavoro e di maternità/paternità.
2. In deroga a quanto sopra, l'indennità di cui alla lettera b) è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e l'indennità di cui alla lettera d) è utile ai fini del trattamento di malattia, di infortunio sul lavoro e di maternità/paternità.

2) Rimborsi

A) Rimborso spese per uso autovettura

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

B) Rimborso spese per testimonianza

È corrisposta la retribuzione globale al lavoratore intimato dall'autorità giudiziaria su richiesta dell'Azienda a rendere testimonianza in procedimenti giudiziari per cause inerenti al servizio. In tal caso, qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto, inoltre, al rimborso di tutte le spese di vitto, alloggio e viaggio, detratta l'indennità percepita ai sensi di legge.

La retribuzione globale è corrisposta anche al lavoratore designato giudice popolare, detratta l'indennità percepita ai sensi di legge.

C) Rimborso spese per rinnovo patente

1. Ai conducenti di veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente, titolari o normalmente impiegati come sostituti, sono rimborsate, previa presentazione di idonea documentazione, le spese per il rinnovo della patente, comprensive di quella per la visita medica effettuata presso strutture pubbliche o convenzionate.

2. Il rimborso spetta anche a quel personale adibito alla conduzione degli impianti in genere, per i quali è prevista per legge una patente od attestati.

3. In deroga a quanto disposto dal presente articolo, nelle sole aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato continua ad essere applicata la clausola prevista dall'art. 37, lett. c) del CCNL 6 dicembre 2016, riportata nell'APPENDICE B allegata al presente contratto.

D) Rinnovo certificazione CQC

1. Per i lavoratori a tempo indeterminato normalmente adibiti alla conduzione di mezzi d'opera, macchine operatrici o automezzi per i quali è richiesto, oltre il possesso della patente C o superiori, la carta di qualificazione del conducente (CQC) come previsto dal D. Lgs. n. 286/2005 per lo svolgimento di attività di trasporto e/o movimentazione dei rifiuti, l'azienda stipula a suo carico apposita convenzione con agenzie e soggetti autorizzati al rilascio dell'attestato di frequenza necessario al rinnovo della certificazione.

2. Il lavoratore è tenuto a frequentare il corso di formazione periodica al di fuori dell'orario di lavoro.

3. Qualora l'azienda non provveda alla stipulazione della convenzione di cui al comma 1, al dipendente è riconosciuto il rimborso delle spese di rinnovo di validità della qualificazione CQC.

4. Sono comunque fatte salve diverse prassi aziendali.

E) Uso gratuito dell'alloggio

Nelle sole aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato continua ad essere applicata la clausola prevista dall'art. 37 comma 1, lett. d) del CCNL 6 dicembre 2016 di seguito riportata: "Qualora l'azienda, per esigenze di servizio, richieda al dipendente di abitare presso il complesso aziendale, l'uso dell'alloggio è gratuito."

Art. 33 - Trasferta

1. Fatta eccezione per le fattispecie di cui all'art. 17, comma 9, si considera in trasferta il dipendente inviato per esigenze di servizio a prestare la propria attività lavorativa fuori dal Comune ove è stabilita la sede abituale di lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni calendariali consecutivi.

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

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

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

- a) trasferta di durata superiore alle 7 ore e fino a 12 ore:
 - in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma 3, spetta al dipendente il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto, nei limiti della normalità;
- b) trasferta di durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore:
 - in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma 3, spetta al dipendente, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto e l'alloggio, nei limiti della normalità, un'indennità giornaliera pari al 50% della retribuzione individuale.

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

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

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

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

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

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

10. Il trattamento per trasferte di durata superiore a trenta giorni calendariali consecutivi costituisce oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo di cui all'art. 2, lettera D) del presente CCNL.

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

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

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

13. Sono fatti salvi gli accordi sulla trasferta in atto a livello aziendale.

Art. 34 - Trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale

A) Trasferimenti individuali

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

2. Con analogo preavviso, l'azienda convoca i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL per fornire una informativa sui motivi e sulle condizioni del trasferimento.

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

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

5. Al lavoratore che, trasferito ai sensi del comma 1, venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza, quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, qualora il lavoratore di cui al presente comma abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento degli effetti familiari, ha pure diritto al rimborso, sulla base preventivamente concordata con l'azienda, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza. Ai fini di cui al presente comma, le richieste di rimborso devono essere inoltrate all'azienda prima della cessazione del rapporto di lavoro.

6. Qualora non accetti il trasferimento motivato ai sensi del comma 1, il lavoratore ha diritto, se licenziato, all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.

7. In accoglimento della richiesta avanzata congiuntamente dai lavoratori interessati e ove lo ritenga operativamente attuabile, l'azienda può disporre lo scambio di sede di lavoro tra i dipendenti in possesso della stessa qualifica e che ricoprono l'identica posizione di lavoro. Tali casi, non configurando in alcun modo le ipotesi di trasferimento di cui ai commi precedenti, non danno luogo all'applicazione del trattamento previsto dal presente articolo.

B) Trasferimenti plurimi

1. In caso di trasferimenti plurimi, l'azienda, almeno 90 giorni calendariali prima della data relativa, convoca i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente CCNL per un esame congiunto dei motivi dei trasferimenti dei dipendenti interessati nonché delle condizioni economico - normative del loro trasferimento.

C) Mobilità interaziendale

1. È consentita la mobilità del lavoratore tra Aziende di igiene urbana, su richiesta del lavoratore stesso e con l'assenso delle due aziende interessate, ovvero, su richiesta di un'azienda e con l'assenso dell'interessato e dell'azienda di appartenenza di quest'ultimo.

In tal caso, salvo diverso accordo tra le parti, opera la ricongiunzione dell'anzianità; non viene richiesto lo svolgimento del periodo di prova.