

CAPITOLO VII
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Art. 35 - Interruzione e sospensione del lavoro per ragioni di forza maggiore

In caso di interruzione della prestazione di lavoro per ragioni di forza maggiore non previste dal presente contratto e non dipendenti da provvedimenti disciplinari, il lavoratore resterà a disposizione dell'azienda che potrà adibirlo ad altri lavori, fatte salve in ogni caso le disposizioni in materia di mutamento di mansioni di cui all'art. 16

Art. 36 – Assenze

1. Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.
2. Il lavoratore non può altresì assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.
3. Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari.
4. L'assenza ingiustificata pari o superiore a quattro giorni calendariali è causa di licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 68, comma 1 lett. f, che deve essere preceduto dall'attivazione delle garanzie procedurali di cui alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 37 - Permessi - Aspettativa per motivi privati ²⁷

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi, per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.
2. Ai fini di cui ai precedenti commi, si fa riferimento alla retribuzione globale.
3. Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, al dipendente non in prova che ne faccia richiesta, l'azienda potrà riconoscere un periodo di aspettativa per motivi privati fino a un massimo di un anno, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini di alcun istituto e purché questo non pregiudichi l'andamento del servizio.

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

1. I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali - quali individuati dall'art. 31, commi 1 e 2, della Legge n. 300/1970 - possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato, ai sensi e per gli effetti del predetto art. 31.

²⁷ Per le sole aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato si veda anche APPENDICE B sub art. 37 allegata al presente CCNL.



2. L'anzianità decorrente durante i periodi trascorsi in aspettativa per cariche sindacali è considerata utile a tutti gli effetti contrattuali.
3. Con riferimento ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge n. 300/1970, l'azienda, su richiesta del dipendente, riconoscerà allo stesso un permesso per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, con decorrenza della retribuzione globale.
4. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 39 - Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, i dipendenti che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. Pertanto i lavoratori di cui al comma 1 hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.
3. L'adempimento delle funzioni elettorali deve essere documentato dal lavoratore mediante attestazione del presidente di seggio, recante la data e l'orario di inizio e di chiusura delle operazioni connesse alle consultazioni elettorali.
4. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

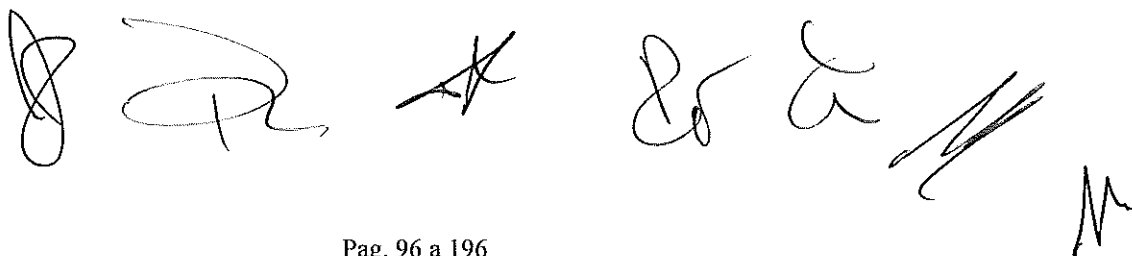
Art 40 - Congedo matrimoniale

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

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

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

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



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

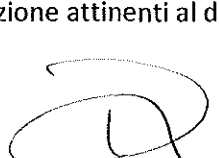


A) Diritto allo studio

1. La promozione di corsi aziendali e/o interaziendali per la qualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori sarà oggetto delle relazioni sindacali previste dal livello regionale.
2. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
3. L'Azienda richiederà la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al comma precedente.
4. In attuazione del comma 2 dell'art. 10, Legge n. 300/1970, i lavoratori che documentino la frequenza ai corsi di scuole statali o parificate, in occasione degli esami, otterranno permessi retribuiti nelle seguenti misure:
 - giorni tre, per esami di licenza elementare;
 - giorni sei, per esami di licenza media inferiore;
 - giorni dodici, per esami di licenza media superiore;
 - due giorni, per ciascun esame universitario sostenuto.

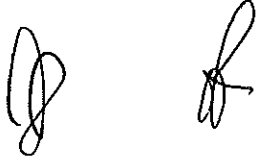
I permessi per gli esami universitari di cui sopra sono attribuiti per un massimo di tre volte per il medesimo esame.

5. Inoltre, l'Azienda metterà a disposizione dei lavoratori effettivi che frequenteranno corsi scolastici, professionali attinenti ai servizi erogati ed all'attività aziendale, un totale di ore lavorative, da calcolarsi nella misura di 7,5 (sette e mezzo) ore annuali per ciascun lavoratore a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
In ogni caso, ciascun lavoratore che frequenta i corsi di cui sopra non può avere diritto a più di 150 ore lavorative per anno scolastico.
6. I permessi di cui al precedente comma possono essere usufruiti dai lavoratori per un massimo di 2 ore giornaliere.
7. Il diritto a fruire delle agevolazioni scolastiche di cui al presente articolo può essere esercitato dai lavoratori iscritti a corsi per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore o diploma di laurea, per la durata legale prevista, aumentati di 2 anni.
8. Per i nuovi assunti, che continuino lo studio intrapreso per conseguire i suddetti diplomi, le agevolazioni scolastiche possono essere esercitate, analogamente ai nuovi iscritti, togliendo il numero degli anni di corso già superati; per il diploma di laurea, gli anni da togliere sono relativi agli anni di iscrizione in corso.
9. I lavoratori, che hanno già conseguito il diploma di scuola secondaria superiore o diploma di laurea, possono ottenere permessi limitatamente ai giorni d'esame, purché siano iscritti a corsi di specializzazione attinenti al diploma conseguito.



Pag. 97 a 196

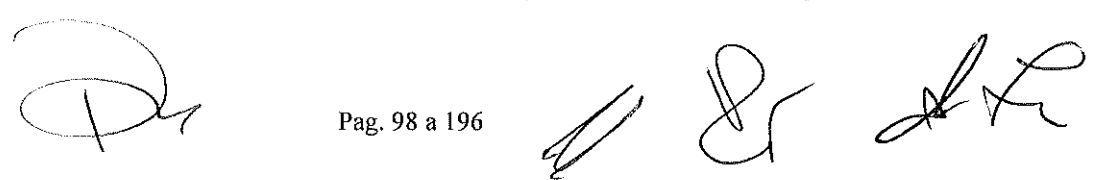


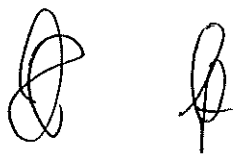
- 
10. Agli effetti della retribuzione, dette ore saranno calcolate come ore feriali diurne della retribuzione individuale del lavoratore.
 11. Tutti gli accordi aziendali esistenti dovranno uniformarsi alla presente normativa.
 12. Analoghi permessi, previsti al punto 4, saranno concessi ai lavoratori che si presenteranno a sostenere esami di fine anno come privatisti

NORMA SPECIALE

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. 45, lett. a) di tale CCNL. Le relative norme sono riportate nell'APPENDICE B allegata al presente CCNL.

B) Congedi non retribuiti per la formazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della Legge n. 300/1970, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 5 della Legge n. 53/2000, i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato, che abbiano almeno cinque anni di effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle imprese applicanti il presente CCNL, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione, per un periodo continuativo o frazionato complessivamente non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa.
I congedi formativi non retribuiti di cui al presente comma sono esclusivamente quelli finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento di un titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea nonché alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
 2. Avuto riguardo all'inizio dell'anno scolastico, nei centri di servizio cui siano addetti oltre 35 dipendenti, i lavoratori che intendano fruire dei congedi formativi di cui al comma 1 sono tenuti a farne richiesta scritta dal 1° gennaio al 30 luglio di ogni anno, con ciò ottemperando all'obbligo del preavviso di almeno trenta giorni calendariali. La richiesta deve contenere l'indicazione dell'ordine e grado di scuola che si intende seguire.
 3. Ferma restando la salvaguardia del normale svolgimento del servizio, le richieste di cui al comma 2 sono accolte entro il limite del tre per cento dei dipendenti in forza al 31 agosto di ogni anno e secondo il seguente ordine prioritario: scuola dell'obbligo, scuola media superiore, università. A parità di condizioni, prevale la data di presentazione della richiesta. La frazione superiore allo 0,5 per cento è arrotondata all'unità.
 4. Delle richieste accolte e non accolte l'azienda dà comunicazione ai lavoratori interessati entro il 10 settembre di ogni anno. Le richieste non accolte a termini del comma 3 sono considerate valide per il successivo anno scolastico sempreché confermate per iscritto dai lavoratori interessati entro il 31 dicembre di ogni anno.
 5. Nei centri di servizio cui siano addetti fino a 35 dipendenti, i congedi formativi di cui al comma 1 saranno riconosciuti ad un lavoratore per ogni anno, fermi restando i requisiti, le modalità di presentazione delle richieste, i termini temporali, i criteri prioritari stabiliti in via generale dai commi 2, 3, 4.
- 

- 
6. L'azienda può rifiutarsi di accettare le richieste di congedi formativi di cui alla presente lettera B) presentate da lavoratori cui siano state applicate sanzioni disciplinari superiori alla multa; fermo restando che di tali sanzioni non si dovrà comunque tenere conto decorsi due anni dalla loro applicazione.
 7. La fruizione dei congedi formativi di cui al comma 1 è registrata nel fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art.14 del D. Lgs. n. 150/2015.

Art. 42 - Formazione dei lavoratori

1. Le Parti riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguimento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale per il miglioramento della qualità del servizio, alle esigenze di tutela della sicurezza del lavoro e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.
 2. Le Parti si impegnano ad operare in coerenza con l'assetto istituzionale della formazione continua e del ruolo di impulso e coordinamento assegnato ai Fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure per un sempre più adeguato utilizzo delle risorse per il finanziamento dei piani formativi aziendali.
 3. Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia, le iniziative formative, in relazione ai fabbisogni, saranno rivolte:
 - a) al personale neoassunto, al fine di assicurare un agevole inserimento nel sistema aziendale (formazione d'ingresso);
 - b) al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorire un adeguato reinserimento in azienda (formazione di reinserimento);
 - c) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua);
 - d) alla generalità del personale, in materia di salute e sicurezza del lavoro, al fine di promuoverla e consolidarla nello svolgimento delle diverse tipologie, modalità e condizioni della prestazione lavorativa, fermi restando gli obblighi formativi previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 (formazione salute e sicurezza);
 - e) al personale con potenziale da sviluppare, al fine di consentire l'acquisizione di competenze coerenti con ruoli organizzativi e funzionali di diverso o più elevato contenuto professionale (formazione di crescita professionale);
 - f) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale o comunque da cambiamenti di ruolo, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità per un proficuo reimpiego (formazione mirata e di reindirizzamento professionale).
 - g) ai lavoratori con età superiore ai 60 anni, per consentirne l'eventuale adeguata ricollocazione, anche in mansioni diverse e meno gravose (formazione al ruolo).
- 

4. Le iniziative formative prevedono in particolare l'utilizzo degli strumenti legislativi disponibili, quali ad esempio il Fondo Nuove competenze, di cui all'articolo 88 del DL Rilancio n. 34/2020 convertito nella Legge n. 77/2020, per sostenere progetti di riorganizzazione delle attività lavorative che prevedano rimodulazione degli orari di lavoro per la riconversione ed il ricollocamento di lavoratori.
5. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità delle iniziative formative formeranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale dei soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del CCNL, di norma non oltre il primo trimestre di ogni anno. In tale ambito sarà data informazione sul consuntivo delle attività promosse l'anno precedente.
6. Nelle imprese/gruppi con oltre 1000 dipendenti, sarà costituita, a richiesta di una delle Parti, una Commissione bilaterale sulla formazione professionale, composta di un massimo di 8 componenti, con il compito di coordinare le azioni formative in atto presso l'azienda in raccordo con i Fondi Interprofessionali per la formazione.
7. In alternativa alla Commissione di cui sopra, nelle aziende con più di 200 dipendenti nell'ottica di accrescere la partecipazione dei lavoratori ai progetti da realizzare, sarà individuato da ogni struttura territorialmente competente delle OO.SS. stipulanti, preferibilmente nell'ambito della Rsu e/o degli RLSSA aziendali, un rappresentante delegato alla formazione indicato dalle strutture territoriali competenti delle OO.SS. stipulanti, che assume in particolare il ruolo di referente sindacale per l'azienda per la firma dei piani aziendali condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento dei Fondi interprofessionali per la formazione. Ogni struttura territorialmente competente delle OO.SS. stipulanti comunicherà all'azienda in forma scritta la nomina del proprio rappresentante. Per questa nuova figura, ove dipendente dell'azienda, sarà prevista, a carico della stessa, una formazione iniziale ad hoc di 16 ore, compreso un modulo sulla comunicazione efficace. Il rappresentante per la formazione è ammesso a fruire dei permessi sindacali di cui all'art. 57, lett. C), per lo svolgimento della specifica attività. Ove il rappresentante per la formazione non possa fruire delle agibilità previste a favore delle RSU e/o delle RLSSA, saranno concessi permessi retribuiti esclusivamente per la partecipazione alle riunioni convocate dall'azienda per la firma dei suddetti piani formativi.
8. Le Parti condividono che la formazione continua di cui al precedente comma 3, lett. c), costituisce un fattore decisivo per l'acquisizione ed il recupero delle competenze digitali richieste dalla trasformazione del lavoro e dalle innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto e dalla sostenibilità ecologica dell'intero sistema produttivo nazionale.
9. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, nonché dell'impegno economico ed organizzativo a carico delle Aziende per sostenere tali iniziative, le attività formative di carattere non obbligatorio possono collocarsi al di fuori dell'orario di lavoro, con decorrenza dell'ordinaria retribuzione senza diritto alla maggiorazione per lavoro straordinario.

NOTA A VERBALE

Ai fini delle offerte nelle gare di appalto, la tabella del costo orario deve evidenziare l'onere dei permessi e dei congedi di cui al presente articolo.

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

A) Obblighi di comunicazione e certificazione - Visite di controllo

1. In caso di inizio di evento morboso, l'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.

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

2. Sia in caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità il lavoratore, ove richiesto, comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio, fermo restando che il certificato deve comunque essere redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.

3. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.

4. Ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro 11.1.2016 sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita o da stati patologici connessi o sottesi ad una situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa superiore al 67%.

5. L'azienda dà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.

6. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentabili necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio o dalla dimora per visite mediche, prestazioni sanitarie ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo effettuate dalle strutture competenti a norma di legge, fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.

7. Ai fini dei commi 3 e 6, ogni mutamento anche temporaneo, durante l'assenza per infermità, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti all'azienda deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.



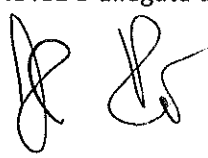
B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto)

1. Nel caso di assenza dal servizio dovuta ad infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 365 giorni di calendario.
2. Il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi durante l'arco temporale di 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
3. I periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso, debitamente certificati dalle strutture sanitarie competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, non si computano ai fini del raggiungimento dei periodi di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo complessivo di 120 giorni di calendario nel medesimo arco temporale.
4. In presenza di gravi patologie quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, S.L.A., morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati dalle strutture mediche competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso non si computano ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto fino ad un massimo complessivo di 300 giorni di calendario nel medesimo arco temporale. La natura delle patologie e la specifica terapia salvavita o cura invasiva e prolungata da effettuare devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie.
5. Sono utili al computo dei periodi di cui ai commi 1 e 3 i periodi di infortunio successivamente non riconosciuti tali dall'INAIL.
6. Resta salvo quanto previsto dalla Legge n. 419/1975 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da T.B.C.
7. Per quanto concerne i lavoratori in prova, in caso di sopravvenuta malattia il periodo di prova rimarrà sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato tale limite di tempo il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.
8. Al raggiungimento dei 250 giorni di calendario di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda ne dà comunicazione ai dipendenti interessati in occasione della consegna/trasmissione della prima busta paga utile.

NORMA TRANSITORIA per le 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.



NORMA TRANSITORIA Accordo 9 dicembre 2021: vedi APPENDICE B allegata al presente CCNL



NORMA TRANSITORIA (ARTICOLO 46, lettera "B" del CCNL 6 dicembre 2016: vedi APPENDICE B allegata al presente CCNL)

C) Trattamento economico

1. Durante il periodo di comporto di cui alla lettera B e ricorrendo le condizioni previste dal presente articolo, l'azienda corrisponde al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata l'intera retribuzione globale mensile netta mediante integrazione delle indennità a carico degli istituti assicuratori, che saranno anticipate alle normali scadenze retributive e/o di quanto il lavoratore abbia diritto allo stesso titolo a percepire in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, previdenziali o assistenziali.
2. In caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero anche in day hospital e di ospedalizzazione domiciliare, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'integrazione delle indennità a carico degli enti assicuratori e/o di quanto egli percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, previdenziali o assistenziali, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta, per un periodo - anche frazionato - di durata massima pari rispettivamente a 120 e 300 giorni di calendario. Le assenze al medesimo titolo eccedenti tale durata massima danno diritto al trattamento di cui al precedente comma, entro i limiti del periodo di comporto di cui alla lett. B), comma 1.

D) Periodo di aspettativa

1. Nell'imminenza della scadenza del periodo di comporto di cui alla lettera B, qualora perduri l'assenza dal servizio per malattia debitamente certificata, al lavoratore è riconosciuto, previa richiesta scritta da inoltrarsi all'azienda entro gli ultimi 15 giorni di calendario precedenti la scadenza del periodo di comporto, il diritto a fruire di un periodo di aspettativa della durata massima di 270 giorni di calendario, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.
2. Al fine di poter utilizzare il periodo di aspettativa, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda di aver consegnato al medico competente la necessaria documentazione delle competenti strutture mediche del servizio sanitario nazionale, nel rispetto del D.lgs. n. 196/2003.
3. Il periodo di aspettativa non retribuita, che può essere fruito anche in misura frazionata per tre periodi al massimo, ciascuno non inferiore a 2 mesi, aumenta il periodo dei 1.095 giorni di calendario di cui al comma 2 della lettera B) di tanti giorni quanti sono i giorni fruiti di aspettativa medesima.
4. In deroga a quanto previsto al comma precedente, in caso di assenze determinate da patologie gravi richiedenti terapie salvavita di cui alla lettera B), comma 4, che consentono lo svolgimento discontinuo della prestazione lavorativa, l'aspettativa può essere fruita in maniera frazionata in relazione alle esigenze dei singoli periodi terapeutici, sulla base di certificazioni mediche specialistiche.

In prossimità della scadenza del periodo di aspettativa non retribuita, l'azienda si impegna a esaminare e valutare eventuali richieste scritte di lavoratori di prolungamento di tale periodo, ai fini della conservazione del posto di lavoro

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

1. Superati i termini di conservazione del posto di cui alla lettera B e terminato il periodo di aspettativa di cui alla lettera D), perdurando l'assenza per infermità, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso; analogamente, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso ovvero del pagamento all'azienda della relativa indennità sostitutiva.

2. Qualora il rapporto di lavoro non venga risolto da nessuna delle parti, lo stesso resterà sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

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

1. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi e adempimenti previsti dalla legge e dal presente contratto per la comunicazione, documentazione e controllo delle assenze per malattia comporta la decadenza dal trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.

2. I suddetti inadempimenti costituiscono altresì comportamenti valutabili agli effetti delle norme disciplinari: in particolare, salvo il caso di comprovato impedimento, costituiscono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari contrattuali i seguenti casi:

- a) tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1 della lettera A);
- b) tardiva o mancata comunicazione del numero di protocollo del certificato medico inviato dal medico curante ovvero il tardivo invio del certificato medico di cui al comma 2 della lettera A);
- c) l'assenza senza comprovato impedimento alla visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità nel domicilio o nella dimora indicata al datore di lavoro
- d) la mancata comunicazione di cui alla lettera A), commi 3 e 6.

3. Nei casi di assenza alla visita di controllo e di mancate comunicazioni di cui alla precedente lett. A, commi 1 e 2) il lavoratore, salvo il caso di comprovato impedimento, è considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari.

4. Fatta salva la valutazione del comportamento ai fini disciplinari, il trattamento economico a carico dell'azienda cessa comunque di essere erogato nei casi in cui il lavoratore si dedichi, durante l'assenza per infermità, ad attività lavorativa anche a titolo gratuito in grado di pregiudicare o ritardare la guarigione ovvero alteri la documentazione inerente l'assenza o fornisca falso indirizzo o comunque compia atti pregiudizievoli per il controllo di malattia, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.

5. Criteri analoghi rispetto a quelli indicati nei precedenti commi 1 e 4 si applicano nei confronti del personale che non percepisce indennità di malattia a carico dell'INPS.

G) Regolamentazione per malattia o infortunio non sul lavoro di breve durata.

1. A fronte di un tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro uguale o superiore al 4,7%, rilevato dall'azienda e comunicato ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL, alla data del 31 dicembre di ciascun anno, l'azienda, nell'anno solare successivo, effettuerà, per ogni episodio di malattia o infortunio non sul lavoro di durata pari o inferiore a 5 giorni di assenza, le seguenti trattenute retributive, fatto comunque salvo quanto indennizzato dall'INPS:

a) a partire dal 6° evento morboso (ovvero dal 5° se le assenze complessivamente considerate hanno comunque già superato i 13 giorni di calendario anche non continuativi): trattenuta di 35 euro lordi per ogni singolo evento, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale;

b) dal 9° evento morboso in poi: trattenuta di 45 euro lordi per ogni singolo evento, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale;

c) a partire dal 12° evento morboso, in aggiunta alla misura precedente, le giornate di assenza verranno computate in via definitiva in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comportamento contrattuale.

2. Le trattenute vengono effettuate prioritariamente dall'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lett. d), del presente CCNL su base mensile, fino a concorrenza dell'importo dell'indennità. Qualora al 31 dicembre di ciascun anno permanga a carico del lavoratore un debito residuo, la relativa trattenuta, entro il limite all'importo massimo complessivo annuo dell'indennità in parola, sarà effettuata sugli importi mensili dell'indennità integrativa dell'anno solare seguente, entro il primo trimestre. Ove necessario, ulteriori trattenute saranno effettuate dal C.R.A. di cui all'art. 2, lett. C), comma 2 o dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente il C.R.A.

3. Quanto previsto dal comma 1 del presente punto G) non trova applicazione nel caso di assenza per eventi morbosi, certificata da medici specialisti del servizio sanitario nazionale, riferiti a:

a) gravi patologie che richiedano terapie salvavita di cui alla lett. B), comma 4 con conseguente discontinuità della prestazione lavorativa;

b) eventi morbosi delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza o patologie di genere;

c) assenze con ricovero ospedaliero o day hospital o ospedalizzazione domiciliare;

d) assenze individuate nell'ambito di specifici accordi locali.

4. Il 50 % delle somme trattenute in ciascun anno solare ai sensi del comma 2 del presente punto G) sarà conferito al finanziamento del Fondo di Solidarietà Bilaterale di cui agli artt. 26 e seguenti del D.Lgs. n. 148/2015 a partire dalla data di avvio operativo dello stesso e fino a tutto il 31 dicembre 2022.

5. Nelle more del conferimento di cui al comma precedente e a partire dal 1° gennaio 2023, l'importo di cui sopra il 50% delle somme trattenute in ciascun anno solare ai sensi del comma 2 del presente punto G) sarà destinato all'incremento dell'importo complessivo del premio di risultato o, in mancanza, del C.R.A. di cui all'art. 2, lett. C), comma 2 del presente CCNL in favore dei soli lavoratori che non abbiano subito trattenute retributive di cui alla presente lett. G) nell'anno solare di riferimento e comunque non abbiano effettuato assenze computate anche cumulativamente pari o superiori a 15 giorni lavorativi nell'arco dell'anno solare.

6. Per l'individuazione dei lavoratori beneficiari degli incrementi di cui al comma precedenti, si fa riferimento in via prioritaria alle medesime aree operativo-funzionale di inquadramento di cui all'art. 15 del CCNL, fermo restando l'unificazione, a tale solo fine, delle aree Spazzamento/Raccolta, Conduzione e Servizi Generali.

Pag. 105 a 196



NORMA TRANSITORIA

Nelle more della definizione di una nuova disciplina unitaria delle trattenute per malattia breve, nelle aziende che applicavano alla data del 1° giugno 2022 il CCNL 6 dicembre 2016 come rinnovato con il presente CCNL continua a trovare applicazione la disciplina dettata dall'art. 46 lett. C) come modificato dal suddetto accordo di rinnovo 18 maggio 2022, quale riportata nell'APPENDICE B allegata al presente CCNL.

H) Avvicendamento di imprese

1. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente alle dipendenze delle aziende che applicano il presente CCNL.²⁸
2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del presente CCNL, l'azienda cessante fornirà all'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento e ai lavoratori interessati una dichiarazione che attesti, per ogni dipendente, il periodo di conservazione del posto di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

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

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro o in itinere, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda, anche al fine di consentire al datore di lavoro di prestare il primo soccorso.

2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, ovvero fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.

3. Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto, l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale netta mediante integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, dall'istituto assicuratore, salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 16 e fatto salvo il trattamento economico per i primi tre giorni a carico dell'azienda stessa, pari al 100% della retribuzione globale mensile netta del lavoratore.

4. Il lavoratore ha pertanto l'obbligo di versare all'azienda l'assegno relativo all'indennità giornaliera erogata dall'istituto assicuratore, eleggendo a tal fine domicilio presso l'azienda stessa e rilasciando specifica delega di riscossione.

5. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 4, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.

6. Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residua al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.

²⁸ La norma fa riferimento alle imprese che alla data del 18 maggio 2022 applicavano i CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016.

7. Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, l'azienda ha facoltà di recuperare dal lavoratore, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.

8. Il trattamento economico di cui al comma 2 cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità, dal giorno dell'accertato inadempimento e comunque nei casi in cui il lavoratore durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale:

- a) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito che possono ritardare o pregiudicare la guarigione;
- b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza;
- c) senza giustificato motivo, ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.

9. Le violazioni di cui al comma 8 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.

10. Per quanto concerne i lavoratori in prova, il periodo di prova rimarrà sospeso fino alla guarigione clinica ovvero alla stabilizzazione degli effetti dell'infortunio o della malattia accertata dall'Inail.

Art. 44 bis - Inidoneità sopravvenuta alla mansione

Si applica soltanto nelle aziende aderenti alle associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016, come rinnovato dal presente CCNL nonché in quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato.

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

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

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

3. Avverso il giudizio del medico competente, sia l'Azienda che il lavoratore possono esperire un solo ricorso, entro i trenta giorni dalla comunicazione del suddetto giudizio previsti dalla vigente normativa, rivolgendosi all'organo di vigilanza territorialmente competente (art. 41, punto 9, D. Lgs. n. 81/2008).

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

4. Nelle more dell'esperimento del ricorso di cui al precedente comma 3 e fino all'acquisizione del relativo esito, il lavoratore sarà provvisoriamente inserito in mansioni confacenti con il suo stato, come indicate dal medico competente, compatibilmente con le esigenze funzionali aziendali, in considerazione della temporaneità dello stato di inabilità. Qualora, invece, le esigenze funzionali non lo consentano, previo incontro con l'organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia dato mandato, il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio per il periodo necessario al ricorso, senza corresponsione né di retribuzione né di contributi, salva sua richiesta di ferie, anche solidali ove previsto, o di permessi retribuiti, o anticipazione del T.F.R. a titolo di miglior favore nella misura massima di tre mensilità di retribuzione globale.
5. Il medico competente deve dare comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto, limitatamente alla constatazione della sua capacità lavorativa.
A salvaguardia del diritto alla segretezza dei dati riferiti alla propria condizione sanitaria, il lavoratore dovrà consegnare ogni e qualsiasi certificazione e documentazione medica in suo possesso esclusivamente e direttamente al medico competente.
6. Il medico competente, ovvero gli organi di vigilanza di cui sopra in sede di ricorso potranno:
 - a) dichiarare il lavoratore idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito;
 - b) dichiarare il lavoratore parzialmente idoneo in modo temporaneo o permanente a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito, con prescrizioni o limitazioni;
 - c) dichiarare il lavoratore temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito;
 - d) dichiarare il lavoratore inidoneo, in modo permanente, a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito.
7. Nei casi di idoneità parziale temporanea o di inidoneità temporanea di cui alle lett. b) e c) del precedente comma 6, l'azienda verifica la possibilità di assegnare temporaneamente il lavoratore a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di quelle precedentemente svolte ovvero, in mancanza di mansioni disponibili, a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore. In caso di mancanza di mansioni proponibili in via temporanea, l'azienda può adottare il provvedimento della sospensione del lavoratore dalla prestazione, senza obbligo di corresponsione della retribuzione, fino alla rimozione dell'impedimento alla prestazione, da accertarsi con un nuovo giudizio del medico competente con esito di idoneità.
8. Con riguardo all'ipotesi di idoneità parziale permanente alla mansione svolta di cui alla lettera b) e di inidoneità permanente alla mansione svolta di cui alla lettera d) del precedente comma 6, l'accertamento relativo alla possibilità di mantenere, o meno, il lavoratore in servizio con mansioni diverse, deve avvenire in una riunione congiunta tra la Direzione Aziendale, il lavoratore interessato e un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisca mandato, il cui contenuto verrà trasfuso in un apposito verbale sottoscritto dalle parti.
9. Qualora a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente comma 8 risulti che il lavoratore - previa visita di idoneità da parte del medico competente - possa essere mantenuto in servizio, ancorché in mansioni appartenenti a livelli di inquadramento inferiori rispetto a quelle di assunzione od a quelle alle quali è stato successivamente adibito, la volontà del lavoratore di accettare o non accettare le nuove mansioni proposte dovrà risultare in maniera espressa nel verbale di cui al precedente comma 8, sottoscritto dalle parti.

- 
10. Nel caso di accettazione il lavoratore sarà mantenuto in servizio ed inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli, con la conservazione "ad personam" della differenza in cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento dell'assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione, nell'ambito della sottoscrizione di un verbale ai sensi dell'art. 2103, comma 6, del Codice Civile. Nel caso in cui il lavoratore non accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà al suo licenziamento senza l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità e con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
11. Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente comma 8, risulti che il lavoratore non può essere mantenuto in servizio in mansioni confacenti con il suo stato di idoneità, l'azienda procederà al suo licenziamento nel rispetto delle previsioni di legge vigenti e con l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità.

Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della Legge n. 300/1970, e successive modificazioni, l'azienda procederà, preventivamente al licenziamento, ad esperire la procedura prevista dall'art. 7, Legge, n. 604/1966.

ESONERO AGEVOLATO PER INIDONEITÀ

12. Nei confronti dei lavoratori riconosciuti, con le procedure di cui ai commi precedenti, inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, l'Azienda, nel caso previsto al precedente comma 11, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento, oltre delle spettanze legali e contrattuali, di una somma complessiva "una tantum" calcolata sulla base della retribuzione globale mensile in godimento nell'ultimo mese di servizio, in rapporto agli anni di servizio aziendali compiuti come da tabella sotto riportata.
13. Il riconoscimento della somma "una tantum", di cui al precedente comma, implicala verifica, compiuta dall'azienda e dal lavoratore, dell'esistenza di eventuali motivi di contestazione relativi al pregresso svolgimento del rapporto di lavoro ed alla composizione di ogni possibile fonte di controversia; conseguentemente, la liquidazione di detta somma avverrà, nella misura intera prevista dalla sotto indicata tabella, soltanto all'esito della sottoscrizione di un verbale di conciliazione che avrà ad oggetto una transazione generale ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma cod. civ.

	Ipotesi di cui alla lett. b)	Ipotesi di cui alla lett. d)
Anni di servizio aziendale	Numero mensilità	Numero mensilità
Fino a 5 anni compiuti	2	1
Oltre 5 e fino a 15 anni compiuti	5	4
Oltre 15 e fino a 25 anni compiuti	10	6
Oltre 25 anni	4	3

Dichiarazione a verbale

In considerazione delle finalità dell'istituto regolato dai commi 12 e 13 del presente articolo, le Parti dichiarano che per il riconoscimento dell'esonero agevolato per inidoneità potranno essere utilizzate anche le prestazioni aggiuntive indicate nella normativa del Fondo di solidarietà dei servizi ambientali ad integrazione delle provvidenze pubbliche previste per il caso di cessazione del rapporto di lavoro, ricorrendone le condizioni.



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

A) Tutela della maternità e della paternità

1. La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono disciplinati dalle norme del D. Lgs. n. 151/2001. Per i relativi permessi retribuiti si fa riferimento alla retribuzione globale.
2. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, l'azienda corrisponde alla dipendente una integrazione di quanto la stessa percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale mensile netta di sua spettanza.

B) Congedi parentali

1. Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n.151/2001, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il congedo parentale potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, anche in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero a norma dell'art.32, comma 1 ter del D.Lgs. n. 151/2001.; in ogni caso la somma delle ore nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali su base continuativa mensile, il genitore è tenuto a presentare, di norma almeno 15 giorni di calendario prima, la richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
3. Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare richiesta all'azienda con un preavviso non inferiore rispettivamente a 2 o 5 giorni lavorativi, allegando la domanda presentata all'INPS ed indicando, in caso di modalità oraria:
 - il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolate in giornate lavorative equivalenti;
 - il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruito;
 - la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria.
4. Oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata delle fruizioni di altri permessi o riposi.
5. Sono fatti salvi gli eventuali accordi già in atto che regolamentano la materia a livello aziendale.

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

a) Tutela di figli o persone con handicap grave

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, di cui all'art. 33, comma 1, del D. Lgs.

- n. 151/2001, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito, di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
 3. A condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge/parte di una unione civile, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge/parte di una unione civile della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito anche in maniera continuativa.
Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.
Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.
Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazioni di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge/parte di una unione civile o di un parente o affine entro il primo grado, o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge/ parte di una unione civile della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
 4. I permessi di cui ai commi 1, 2, 3 del presente articolo sono cumulabili con il congedo parentale ordinario di cui all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 e con i congedi per malattia figlio di cui all'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001.
 5. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.
Detto lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.
 6. La persona con handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 1 e 3, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.
 7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5 si applicano anche agli affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.
 8. Al fine di conciliare le esigenze tecniche, organizzative delle aziende con la fruizione dei tre giorni di permesso mensile per disabilità o per assistenza ai familiari disabili di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, l'azienda può richiedere al lavoratore la programmazione di norma mensile di tali permessi, entro il termine del mese precedente a quello di fruizione; in caso di variazione nella fruizione rispetto al programma mensile il lavoratore deve darne comunicazione con due giorni di preavviso. Tenuto conto dell'interesse tutelato del lavoratore disabile o del familiare assistito, sono fatti comunque salvi i casi di esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della programmazione.
 9. Qualora si sovrappongano molteplici richieste di permesso nel medesimo luogo di lavoro e nei medesimi giorni e orari, l'azienda - al fine di contemperare le tutele di cui al presente articolo con

l'obbligo di assicurare il normale espletamento del servizio pubblico - valuterà con i lavoratori interessati, presente la loro rappresentanza sindacale, una fruizione armonizzata dei relativi permessi sulla base delle particolari situazioni individuali.

10. Ai fini del presente articolo si fa riferimento alla retribuzione globale.
11. L'azienda adotterà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro dei portatori di handicap.
12. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.
13. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

B) Cessione di permessi e ferie

Nell'ottica di favorire e sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene consentita la cessione, a titolo gratuito, dei permessi compensativi di cui all'art. 17 del CCNL, dei permessi ex festività sopresse di cui all'art. 21 del CCNL e delle ferie attribuite dall'art. 23 del CCNL in misura ulteriore rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003, da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima azienda, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati, e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.

Viene rimandata alla contrattazione aziendale la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie.

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

1. I lavoratori, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi di terapia e/o riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socioassistenziali abilitate, hanno diritto ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro allo scopo di effettuare il programma di terapia e/o riabilitazione. Tale periodo, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.
2. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare, unitamente alla richiesta di aspettativa, la documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza e l'ammissione al programma di terapia e/o riabilitazione.
3. Durante il periodo di aspettativa di cui al comma 1 il lavoratore interessato dovrà presentare all'azienda, mensilmente, la documentazione rilasciata dalle strutture sanitarie competenti attestante l'effettiva partecipazione al programma di cui al comma 2.
4. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Il periodo di aspettativa, fruibile anche

in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.

5. Qualora il lavoratore non riprenda servizio entro dieci giorni lavorativi dal completamento del programma terapeutico o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa ovvero dalla data dell'eventuale, volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico, il rapporto di lavoro si intenderà risolto.

6. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.

7. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

8. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento di mansioni che comportino rischi per la sicurezza, la incolumità e salute di terzi, e il lavoratore va adibito a mansioni che non comportino i rischi predetti.

9. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

10. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 4 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

11. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

12. La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. n. 309/1990 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

13. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche ai fini della tutela delle persone affette da etilismo.

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

1. In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e comunque nel rispetto della Legge, n. 135/1990 (Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS), ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'urgenza di assistere il coniuge/parte di una unione civile o un parente entro il secondo grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico - organizzative, concederà in alternativa:

- aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a tre anni;
- permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di otto mesi.

2. La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione da parte del dipendente di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante le esigenze terapeutiche e di assistenza del congiunto.

3. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

4. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

Art. 49 - Permessi per donazione di midollo osseo

1. Al dipendente donatore di midollo osseo l'azienda riconosce permessi retribuiti, con decorrenza della retribuzione globale in misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti e delle analisi finalizzati a verificare l'idoneità alla donazione.

2. Ai fini della concessione dei permessi di cui al primo comma, l'effettuazione predetta deve essere comprovata da specifiche certificazioni.

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

Fermo restando quanto previsto dalla Legge n.104/1992, e dalla Legge n. 53/2000, con le integrazioni di cui alla sentenza di Corte Costituzionale n. 19 del 26.1.09, ai lavoratori che abbiano la necessità di assistere il coniuge/parte di una unione civile, il convivente o un parente entro il 3° grado, anche non convivente, non ricoverati a tempo pieno, bisognosi di assistenza in quanto colpiti da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico - organizzative, permetterà di praticare orari flessibili individuali e/o di turnazione agevolata utili all'assistenza del congiunto e concederà permessi non retribuiti anche per periodi plurisettimanali, previa presentazione di idonea documentazione.

Art. 51 - Permessi per eventi familiari gravi

A) Permessi per eventi e cause particolari

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge/parte di una unione civile, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

2. Per fruire del permesso, il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
3. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.
4. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
5. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
6. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati al comma 1, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
7. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno, alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
8. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
9. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge n. 104/1992.
10. Qualora, nello stesso anno, si verificano lutti per decesso di genitori, coniuge/parte di una unione civile, figli, fratelli o altro familiare convivente, il lavoratore ha diritto a corrispondenti periodi di tre giorni di permesso retribuito, sempreché tali lutti non intervengano in periodi di ferie o di malattia del lavoratore stesso.

B) Congedi per gravi motivi familiari

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, della Legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 Codice Civile, anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.
3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
4. Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo Regolamento di attuazione di cui al Decreto citato n. 278/2000.
5. Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.
6. Sia l'eventuale non accoglimento, sia la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, sia la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.
7. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
8. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.
9. Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1 del citato Decreto n. 278/2000, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta, del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.
10. Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.
11. Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A e B del presente articolo assorbono fino a concorrenza i trattamenti eventualmente già previsti allo stesso titolo a livello aziendale



Art. 52 - Aspettativa per adozione e affidamento

1. Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 53/2000, ai lavoratori che scelgano di adottare o avere in affidamento bambini e abbiano bisogno di una fase di ambientamento con la persona adottata o in affido, sia in Italia che all'estero, le aziende per i casi in cui i lavoratori non possano fruire di specifiche agevolazioni ai sensi della legislazione vigente - riconosceranno, compatibilmente con le esigenze tecnico - organizzative, periodi di aspettativa non retribuita fino a un anno, dietro presentazione della documentazione del competente giudice dei minori.
2. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza decorrenza della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Art. 53 - Aspettativa per volontariato

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato che fanno parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte negli appositi registri regionali, di cui all'art. 6 della Legge n. 266/1991, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro anche individuale e di turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge sopra citata.
2. Valutate le esigenze di servizio, l'azienda potrà inoltre concedere un periodo di aspettativa non retribuita, di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla Legge n. 266/1991.
3. In considerazione della natura di servizio pubblico essenziale gestito dalle aziende e dal loro dovere di collaborazione in caso di calamità, si precisa che - allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi - il personale delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse a detti interventi.
4. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Art. 53 bis- Richiamo alle armi

Si applica soltanto nelle aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato

1. Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. Ai dipendenti interessati verrà applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.
2. I dipendenti richiamati alle armi dovranno riprendere servizio entro il termine di 30 giorni calendariali dal collocamento in congedo. Fatti salvi giustificati impedimenti, superato tale termine senza che abbiano ripreso servizio, gli interessati saranno considerati dimissionari.



CAPITOLO VIII
TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

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

1. Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali, della salute psico-fisica della persona nell'ambiente di lavoro costituisce un dovere morale e sociale.
2. A tal fine, i datori di lavoro e i dipendenti sono impegnati a sostenere quanto previsto dalla Costituzione italiana, dalle Leggi n. 300/1970; n. 903/1977; n. 125/1991; dal D.P.R. n. 1026/1976; dai Decreti legislativi n. 216/2003; n. 145/2005; n. 198/2006 in particolare in materia di:
 - parità di trattamento tra uomini e donne per quanto concerne accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e promozione professionali,
 - prevenzione e repressione di discriminazioni a causa di genere, di razza, di lingua, di religione, di orientamento sessuale, di handicap, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;
 - prevenzione e repressione di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.
 - rispetto della dignità della persona nell'ambiente di lavoro.
3. In tale premessa, le parti costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi otto componenti, per attività di studio mirata alla promozione di azioni positive con particolare riguardo all'occupazione e alla valorizzazione professionale femminile.

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

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi a norma dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, da fruirsì anche su base oraria, in misura non inferiore alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente quello di inizio del congedo.

Art. 56 - Prevenzione e repressione del mobbing

Le parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psico-fisica dei dipendenti è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

I datori di lavoro e i dipendenti si impegnano altresì ad adoperarsi affinché, nell'ambiente lavorativo, siano prevenute e contrastate, tra colleghi nonché tra superiori e subordinati, forme di molestia, di vessazione e di violenza di natura fisica, psicologica, morale, sessuale atte a produrre nei dipendenti uno stato di sofferenza e prostrazione.

Assieme alle Parti stipulanti, i datori di lavoro e i dipendenti – nel condividere gli impegni di cui sopra – aderiscono a quanto stabilito dalla Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 del 20.9.2001, dall'Accordo delle parti sociali europee del 26.4.2007, dal correlato Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016.

CAPITOLO IX
PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 57 - Prerogative e permessi sindacali

A) Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.)

1. In attuazione di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali stipulati in materia da Confservizi e Confindustria, la rappresentanza dei lavoratori in tutte le aziende che applicano il presente CCNL, aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, è esercitata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), con mandato elettivo di durata triennale.
2. Le votazioni per l'elezione della R.S.U. si svolgono a suffragio universale per liste concorrenti, ogni tre anni, in tutte le aziende che applicano il presente CCNL in un'unica data stabilita dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti. Le norme relative alla costituzione ed alla disciplina delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie sono contenute nel Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato.
3. In ottemperanza ai vigenti accordi interconfederali, citati al precedente comma 1, le Organizzazioni sindacali stipulanti, quelle firmatarie del CCNL nonché quelle comunque riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970:
 - a) con l'elezione della R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970, in tutte le aziende nelle quali si applica il presente CCNL;
 - b) convengono che l'elezione della R.S.U. determina l'automatica decadenza delle R.S.A. eventualmente ancora in carica.
4. Nelle aziende che applicano il presente CCNL:
 - a) la R.S.U. subentra alle R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto delle disposizioni legislative, contrattuali nazionali e interconfederali, ivi compresa la titolarità delle relazioni sindacali e della contrattazione aziendale di secondo livello, secondo i criteri e le modalità stabiliti dal presente CCNL. Il subentro della R.S.U. alle R.S.A. avviene a parità di trattamento legislativo e contrattuale nonché a parità di costi per l'azienda, con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e legali; fermo restando quanto stabilito dalla successiva lettera B);
 - b) i componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di libertà, tutele e diritti sindacali già loro spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali, quali, ad esempio, il diritto ai permessi retribuiti contrattuali che assorbono quelli di cui all'art. 23 della Legge n. 300/1970; a indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, ex art. 20 della Legge n. 300/1970; ai permessi non retribuiti ex art. 24 della Legge n. 300/1970; ai locali per l'esercizio delle funzioni di competenza, nelle aziende con almeno 100 dipendenti; e a quello di affissione ex art. 25 della Legge n. 300/1970.
5. In relazione al numero dei lavoratori dipendenti in forza, il numero dei componenti della R.S.U. si determina, in ogni azienda/unità produttiva che applica il presente CCNL, come segue:
 - a) da 16 a 60 dipendenti: 3 componenti;
 - b) da 61 a 175 dipendenti: al numero minimo di 3 componenti si aggiunge 1 componente ogni 35 dipendenti nell'intervallo tra 61 e 175 (max 7 componenti);



- c) da 176 a 360 dipendenti: al numero minimo di 7 componenti si aggiunge 1 componente ogni 70 dipendenti nell'intervallo tra 176 e 360 (max 9 componenti);
 - d) da 361 a 1000 dipendenti: al numero minimo di 9 componenti si aggiunge un componente ogni 80 dipendenti nell'intervallo tra 361 e 1000 (max 17 componenti);
 - e) da 1001 a 5000 dipendenti: al numero minimo di 17 componenti si aggiunge un componente ogni 90 dipendenti, nell'intervallo tra 1001 e 5000;
 - f) con dipendenti superiori a 5000: il numero dei componenti è pari a 71.
6. Il numero dei componenti della R.S.U. deve essere sempre dispari. Qualora l'applicazione del criterio di cui al comma 5 determini un numero pari di componenti, tale numero sarà arrotondato al numero dispari immediatamente superiore. Per contro, qualora l'applicazione del predetto criterio determini un numero dispari di componenti, seguito o meno da un decimale, resterà confermato il numero dispari.
7. I nominativi dei componenti eletti nella R.S.U. devono essere tempestivamente comunicati per iscritto all'azienda.
8. I componenti della R.S.U. restano in carica tre anni, anche in caso di avvicendamento di imprese nella gestione del servizio ai sensi dell'art. 6, al termine dei quali decadono automaticamente.

NOTA A VERBALE

Nelle aziende in cui si applica una pluralità di contratti collettivi di lavoro, le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano a perseguire forme di progressiva armonizzazione dell'attività svolta dalle sezioni della R.S.U. corrispondenti ai settori regolati da diversi contratti al fine di assicurare una gestione unitaria delle questioni di carattere generale o plurisettoriale.

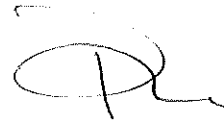
B) Permessi retribuiti per i componenti della R.S.U.

1. In ogni azienda/unità produttiva nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti della R.S.U. spettano, per ogni anno solare, permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari, dal 1° gennaio 2017, a:

a. Nelle aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL nonché in quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato : 1 ora per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno; i permessi comprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.

b. Nelle aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato: 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno; tali permessi comprendono tutta l'attività sindacale di competenza, nonché la partecipazione a commissione comunque denominate, a gruppi di studio/lavoro, a convegni e congressi di natura sindacale, ecc, con esclusione delle riunioni convocate dall'azienda.

2. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.



3. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.

4. Il monte ore annuo dei permessi di cui alla presente lettera B) sarà ripartito in misura paritaria tra i singoli componenti eletti della R.S.U., fermo restando che la gestione dei permessi singolarmente attribuiti è in capo alla relativa lista di appartenenza. La R.S.U. definisce con proprio regolamento, trasmettendolo all'azienda, il soggetto della singola lista abilitato alla richiesta dei permessi in parola.

5. I permessi di cui alla presente lettera assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della Legge n. 300/1970, tenuto conto di quanto previsto dalla lettera A), commi 3 e 4.

C) Permessi retribuiti per i componenti degli Organi/Strutture territoriali e nazionali delle OO.SS. stipulanti FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI-UIL E FIADEL

1. In ogni azienda/unità produttiva nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti degli Organi/Strutture territoriali e nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti spettano permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a:

a. nelle 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: 5 ore e 30 minuti per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno; i permessi ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate

b. nelle aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato: 5 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno; i permessi ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa la convocazione/riunione degli Organi/Strutture statutarie, nonché la partecipazione a commissioni comunque denominate, a gruppi di studio/lavoro, a convegni e congressi di natura sindacale, ecc, con esclusione delle riunioni convocate dall'azienda.

2. La quota parte spettante a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante è determinata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività aziendale sul monte ore annuo complessivo di cui al comma 1. La quota parte residua, pari a 1 ora e 30 minuti verrà ripartita in modo paritetico tra le medesime organizzazioni sindacali stipulanti. Il suddetto indice è espresso dal rapporto percentuale tra il totale degli iscritti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante e il totale degli iscritti a tutte le Associazioni sindacali stipulanti nell'ambito di ogni azienda, entrambi accertati dall'azienda alla data del 1° gennaio e comunicati dall'azienda stessa, entro il 15 gennaio seguente, agli Organi/Strutture territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti.

3. I nominativi dei componenti degli Organi/Strutture di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.

4. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza

5. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
6. I permessi di cui alla presente lettera C) assorbono integralmente quelli di cui all'art. 30 della Legge n. 300/1970.

D) Disciplina dei permessi retribuiti ex art. 30 della Legge n. 300/1970

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, ai lavoratori dipendenti componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali di ciascuna delle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970 spettano permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per la partecipazione alle riunioni degli Organi direttivi di propria competenza, qualora l'orario delle predette riunioni coincida anche parzialmente con l'orario di lavoro giornaliero.

La partecipazione viene autorizzata dall'azienda a seguito del ricevimento della relativa lettera di convocazione a firma del competente Segretario responsabile.

2. Il monte ore annuo complessivo aziendale di permessi retribuiti riconosciuti ai fini di cui al precedente comma è pari a:

- 72 ore nelle aziende da 16 a 200 dipendenti;
- 108 ore nelle aziende da 201 a 1000 dipendenti;
- 165 ore nelle aziende da 1001 dipendenti fino a 3000;
- 198 ore nelle aziende da 3001 dipendenti in poi.

3. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi/Strutture sindacali competenti all'azienda.

4. I permessi retribuiti di cui sopra sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatti salvi eventuali motivati impedimenti.

5. Ai lavoratori di cui al comma 1 spettano esclusivamente i permessi retribuiti di cui alla presente lettera D), le cui disposizioni costituiscono attuazione del rinvio previsto in materia dall'art. 30 della legge n.300/1970.

E) Aspettativa retribuita per motivi sindacali alle OO.SS. stipulanti il CCNL FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

1. Le aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti che applicano il presente CCNL mettono a disposizione di tutte le Associazioni sindacali nazionali stipulanti un periodo di aspettativa retribuita, per motivi sindacali, nella misura complessiva di 332 mesi per ogni anno civile di pertinenza delle aziende aderenti a Utilitalia ed alle altre associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016, come rinnovato dal presente CCNL e 90 mesi per ogni anno civile di pertinenza delle aziende aderenti ad Assoambiente, da suddividersi tra le suddette associazioni sindacali secondo il criterio di seguito specificato.

2. L'onere del predetto periodo complessivo di aspettativa retribuita è di pertinenza delle suddette aziende aderenti che applicano il presente CCNL ed è ripartito tra le stesse secondo i criteri e le modalità stabilite dalle associazioni datoriali cui le stesse sono aderenti.
3. Fermo restando quanto previsto ai successivi commi 5 e 6, l'entità del periodo di mesi di aspettativa retribuita riconosciuto, per ogni anno civile, a ognuna delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti è individuata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività nazionale sul monte totale annuo.

Ai fini in parola, l'indice di rappresentatività nazionale della singola Organizzazione sindacale nazionale stipulante è espresso dal rapporto percentuale tra il totale nazionale degli iscritti alla singola Organizzazione e il totale degli iscritti a tutte le OO.SS. nazionali stipulanti, entrambi accertati nell'ambito di tutte le aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti alla data del 1° novembre di ogni anno e comunicati alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro il successivo 15 dicembre.

Il predetto indice vale per l'anno civile seguente.

4. L'aspettativa retribuita per motivi sindacali è attribuita e fruita, con corresponsione della retribuzione globale, per periodi continuativi di durata non inferiore al mese ²⁹ e non superiore a 11 mesi nell'anno civile riferiti al medesimo dipendente.
5. L'aspettativa di cui alla presente lettera non può essere riconosciuta nelle aziende aventi meno di 50 dipendenti.
6. I periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali sono utili ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità supplementari, del T.F.R., del Compenso Retributivo Aziendale (ex art. 2 del presente CCNL), degli aumenti periodici di anzianità e del periodo necessario per il passaggio alla posizione parametrica A.

Ai dipendenti beneficiari che usufruiscono nell'anno dei periodi di aspettativa pari a 11 (undici) mesi non competono gli indumenti di lavoro.

7. I nominativi dei lavoratori dipendenti beneficiari dei periodi di aspettativa retribuita sono preventivamente e tempestivamente comunicati o confermati per iscritto dalle rispettive Segreterie sindacali nazionali stipulanti alle Associazioni datoriali stipulanti, per la conseguente comunicazione all'azienda interessata da parte dell'Associazione di appartenenza.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai diversi fini di cui al presente articolo 57, con l'espressione "lavoratori dipendenti" si deve intendere l'insieme dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, incluso il contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto a termine di durata superiore a 9 mesi.

DICHIARAZIONI FINALI DELLE PARTI NAZIONALI STIPULANTI UTILITALIA – FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

²⁹ Per le aziende che applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 6 dicembre 2016 precedentemente applicato il periodo minimo di cui al comma 4 è pari a due settimane calendariali.

1. Ai diversi fini di cui al presente CCNL e, in particolare, di cui al presente art. 57, l'espressione "Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti" identifica le Associazioni sindacali che hanno effettivamente partecipato al procedimento formativo e negoziale del contratto collettivo. Per contro, l'espressione "Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie" identifica, nel presente CCNL, le Associazioni che, al dato formale della sottoscrizione con l'assenso di Utilitalia, non hanno accompagnato quello sostanziale della partecipazione al processo di composizione del CCNL.
2. Qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente articolo e/o dal Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A allegato, le parti stipulanti si impegnano a rincontrarsi tempestivamente onde provvedere ai necessari adeguamenti normativi.
3. Ogni controversia di natura interpretativa/applicativa relativa alla presente disciplina per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle parti nazionali stipulanti. Eventuali controversie in sede aziendale saranno rimesse all'esame delle parti nazionali stipulanti.

Art. 58 - Diritti sindacali

1 - Diritto d'affissione

Fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza, le R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che la Direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'Azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro

2 - Trattenute dei contributi sindacali

1. Le aziende provvedono alla trattenuta dei contributi sindacali a favore delle Organizzazioni Sindacali stipulanti e firmatarie del presente CCNL e per quelle che hanno sottoscritto o aderito all'accordo interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza.³⁰
2. Il tesseramento è valido per ogni intero anno civile. La sua misura è confermata nel valore dell'1% della retribuzione base parametrica per quattordici mensilità. La relativa esazione è rateizzata in 14 mensilità per comodità dei lavoratori iscritti.
3. Allo scopo di consentire ai lavoratori il versamento del proprio contributo alle Organizzazioni sindacali alle quali sono iscritti, le aziende effettuano le relative trattenute sulle retribuzioni mensili, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega di pagamento nella quale devono essere specificati, in particolare, le generalità del lavoratore, il numero di matricola, il sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, la periodicità e l'importo della trattenuta stessa nonché l'impegno del lavoratore a osservare le disposizioni del presente articolo.

³⁰ Accordo Confservizi-CGIL/CISL/UIL 10 febbraio 2014 e Confservizi-CISAL 10 marzo 2014 per le aziende associate ad Utilitalia; Accordo Confindustria-CGIL/CISL/UIL 10 gennaio 2014 e Confindustria-CISAL 14 gennaio 2014 per le aziende associate a Cisambiente.

4. La trattenuta sarà sospesa a richiesta scritta del lavoratore interessato con decorrenza nel mese successivo alla data della revoca stessa; egli è comunque tenuto a versare la residua quota di contributo annuale per il tesseramento, che sarà trattenuta dall'azienda in un'unica soluzione con la corresponsione della prima retribuzione mensile utile; ciò in quanto la clausola stessa venga esplicitamente accettata e sottoscritta dal lavoratore al momento del rilascio della delega.

5. L'azienda rimette mensilmente alle Organizzazioni sindacali i contributi per il tesseramento di loro competenza.

6. Le Aziende non possono accettare deleghe in cui il valore del contributo sia inferiore all'1% e, pertanto, le deleghe devono essere allineate alla percentuale sopraindicata, salvo revoca da parte del lavoratore.

3 - Assemblee sindacali del personale ³¹

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, in Azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché, nei limiti di 10 ore annue pro capite per le quali viene corrisposta la retribuzione globale, durante l'orario di lavoro.
2. Il conteggio delle ore effettivamente utilizzate per l'assemblea dai singoli lavoratori viene effettuato tramite i normali strumenti di verifica delle presenze/assenze utilizzati in azienda.
3. Per ogni assemblea non possono comunque essere riconosciute più di due ore di retribuzione.
4. Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi pubblici essenziali, le assemblee saranno tenute di norma nelle ultime ore di lavoro, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti.
5. Le assemblee - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - possono essere indette dalla R.S.U. e, singolarmente o congiuntamente, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, fermo restando quanto stabilito in materia dall'accordo interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale di lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate alla direzione dell'azienda con un preavviso di norma, di almeno 48 ore.
6. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali rappresentate nella R.S.U.

4 - Sedi sindacali

1. Nelle aziende/unità produttive con almeno 200 dipendenti ³², l'azienda pone permanentemente a disposizione della R.S.U. un idoneo locale, all'interno dell'azienda stessa o nelle sue immediate vicinanze, per l'esercizio delle sue funzioni.

³¹ Decorre dal 1° giugno 2022

³² Per le aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL nonché per quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato, l'obbligo riguarda le aziende con almeno 100 dipendenti.



2. Nelle aziende/unità produttive con un numero inferiore di dipendenti, l'azienda mette a disposizione della R.S.U. che ne faccia richiesta un idoneo locale, all'interno dell'azienda stessa o nelle sue immediate vicinanze, per le proprie riunioni.

Art. 59 - Istituti di patronato³³

1. Gli istituti di patronato delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della Legge n. 300/1970, i compiti di cui al D. L. del C.P.S. del 29.7.1947, n. 804.
2. I patronati potranno utilizzare le bacheche e i locali messi a disposizione della R.S.U. a norma dell'articolo precedente.

Art. 60 - Attività culturali e ricreative

1. Le attività culturali e ricreative promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori, secondo quanto stabilito dai pertinenti accordi aziendali.

Norma speciale per le sole aziende aderenti alle associazioni datoriali stipulanti del presente CCNL in quanto rinnovo del previgente CCNL 10 luglio 2016 o che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016

1. Per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo, l'azienda concorre con un contributo annuale pari a 21,00 euro, commisurato al numero di lavoratori a tempo indeterminato in servizio all'inizio di ogni anno.
2. Il contributo versato da ciascun lavoratore che partecipi a dette attività come associato agli organismi di cui al precedente comma 1 non potrà essere inferiore ad un importo annuale pari a 10,50 euro.
3. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, fermo restando che, qualora il contributo aziendale versato per le suddette attività sia superiore a quello sopra indicato, quest'ultimo concorre e non aumenta quello percepito a titolo di miglior favore.
4. I lavoratori che siano impegnati nello svolgimento e/o nell'organizzazione dell'attività di cui al precedente comma 1) possono fruire di permessi non retribuiti compatibilmente con le esigenze di servizio.



³³ Per le aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti del CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL nonché per quelle che comunque applicano il presente CCNL in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato, l'attuazione pratica dei suddetti punti 1 e 2 è rimessa a specifici accordi tra le parti.



CAPITOLO X
PROCEDURA PER LE CONTROVERSIE INDIVIDUALI

**PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE
DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE
ED
ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

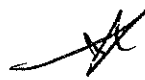
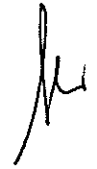
VERTENZE INTERPRETATIVE

Art. 61 - Procedura per le controversie individuali

1. Qualora il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal presente CCNL, può chiedere che la questione venga esaminata con la Direzione aziendale, anche facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. La richiesta di esame della questione è inoltrata, per iscritto, dal lavoratore all'azienda con apposita domanda contenente l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo e i motivi del reclamo stesso.
3. La direzione aziendale, entro 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento della domanda, fissa un incontro con il lavoratore per l'esame della controversia. Al termine di tale fase viene sottoscritto da tutte le parti interessate uno specifico verbale.
4. In caso di mancato accordo, la questione è oggetto di successivo esame davanti una commissione costituita a livello territoriale, ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c. dai rappresentanti dell'Associazione imprenditoriale cui è iscritta l'azienda e rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Tale incontro è svolto entro i 10 giorni lavorativi successivi alla formalizzazione della richiesta di incontro a livello territoriale. Al termine di tale fase viene sottoscritto da tutte le parti interessate uno specifico verbale, ai sensi dell'art. 2113 c.c.
5. Fino al completo esaurimento della procedura sopra individuata, il lavoratore interessato non può adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

Controversie plurime

Nel caso di controversie plurime concernenti una medesima norma disciplinante il rapporto di lavoro, l'esame si svolge tra la R.S.U. e l'Azienda secondo le modalità e la tempistica previste per le controversie individuali.

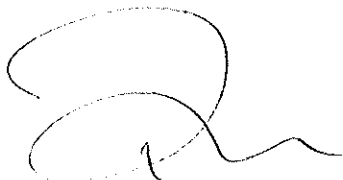



Art. 62 - Procedura di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive ed esercizio del diritto di sciopero

1. Le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette a una procedura finalizzata alla prevenzione e alla composizione dei conflitti.
2. In attuazione dell'art. 2, comma 2, della Legge n. 146/1990, il raffreddamento e la conciliazione delle controversie collettive sono disciplinati dalla procedura allegata all'Accordo Nazionale 1.3.2001, che regola l'esercizio del diritto di sciopero, valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia con delibera n. 01/31 del 19.4.2001.
3. L'Accordo Nazionale 1.3.2001 e la procedura allegata trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori addetti ai servizi ambientali, fatto salvo quanto specificamente previsto dall'art. 8 del citato Accordo in materia di prestazioni indispensabili.

VERTENZE INTERPRETATIVE - DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Le eventuali divergenze in merito alla interpretazione del presente CCNL sono rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti.



CAPITOLO XI AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 63 - Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo eco-sostenibile delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia e si impegnano, attraverso la collaborazione e la partecipazione dei lavoratori e degli RLSSA, a favorire la crescita della cultura della prevenzione e della sostenibilità ambientale, concorrendo, ognuna per le proprie competenze, all'attività di informazione e formazione di ciascun dipendente, tramite l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza, comprese le procedure operative e i piani formativi del personale. In particolare, l'esigenza essenziale è quella di mettere in campo iniziative destinate a elevare i livelli culturali e la capacità di percepire il rischio in ambienti di lavoro, di diffondere il capillare e naturale utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione e contemporaneamente di contrastare pratiche di lavoro che determinano un grave scadimento della qualità della vita.

2. Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2001 e dal presente CCNL e l'adozione di modalità di organizzazione del lavoro e dei servizi che tengono conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

3. L'obiettivo del miglioramento del livello di sicurezza e salute sul luogo del lavoro, con la conseguente riduzione degli infortuni e dell'insorgenza di patologie e malattie professionali dei lavoratori, si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione e della programmazione, intesi come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa e del monitoraggio delle azioni intraprese, per ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal documento aziendale di valutazione dei rischi, DVR, nonché dal DUVRI (Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze) con riferimento a tutti i lavoratori cui si applica il D. Lgs. n. 81/2008.

4. Il confronto tra le Parti deve essere improntato alla promozione di una strategia di prevenzione efficace, attraverso la partecipazione RLSSA alla programmazione ed al monitoraggio delle misure nell'adempimento delle funzioni ad essi assegnate dal D. Lgs. n. 81/2008, per la salvaguardia dei lavoratori per il migliore impiego degli stessi.

5. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabilite dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di salute e sicurezza e di tutela dell'ambiente con la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, le Parti stipulanti condividono l'impegno, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal presente CCNL, affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione e addestramento e promossa la conoscenza delle norme e prassi attuative (migliori pratiche), anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie disponibili, quali ad esempio portali informativi anche digitali.

6. L'esperienza dei Comitati Aziendali di cui al Protocollo d'Intesa del 19 marzo 2020 ha rappresentato un'ulteriore spinta alla partecipazione attiva degli RLSSA, dei soggetti sindacali competenti individuati

nell'art. 1 del presente CCNL e dei lavoratori ai processi aziendali. In sede aziendale saranno verificate le modalità per valorizzare tale esperienza.

7. Con specifico riferimento alla progettazione ed alla produzione di mezzi ed attrezzature di lavoro, finalizzati alla riduzione del rischio biomeccanico degli operatori, le Parti stipulanti, nell'ambito degli incontri annuali di cui all'art. 1, lettera A) livello nazionale, possono analizzare e monitorare le proposte innovative disponibili sul mercato e lo sviluppo di tecnologie che lo possano ridurre, costituendo una specifica Commissione Tecnica Nazionale, che può formulare proposte su criteri e tecnologie atti a minimizzare gli impatti sulla salute dei lavoratori.

B. Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

1. Le parti convengono sulla necessità che siano adottati sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL-U) che costituiscono il nucleo centrale dell'impegno delle aziende, sulla base della piena consapevolezza che le politiche di prevenzione, oltre a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, riducono sensibilmente i costi economici e sociali derivanti dalla carenza di sicurezza nei luoghi di lavoro: a tal fine vengono promossi nelle aziende i sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, di cui alle SGSL-U, pubblicate da Inail in data 13 marzo 2018 ed applicabili ai settori richiamati.

2. Particolare attenzione dovrà essere posta alla gestione dei lavoratori inidonei alla mansione o idonei parziali con prescrizioni e/o limitazioni, soprattutto nelle attività di raccolta e spazzamento, tenuto conto del progressivo innalzamento dell'età media dei lavoratori del settore e della necessità di assicurare la disponibilità continuativa di un contingente operativo di lavoratori idonei al servizio. In tale ambito, anche al fine di favorire il ricambio generazionale e tenere circoscritto il più possibile il fenomeno, le Parti nazionali hanno dato attuazione nel presente CCNL alle deleghe alla contrattazione collettiva previste negli istituti di legge, quali:

- il contratto a tempo determinato e il contratto di apprendistato professionalizzante;
 - in via sperimentale soluzioni innovative per la gestione generazionale degli orari e delle attività in turno e reperibilità;
 - procedure per l'eventuale ricollocazione del personale inidoneo o idoneo parziale alla mansione specifica in attività produttive meno gravose o complementari dell'attività aziendale prevalente, con conseguenziale inquadramento e trattamento retributivo corrispondente alla nuova mansione (art. 44 bis).
3. Con le finalità evidenziate nel comma precedente, nell'ottica della maggiore prevenzione possibile, le imprese promuovono altresì l'adozione, in sede aziendale, di misure organizzative e buone prassi per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, quali:
- incentivazione della meccanizzazione nella definizione dei contratti di servizio, con riguardo alla situazione specifica del territorio servito ed alla fase del processo produttivo, in special modo per le attività di raccolta manuale;
 - adozione di progetti, iniziative informative e formative, volte a sostenere sani stili di vita a tutela della salute con il coinvolgimento attivo di tutte le figure preposte (rspp, medico competente, RLSSA);
 - attivazione di campagne di informazione ed educazione dei cittadini e utenti alla collaborazione con gli operatori, con l'obiettivo di disincentivare operazioni di conferimento che potrebbero costringere gli operatori a movimenti posturali non consoni;

- programmi di training motorio del personale finalizzato al contenimento degli effetti dell'invecchiamento.

B/1 I principali soggetti nell'ambito del rapporto di lavoro

Il datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008, è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
2. In particolare, il datore di lavoro provvede alla valutazione di tutti i rischi e alla redazione nonché all'aggiornamento ove necessario del relativo documento di valutazione dei rischi.
3. Il datore di lavoro ed i dirigenti che organizzano e dirigono le stesse attività, secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, provvedono, anche attraverso delega, ove consentito, a tutti gli obblighi e adempimenti previsti dall'art. 18 del D. Lgs n. 81/2008, quali la redazione nonché l'aggiornamento del, DVR e del DUVRI, la designazione del responsabile del servizio prevenzione/protezione dai rischi, la nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta, gli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vigenti e la consegna del documento predetto, l'adozione delle misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati inclusa la fornitura ai lavoratori dei DPI e dei mezzi di protezione collettivi; consentono ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza.
4. Il datore di lavoro provvede anche ad analizzare, con la collaborazione delle strutture produttive aziendali interessate e della struttura del sistema sicurezza, le segnalazioni dei mancati incidenti (near miss), al fine di rimuoverne le cause ed in un'ottica di prevenzione degli infortuni, dandone anche riscontro al lavoratore e periodicamente ai RLSSA.
5. In particolare, il datore di lavoro deve richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione, prevedendo anche un regolamento disciplinare.
6. In materia di salute e sicurezza del lavoro la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, gli obblighi non delegabili e gli obblighi di sua pertinenza sono fissati rispettivamente dagli artt. 16, 17, 18 del D. Lgs. n. 81/2008.
7. Le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione, a termini dell'articolo 30 del D. Lgs. n. 81/2008, e in coerenza anche col D. Lgs. n. 231/2001.

Il lavoratore

1. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008, è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto e le altre figure di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008).

2. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, senza compiere, di propria iniziativa, operazioni e manovre che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

3. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione, formazione ed addestramento in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi specifici connessi all'attività svolta, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, in caso di cambiamento di mansioni e di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. Il lavoratore ha diritto altresì a eleggere, secondo le modalità previste dalle norme legislative e contrattuali, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

4. In particolare, il lavoratore ha l'obbligo di contribuire all'adempimento degli obblighi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro, sottoponendosi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente, utilizzando correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, partecipando ai programmi di formazione/addestramento, segnalando immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza ed osservando ogni altra disposizione di cui all'art. 20, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008.

Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente

1. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente (R.L.S.S.A.) ai sensi dell'art 2 del D. Lgs. n. 81/2008 è il lavoratore non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato eletto dai lavoratori stessi per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, secondo le modalità di cui al seguente punto D).

2. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente ha diritto a una adeguata informazione e formazione in materia, a essere consultato in merito all'organizzazione della formazione, ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, a essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione, a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi, a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi, a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di lavoro, a essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione nonché del medico competente ove nominato, a fare proposte in merito all'attività di prevenzione. Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività esercita altresì le ulteriori funzioni e attribuzioni di cui all'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008.

3. Il R.L.S.S.A., ai sensi dell'art. 50 comma 6 del D. Lgs. n. 81/2008, svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel D.V.R. nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Il medico competente

1. Il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessaria, della sorveglianza sanitaria; alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori; all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza; programma ed effettua la sorveglianza sanitaria, istituisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno, coinvolgendo nel sopralluogo gli RLSSA aziendali; comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica e dà attuazione alle

previsioni dell'articolo 40 del D. Lgs. n. 81/2008; informa ogni lavoratore interessato della sorveglianza sanitaria, esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dall'art. 25 del D. Lgs. n. 81/2008.

B/2 La riunione periodica

1. La riunione periodica prevista dall'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008 è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata qualità-sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi di cui all'art. 2, lett. v) del D. Lgs. n. 81/2008.

2. La riunione periodica si tiene con le modalità e finalità previste dall'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, con frequenza trimestrale, con la partecipazione del datore di lavoro o un suo rappresentante, del responsabile del servizio di prevenzione/protezione dei rischi, del medico competente e dei R.L.S.S.A.. Della riunione viene redatto il verbale messo a disposizione di tutti i partecipanti.

3. Nel corso della riunione, verranno esaminati e discussi i temi ed i documenti di cui all'art. 35, comma 2, lettere a), b), c), d), del D. Lgs. n. 81/2008, ovvero:

- a) l'esame del DVR e del DUVRI e la valutazione del programma di miglioramento;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, rilevati nel periodo di riferimento che deve prevedere, tra l'altro, una comparazione con i dati di settore forniti dall'Inail, la relazione sull'andamento della sorveglianza sanitaria a cura del medico competente;
- c) la valutazione e i criteri di scelta dei nuovi dispositivi di protezione individuale, nonché l'adeguamento e l'efficacia degli stessi in adozione;
- d) l'aggiornamento e l'adeguamento del piano formativo/informativo annuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro condiviso dall'organismo paritetico Fondazione nazionale sicurezza Rubes Triva.

4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi sui luoghi di lavoro, a seguito delle segnalazioni da parte dei lavoratori e dei soggetti preposti all'attività di sicurezza conseguenti ad attività di monitoraggio o di sorveglianza pianificata e/o ad eventi incidentali (o quasi incidenti segnalati) e/o ad infortuni riscontrati (o quasi infortuni segnalati).

5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo ad iniziative di informazione, formazione ed addestramento mirate in modo che, insieme alle misure organizzative, incidano significativamente sul miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.

B/3 Informazione e formazione dei lavoratori

1. In conformità alle disposizioni degli art. 36 e 37 del D. Lgs. n. 81/2008, nonché dell'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011 e successive linee interpretative, il datore di lavoro deve provvedere a definire i criteri, le modalità organizzative e le responsabilità volte a soddisfare i fabbisogni rilevati in occasione della riunione periodica in tema di informazione, formazione ed addestramento di tutti i lavoratori dell'azienda.

2. Come previsto dall'art. 37, comma 12, del D. Lgs. n. 81/2008, la formazione dei lavoratori deve essere realizzata in collaborazione con l'organismo paritetico Rubes Triva previsto dall'art. 64 B) del presente CCNL.

3. Nella pianificazione e realizzazione dell'attività formativa, il datore di lavoro deve tener conto delle indicazioni del suddetto organismo paritetico, anche ove tale realizzazione sia affidata a soggetti terzi.

4. Ai fini di cui sopra devono essere trasmessi all'organismo paritetico Rubes Triva il piano formativo aziendale, nonché i curricula dei docenti.

5. I contenuti, la durata e le modalità dell'attività formativa sono quelli previsti dalle disposizioni dell'Accordo Stato-Regioni sopra richiamato e sono da intendersi come minimi, in quanto essi non possono che essere subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore del lavoro e contenuta nel DVR, alle risultanze dell'attività di monitoraggio e della eventuale modifica del DVR.

6. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione e di addestramento erogate nei confronti del lavoratore sono supportate e registrate dall'organismo paritetico Rubes Triva attraverso un apposito "data base" cui potranno accedere via web le singole aziende non solo per il rilascio del libretto formativo e degli attestati per il lavoratore interessato, ma anche per il riconoscimento della formazione svolta.

B/4 Appalti: rischi da interferenze

1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.

2. In caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 del presente CCNL ad altra azienda o a lavoratori autonomi, l'azienda appaltatrice verificherà, in particolare, la loro idoneità tecnico professionale, analogamente a quanto di competenza del datore di lavoro committente.

3. Il datore di lavoro committente, anche nel caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 del presente CCNL, redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) una cui copia viene trasmessa al R.L.S.S.A., promuove la cooperazione tra le imprese ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione ai fini dell'efficacia del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente con la finalità di eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

4. Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, l'impresa committente nonché l'azienda che gestisce attività esternalizzate a termini dell'art. 8 del presente CCNL sono tenute a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione.

C. Assetto organizzativo del servizio di raccolta

Nell'ambito del programma di sorveglianza sanitaria nonché della riunione periodica aziendale, sono coerentemente valutate le condizioni operative del conducente monoperatore addetto al servizio di raccolta oltre alle eventuali segnalazioni in merito, provenienti dal datore di lavoro o dai R.L.S.S.A. sull'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata, con particolare riferimento alla raccolta differenziata.

D. Elezione del rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.)

1. Numero dei R.L.S.S.A.

Il numero degli R.L.S.S.A. è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva nel caso in cui le aziende siano dislocate in comuni diversi. Vale a dire:

- fino a 200 lavoratori: 1 R.L.S.S.A.
- da 201 a 1000 lavoratori: 3 R.L.S.S.A.
- oltre 1000 lavoratori: 6 R.L.S.S.A.

Pag. 134 a 196



Potrà essere individuato uno specifico rappresentante per gli impianti complessi, da intendersi con riferimento ad un elevato rischio ambientale secondo le normative vigenti. Le parti sono impegnate a concordare le situazioni che rientrano nella suddetta fattispecie entro il 31 gennaio 2022.

2. Computo dei lavoratori

Ai fini del computo dei lavoratori di cui al comma 2, si considera utile il numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente, fatta eccezione per quelli individuati dall'art. 4 del D. Lgs. n. 81/2008.

3. Elettorato attivo e passivo

Si applica quanto previsto dall'articolo 7 del Regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato al presente CCNL.

4. Durata del mandato

Il R.L.S.S.A. dura in carica tre anni dalla data di elezione.

5. Dimissioni

In caso di dimissioni del R.L.S.S.A., quest'ultimo continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione con il primo dei R.L.S.S.A. non eletti nell'ambito della lista del dimissionario o, in mancanza, delle altre liste che abbiano riportato il maggior numero di voti: la sostituzione deve intervenire non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione delle dimissioni. Qualora non siano presenti candidati non eletti nelle altre liste, verranno proclamate nuove elezioni; i candidati eletti in queste elezioni suppletive dureranno in carica fino alle nuove elezioni delle RSU.

6. Elezione del R.L.S.S.A.

Il R.L.S.S.A. è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

7. Procedura di elezione

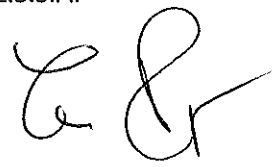
a. Aziende fino a 15 dipendenti

L'elezione del R.L.S.S.A. si svolge a suffragio universale ed a voto segreto, su liste presentate, anche per candidature concorrenti. Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro. Ricevuto il verbale dell'elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.

b. Aziende con almeno 16 dipendenti

Nelle aziende con almeno 16 dipendenti l'elezione avviene sulla base di liste concorrenti presentate dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie del CCNL e di quelle di cui all'art. 2, lett. b) del Regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art. 57 del presente CCNL in occasione delle elezioni delle R.S.U. L'elezione del R.L.S.S.A. si svolge a suffragio universale ed a voto segreto. La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione delle R.S.U., come previsto dal Regolamento per l'elezione delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art. 57 del presente CCNL.

8. Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del R.L.S.S.A.



In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del R.L.S.S.A. nei termini di cui al precedente comma 6, per le aziende con almeno 16 dipendenti valgono le disposizioni di cui all'art. 21 del Regolamento allegato al presente CCNL; in ogni caso di ritardo, il R.L.S.S.A., scaduto il mandato, continuerà ad operare in regime di proroga fino a nuove elezioni, limitatamente alle funzioni di RLSSA.

9. Permessi per l'espletamento del mandato

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 al R.L.S.S.A. sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle aziende che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale. Nelle aziende da 16 lavoratori in su, al singolo R.L.S.S.A. sono concesse 46 ore annue di permesso con decorrenza della retribuzione globale.

10. Espletamento di adempimenti ex art. 50, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008.

Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l) del D. Lgs. n. 81/2008 nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo Decreto, al R.L.S.S.A. sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dal precedente comma 6.

11. Preavviso

La richiesta di permesso ai sensi dei commi 9 e 10 è presentata dal R.L.S.S.A., di norma, con un preavviso di 48 ore.

12. Accesso ai luoghi di lavoro/consultazione ed informazione del R.L.S.S.A.

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare ai luoghi di lavoro. Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.
2. La consultazione del R.L.S.S.A. da parte del datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D. Lgs n. 81/2008, si svolge in modo da garantire la sua effettività e tempestività.
3. Il R.L.S.S.A. ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D. Lgs. n. 81/2008 nonché il diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1, e di cui all'art. 26, comma 3, del citato Decreto. Per informazioni inerenti l'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'azienda per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.
4. L'azienda mette a disposizione del R.L.S.S.A. gli strumenti anche informatici adeguati allo svolgimento delle attività previste dalla legge e dal presente CCNL.

13. Riunione periodica

In applicazione dell'art. 35, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 la riunione periodica è convocata con almeno 7 giorni calendariali di preavviso con lettera nella quale è precisato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Il R.L.S.S.A. può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e

motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

14. Formazione del R.L.S.S.A.

Il R.L.S.S.A. ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del R.L.S.S.A. sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) tecniche di comunicazione efficace.

La durata del corso base iniziale è di 38 ore, di cui almeno 19 sui rischi specifici presenti in azienda; 2 ore di formazione sulla comunicazione efficace e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico ha una durata di 8 ore annue per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori e di 12 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori, 1 ora della formazione periodica dovrà riguardare la comunicazione efficace.

La formazione del R.L.S.S.A. avviene durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a suo carico. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del D. Lgs. n. 276/2003.

DICHIARAZIONE A VERBALE 18 MAGGIO 2022

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

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

Art. 64 - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro/Fondazione Rubes Triva

A) Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro

1) Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D. Lgs. n. 81/2008, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.

2. Fermo restando quanto disposto dal D. Lgs. n. 81/2008 e in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:

a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, in quanto previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):

- 1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;
- 2) assicura una formazione adeguata per l'uso corretto dei DPI;

b) il lavoratore:

- 1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;
- 2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;
- 3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

2) Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI)

1. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada o presso impianti di smaltimento l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.

2. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3.6.1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).

3. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.

4. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

3) Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

1. Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa - che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. - sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.

2. La dotazione degli indumenti di lavoro viene stabilita dall'azienda, previo esame congiunto con gli R.L.S.S.A. e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, attraverso la costituzione di apposite commissioni vestiario a livello di azienda o di gruppo.

3. La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.

4. Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, ecc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura ed alla organizzazione del lavoro.
5. Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.
6. Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.
7. Per tutta la vigenza del presente CCNL per le aziende che alla data del 1° gennaio 2022 applicavano il CCNL 6 dicembre 2016 viene confermata la disciplina della dotazione degli indumenti di lavoro dell'art. 66 lett. C), commi 2-6 e D) comma 3 del suddetto CCNL, quale riportata nell'APPENDICE B allegata al presente CCNL.

4) Strumenti per la rilevazione emergenze

Le aziende adottano, previo esame congiunto preventivo con gli RLSSA e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, sistemi di rilevamento delle emergenze in contesti critici, da individuare nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni disponibili, per i lavoratori che espletano la loro prestazione operativa in singolo.

B) Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva"

1. In applicazione di quanto previsto dalla "Dichiarazione" in premessa al CCNL 30 giugno 2008, e dall'Accordo Nazionale 15.09.2010, è istituita la Fondazione Nazionale sicurezza Rubes Triva.
2. La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle leggi vigenti, promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed e informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione delle cultura della prevenzione.
3. La Fondazione Rubes Triva attua quanto previsto dall'art. 51, comma 3 bis del D. Lgs. n. 81/2008, su richiesta delle imprese, rilascia l'attestazione di asseverazione dei Modelli di gestione di cui all'art. 30 dello stesso D. Lgs., secondo la procedura operativa UNI/PdR 22:2016.
4. Le imprese che applicano il presente CCNL versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari a euro 2,00 dal 1° gennaio 2017, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A tal fine le associazioni datoriali stipulanti forniranno alla Fondazione Rubes Triva, entro e non oltre il primo trimestre di ciascun anno di riferimento, i dati relativi al numero dei dipendenti.
5. Il versamento dell'importo suindicato alla Fondazione deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.



NORMA TRANSITORIA PER LE AZIENDE CHE APPLICAVANO IL CCNL 6 dicembre 2016 ALLA DATA DEL 1° GIUGNO 2022

1. Le imprese che alla data del 1° giugno 2022 applicavano il CCNL 6 dicembre 2016, come rinnovato con l'accordo unico di rinnovo 18.5.2022, a far data dal 1° gennaio 2024 versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari ad euro 1,00 al mese, che aumenta a euro 2,00 dal 1° gennaio 2025, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A tal fine le associazioni datoriali forniranno alla Fondazione Rubes Triva i dati relativi al numero dei dipendenti.
2. Nelle more dell'iscrizione delle imprese, la Fondazione organizzerà, d'intesa con Assoambiente e con le Fonti istitutive, specifiche iniziative di informazione in ordine alle attività della stessa; le Fonti istitutive della Fondazione, altresì, definiranno con Assoambiente, entro il 30 giugno 2023, le conseguenti modifiche dello Statuto.

