CAPITOLO XII
WELFARE CONTRATTUALE

Art. 65 – Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Lett. A) Fondo Previambiente

1. La previdenza complementare è disciplinata dall'Accordo Nazionale 12 gennaio 1998 che istituisce il "Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori dell'igiene ambientale e settore affini", denominato Previambiente.

2. A tutti i dipendenti assunti con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro prevista dal presente CCNL sono consegnate dall'Azienda la nota informativa e il modulo di adesione al Fondo Previambiente

3. L'azienda, in coerenza con le disposizioni previste dall'art.8 del D. Lgs. n. 252/2005, all'atto dell'assunzione attiva la procedura per consentire al lavoratore l'opzione per il conferimento del TFR.

4. L'adesione del dipendente non in prova al Fondo Previambiente è volontaria e determina l'adesione automatica dell'azienda al Fondo stesso e il versamento paritetico, sia da parte del dipendente che dell'azienda, della quota di iscrizione pari a € 5,16 pro capite. Il modulo di adesione sottoscritto è consegnato all'azienda che provvede tempestivamente a trasmetterla al Fondo Previambiente con immediato riscontro al lavoratore stesso.

5. Le contribuzioni al Fondo sono dovute per 12 mesi e sono costituite da:

a. il 2,033% a carico dell'azienda;
b. l'1,30% a carico del dipendente;
c. per i dipendenti di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria successiva al 28 aprile 1993, l'intero trattamento di fine rapporto maturando nel corso dell'anno;
d. per i dipendenti di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente il 29 aprile 1993, una quota mensile dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto maturando nel corso dell'anno nella misura del 2% della retribuzione utile al computo di tale istituto;
e. per ogni lavoratore aderente al Fondo ai termini del precedente comma 4, l'azienda versa a favore del Fondo Previambiente, un ulteriore contributo di importo complessivo pari a 15 euro al mese [34] per dodici mensilità; a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'azienda versa al Fondo Previambiente un contributo aggiuntivo di 7,00 euro al mese per complessivi 22,00 euro al mese per dodici mensilità.

6. Le contribuzioni al Fondo, per la parte determinata percentualmente ai sensi del precedente comma 5, lettere a), b), sono calcolate sulla base retributiva convenzionale costituita dalla retribuzione base parametrale mensile in atto al 1° gennaio 1997, dall'indennità di contingenza e da un aumento periodico di anzianità, riferiti al livello d'inquadramento del dipendente interessato.

[34] 5 € a decorrere dal 1° ottobre 2013; ulteriori 10 € a decorrere dal 1° ottobre 2016 per le aziende che a tale data applicavano il CCNL 10 luglio 2016 e 1° gennaio 2018 per le aziende che a tale data applicavano il CCNL 6 dicembre 2016.
Allegato
Accordo 22 maggio 2018
Il contributo di 10 euro al Fondo Previambiente, per i lavoratori iscritti al Fondo assume valore di integrazione della contribuzione per tutti gli effetti previsti dalla disciplina contrattuale e da quella statutaria del Fondo Previambiente.

7. I contributi di cui al comma 5 decorrono dal mese successivo all'adesione volontaria.

8. In caso di assenza non retribuita per il mese, non sussiste l'obbligo del versamento dei contributi di cui al comma 5; mentre, in caso di assenza retribuita, il contributo di cui al comma 5 è commisurato alla retribuzione corrisposta.

9. Il dipendente può optare per il versamento di una maggiore contribuzione, a suo esclusivo carico, rispetto a quella di cui al comma 5, lett. b), ivi comprese eventuali quote di premio di risultato convertite in welfare ai sensi della legislazione vigente nonché gli importi di cui al successivo paragrafo A) bis. In caso di variazione della contribuzione determinata percentualmente, la retribuzione assunta come base di riferimento è uguale a quella utilizzata per il calcolo del TFR.

10. Il lavoratore aderente al Fondo, già occupato in data antecedente al 29 aprile 1993, può altresì optare per il conferimento di quote mensili dell'accantonamento del TFR ulteriori rispetto a quanto previsto dal precedente comma 5 lett. d) fino al conferimento dell'intero T.F.R. maturando.

11. L'azienda versa al Fondo Previambiente, per i dipendenti a tempo indeterminato, anche apprendisti, che non aderiscono volontariamente al Fondo, un contributo contrattuale pari a 10 euro al mese per dodici mensilità.[35]
    Il comparto al quale versare tale contributo dell'azienda a favore dei suddetti lavoratori con adesione contrattuale è individuato dal Fondo Previambiente.
    Qualora, dopo il periodo temporale previsto dallo Statuto del Fondo, il lavoratore con adesione contrattuale intenda spostare la posizione previdenziale maturata ad altro Fondo, a partire dal mese in cui avviene lo spostamento viene meno definitivamente per l'azienda l'obbligo di continuare a corrispondere il contributo contrattuale a suo favore.

12. Il contributo di cui al precedente comma 11 è dovuto anche, con le medesime decorrenze e modalità, ai lavoratori che aderiscono al Fondo a seguito di conferimento, ancorchè in forma tacita, del solo TFR, ai sensi dell'art. 8 comma 7, del D. Lgs. n. 252/2005.

13. A decorrere dal 1° gennaio 2023, le aziende versano al Fondo Previambiente, in favore di tutti i lavoratori aderenti al Fondo, inclusi i lavoratori con adesione contrattuale, una quota contributiva ulteriore in cifra fissa di 5,00 euro pro-capite per 12 mensilità destinata esclusivamente alla copertura assicurativa dei casi di premorienza ed invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti cessazione del rapporto di lavoro.

14. Si riportano di seguito le tabelle che stabiliscono la contribuzione complessiva a carico dell'azienda e del lavoratore dipendente con adesione volontaria, con decorrenza dal primo versamento successivo alla data di sottoscrizione della collazione.

[35] Decorre dal 1° ottobre 2016 per le aziende che a tale data applicavano il CCNL 10 luglio 2016; decorre dal 1° gennaio 2018 per le aziende che a tale data applicavano il CCNL 6 dicembre 2016.
L'avvio del versamento al Fondo, a carico del datore di lavoro, di cui al comma precedente è operativo dal mese di gennaio 2018.
Resta ferma la decorrenza del versamento dal mese di ottobre 2016 per le aziende che a tale data applicavano il CCNL 10 luglio 2016, con riferimento ai lavoratori ancora in servizio alla data effettiva del primo versamento; la corresponsione delle competenze maturate sino a tale data viene rateizzata in due tranche (mesi di gennaio 2018 e gennaio 2019

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento ai contributi aggiuntivi di cui ai commi 5 lett. e), 11 e 12, le Parti convengono che, a far data dal primo versamento successivo alla data di sottoscrizione del verbale di collazione del presente CCNL, il relativo importo deve intendersi non parametrato e non riproporzionato alla minore durata dell'orario di lavoro dei lavoratori a tempo parziale.

*** Tabelle***

Tabella contribuzione Previambiente a carico datore di lavoro

Livello	2,033% a carico azienda dal 1°gennaio 1997	CCNL 17.06.2011/CCNL 21.03.12	CCNL 10.07.2016/CCNL 6.12.2106	CCNL 18.05.2022	TOTALE dal 1° gennaio 2024
Q	€ 42,24	€ 5,00	€ 10,00	€ 7,00	**€ 64,24**
8	€ 37,59	€ 5,00	€ 10,00	€ 7,00	**€ 59,59**
7	€ 34,03	€ 5,00	€ 10,00	€ 7,00	**€ 56,03**
6	€ 30,96	€ 5,00	€ 10,00	€ 7,00	**€ 52,96**
5	€ 28,17	€ 5,00	€ 10,00	€ 7,00	**€ 50,17**
4	€ 25,98	€ 5,00	€ 10,00	€ 7,00	**€ 47,98**
3	€ 24,48	€ 5,00	€ 10,00	€ 7,00	**€ 46,48**
2	€ 23,31	€ 5,00	€ 10,00	€ 7,00	**€ 45,31**
1	€ 21,11	€ 5,00	€ 10,00	€ 7,00	**€ 43,11**
J	€ 16,82	€ 5,00	€ 10,00	€ 7,00	**€ 38,82**

Tabella contribuzione Previambiente a carico dipendente

Livello	1,3% a carico dipendente dal 1°gennaio 1997
Q	**€ 27,01**
8	**€ 24,04**
7	**€ 21,76**
6	**€ 19,80**
5	**€ 18,04**
4	**€ 16,61**
3	**€ 15,65**
2	**€ 14,90**
1	**€ 13,50**
J	**€ 10,76**

Lett. A) bis - Misure di incentivazione della previdenza complementare [36]

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

1. Ai lavoratori nuovi assunti viene riconosciuta la possibilità di optare - entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta della destinazione per il TFR – per la conversione del trattamento degli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 30 del presente CCNL in misure contributive a sostegno della previdenza complementare.

2. Nei confronti di tali lavoratori verrà versato esclusivamente al Fondo Previambiente l'importo mensile corrispondente all'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi e maturato secondo le regole e le scadenze previste dall'articolo contrattuale sopra citato, maggiorato del 10% e riproporzionato su 12 mensilità, come da importi unitari mensili di seguito indicati.

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

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

[36] Decorre dal 1° giugno 2022

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

4. In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra relativo al livello di appartenenza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo importo.

5. Tali importi costituiscono contribuzione aggiuntiva corrisposta per 12 mensilità a carico dell'azienda nella posizione individuale del singolo lavoratore optante presso il Fondo Previambiente e non sono pertanto computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR.

6. I lavoratori già in servizio, che non hanno ancora compiuto la piena maturazione degli aumenti periodici di anzianità a norma dell'art.30 sopra citato possono chiedere, in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione, l'applicazione delle regole di cui ai precedenti commi per l'attribuzione delle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare. In tal caso, sono conservati in cifra fissa non assorbibile gli importi già percepiti a titolo di aumenti periodici di anzianità maturati alla data di presentazione della richiesta.

7. Resta fermo che non spettano le misure periodiche per gli anni di anzianità di servizio che hanno già dato titolo alla percezione degli aumenti triennali.

8. In considerazione delle finalità della previdenza complementare e delle esigenze di continuità della contribuzione, la richiesta di applicazione delle sopracitate misure periodiche a sostegno della previdenza complementare è irrevocabile.

NOTA A VERBALE

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

Lett. B – Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti dei servizi Ambientali - Fondo FASDA

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

1. Le imprese che applicano il presente CCNL sono obbligate ad aderire al Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti dei servizi ambientali, denominato "FASDA", costituito pariteticamente tra le parti stipulanti UTILITALIA (già Federambiente), ASSOAMBIENTE (già FiseAssoambiente), FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, disciplinato dal presente articolo, le cui disposizioni sono vincolanti per le predette imprese.

2. L'adesione al Fondo delle imprese di cui al comma 1 comporta per le stesse -in quanto titolari del rapporto di lavoro l'obbligo di iscrivere i rispettivi dipendenti in forza , non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato ed i dipendenti con unico contratto di lavoro a tempo determinato almeno pari a 12 mesi [37], sia a tempo pieno sia a tempo parziale con orario di lavoro almeno pari al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno. Sono considerati in forza anche i dipendenti che si trovino nella posizione di aspettativa non retribuita.

3. Le imprese aderenti e i lavoratori iscritti sono tenuti - ognuno per gli adempimenti di propria competenza - a conoscere, accettare e osservare la disciplina del Fondo costituita, in particolare, dal presente articolo, dalle disposizioni dello Statuto e del Regolamento attuativo del Fondo e dalle deliberazioni dei suoi Organi Direttivi nonché dalle convenzioni stipulate per l'erogazione delle prestazioni.

4. Per il finanziamento di tali prestazioni, viene stabilito a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore dipendente di cui al comma 2 un contributo ordinario trimestrale pari a € 42,50 (quarantadue/50), al netto del vigente contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo con inizio del versamento a partire dal 16 ottobre 2014.

5. A decorrere dal versamento trimestrale del 16 ottobre 2017, il predetto contributo ordinario trimestrale, al netto del contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del fondo, è aumentato alla misura complessiva di € 69,50 per ogni lavoratore dipendente.

6. A decorrere dal versamento trimestrale del 16 ottobre 2023, il predetto contributo ordinario trimestrale, al netto del contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del fondo, è aumentato alla misura complessiva di € 84,50 per ogni lavoratore dipendente.

7. In caso di mancato versamento del contributo ordinario di cui ai commi precedenti, è in capo all'azienda inadempiente, che applica il presente CCNL, la piena responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie. La regolarizzazione dei mancati versamenti avverrà secondo le modalità e i termini previsti dal Regolamento del Fondo Fasda. È fatta salva la facoltà del lavoratore di chiedere all'azienda il risarcimento del danno subito oltre al diritto alla corresponsione del contributo ordinario.

[37] Decorre dal 1° gennaio 2024 e perciò dal versamento del 16 gennaio 2024 con riferimento ai lavoratori che al momento dei suddetti versamenti risultano titolari di un contratto pari almeno a 12 mesi.

8. Qualora convenzioni e/o contratti collettivi di assistenza sanitaria integrativa in atto aziendalmente garantiscano ai lavoratori condizioni diverse rispetto a quelle assicurate dal Fondo di cui sopra, le parti aziendali, unitamente alle parti nazionali stipulanti, concorderanno condizioni, modalità e tempi ai fini dell'adesione al Fondo.

CAPITOLO XIII
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 66 – Doveri dei lavoratori [38]

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza e porre in essere una condotta conforme alle prescrizioni del presente contratto ed alle norme che potranno essere adottate dall'azienda secondo legge.

2. I doveri dei lavoratori, come di seguito esemplificati non esaustivamente, corrispondono al rispetto dei valori fondamentali che le parti condividono essere caratteristici del rapporto di lavoro presso imprese che gestiscono servizi pubblici essenziali.

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

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

[38] Decorre dal 1° giugno 2022

5. Tali norme devono essere portate a conoscenza del lavoratore mediante l'affissione delle stesse nelle bacheche aziendali e/o con strumenti equipollenti.

6. Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato atto di insubordinazione grave, disciplinarmente sanzionato, e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

7. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da sua colpa.

Art. 67 - Doveri e responsabilità dei conducenti

1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente articolo 66, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.

2. Il conducente deve assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.

3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.

4. Il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, lett. f).

5. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada - di cui al D. Lgs.n. 9/2002, modificato dal D.L. n. 151/2003, convertito con modificazioni nella Legge n. 214/2003 - in caso di decurtazione di punti della patente di guida - attestata da specifico Verbale di contestazione e/o accertamento - per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda.

6. Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa la patente dall'Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche inquadrate in livello inferiore ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all'art. 16, comma 5.

7. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche

inquadrate in un livello inferiore cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

8. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reimpiegato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria.

9. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

Art. 68 – Sanzioni disciplinari

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7, Legge n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, tra cui quelli indicati ai precedenti art. 66 e 67, potrà dar luogo, secondo la gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

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

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

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

2. Sanzioni conservative

A) Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

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

B) Mancanze punibili con la multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi:
a) in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
b) ritardo colposo nella consegna della documentazione aziendale, ove richiesta;

c) mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
d) per assenza dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie di reperibilità per il controllo delle assenze per infermità previsto dalle norme di legge;
e) inosservanza delle norme che regolano gli accessi ai luoghi di lavoro;
f) negligenza nell'esecuzione del servizio assegnato rispetto alle istruzioni impartite;

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

C) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 2 giorni

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

a. in caso di una seconda mancanza tra quelle previste nella precedente lett. B) entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;
b. comunicazione delle assenze per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro oltre il termine di cui all'art. 42 lett. A comma 1
c. per non aver eseguito la prestazione richiesta adducendo impedimenti non verificabili;
d. inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro come ad esempio l'utilizzo dei DPI, salvo che per la gravità della mancanza la stessa non sia perseguibile diversamente;
e. rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a controlli aziendali disposti a tutela del patrimonio dell'azienda e di quanto all'azienda è affidato;

D) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 3 a 5 giorni

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

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

E) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 a 10 giorni nelle seguenti ipotesi:
a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. D) o di una terza tra quelle previste nella precedente lett. C, entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
b. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti nei locali di pertinenza dell'azienda ma non in servizio, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda;
c. contegno non rispettoso o offensivo nei confronti della clientela/utenza o della committenza;

d. diverbio litigioso o oltraggioso nei confronti di altri dipendenti dell'azienda nei locali di pertinenza aziendale senza turbamento della vita aziendale;
e. negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ove l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
f. utilizza durante il servizio strumenti, mezzi e dispositivi aziendali per fini personali, salvo che, per la particolare gravità della mancanza o per il pregiudizio arrecato all'azienda, la stessa non sia diversamente perseguibile;
g. per assenza ingiustificata nel terzo giorno, anche non consecutivo, nell'arco di 12 mesi, oltre i due giorni di cui alla precedente lettera D).

3. Sanzioni espulsive

F) Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

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

G) Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda, relativa a doveri anche non espressamente richiamati dal presente CCNL di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come di seguito riportato a titolo indicativo e non esaustivo:
a. illecito uso, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci, carburante, rifiuti o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati;
b. percezione di somme indebite a danno della clientela o di un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio e comunque uso del rapporto di lavoro per trarre illecito profitto per sé o per altri;

c. violazione deliberata di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'azienda o a terzi;
d. alterazione, falsificazione, sottrazione di documenti di trasporto, registri o atti dell'azienda;
e. vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i collaboratori ovvero risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
f. induzione o partecipazione a disordini, tumulti, violenze durante il servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso all'utenza;
g. trasgressione al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
h. quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
i. gravi atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
j. connivente tolleranza o occultamento di fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati o altri abusi, commessi da dipendenti o da terzi;
k. assenza senza giustificazione per quattro o più giorni consecutivi;
l. condanna passata in giudicato per reati non colposi;
m. condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni;
n. condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale, quali i reati associativi ed i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale;
o. irregolare timbratura delle presenze sul lavoro o alterazione dei documenti dei rimborsi per trasferta o dei documenti inerenti alle certificazioni di malattia;
p. stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti durante l'orario di lavoro causando o potendo causare un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda o alle persone;
q. danneggiamento volontario o sabotaggio di beni aziendali o di terzi.
r. falsa dichiarazione relativa alla situazione personale in merito ai carichi pendenti ed al casellario giudiziali, nei casi ove sia rilevante ai fini dell'espletamento della mansione.

4. Norme procedurali

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

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

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

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

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

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

7. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente comma a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, di gravità tale da impedire l'esercizio del diritto di difesa, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di ricevimento.

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

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

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

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

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

5. Sospensione cautelare non disciplinare

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

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

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

CAPITOLO XIV
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 69 – Estinzione del rapporto di lavoro - preavviso

1. Il rapporto di lavoro si estingue nei casi previsti dalla legislazione vigente.

2. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per recesso del datore di lavoro nei casi previsti dalla legislazione vigente, escluse le ipotesi di recesso per giusta causa, ai lavoratori compete il preavviso i cui termini sono stabiliti dai seguenti commi.

3. Per i dipendenti inquadrati dal livello J al livello 5:
   a. 30 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;
   b. 60 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.

   Per i dipendenti inquadrati dal livello 6 al livello Q:
   a. 90 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;
   b.180 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.

4. Per tutta la vigenza del presente contratto resta confermata l'applicazione della previgente normativa contrattuale nazionale applicata a livello aziendale 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, che prevede i seguenti termini di preavviso:

   a) per coloro i quali hanno superato il periodo di prova e non i 2 anni di servizio: 30 giorni
   b) per coloro i quali hanno superato i 2 anni di servizio e non i 5: 60 giorni;
   c) per coloro i quali hanno superato i 5 anni di servizio e non i 15: 90 giorni;
   d) per coloro i quali hanno superato i 15 anni di servizio: 120 giorni.

5. Il preavviso nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia è pari a 8 giorni di calendario.

6. Il lavoratore avrà diritto all'eventuale maggiore termine di preavviso stabilito da disposizioni di legge.

7. Durante il periodo di preavviso l'Azienda concederà al lavoratore permessi per ricerca di nuova occupazione, con decorrenza della retribuzione globale.

8. In caso di licenziamento i termini del periodo di preavviso decorrono dal 1° o dal 16 di ciascun mese.

9. I periodi di preavviso sopraindicati, ridotti a metà, dovranno essere osservati a favore dell'Azienda anche dai lavoratori in caso di dimissioni.

10. Sia il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicate per iscritto, in conformità alle disposizioni di legge vigenti.

11. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, a norma dell'art. 23, comma 10.

12. In caso di dimissioni del lavoratore, il periodo di preavviso non è interrotto dall'intervenuta malattia.

13. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dall'indennità di cui all'articolo seguente, sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine lavoro, laddove previsto.

Art. 70 - Indennità sostitutiva del preavviso

1. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al precedente art. 69 deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di preavviso non dato.

2. L'azienda è tenuta a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso qualora l'estinzione del rapporto di lavoro sia determinata da cause non imputabili al lavoratore, quali incapacità lavorativa, superamento del periodo di comporto e morte.

3. E' facoltà dell'Azienda esonerare dal servizio il lavoratore licenziato, dietro pagamento di un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

4. In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta alle persone e con le modalità previste dall' art. 2122 del Codice civile.

5. È facoltà della parte che riceve il recesso di risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, senza che da ciò derivi alcun obbligo per il periodo di preavviso non lavorato.

Art. 71 - Trattamento fine rapporto di lavoro

1. Al lavoratore il cui rapporto di lavoro si estingua per motivi previsti dal presente contratto sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto di lavoro previsto dalla Legge n. 297/1982.

2. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto comprende le seguenti voci:

- Retribuzione base parametrale mensile;
- Aumenti periodici di anzianità, con esclusione dell'importo maturato fino a concorrenza del valore dei primi 3,5 aumenti periodici di anzianità, per ogni livello d'inquadramento;
- Eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;
- Eventuale assegno ad personam;
- 14ma mensilità;
- Indennità di funzione per i quadri;
- Compenso per il lavoro notturno qualora la relativa prestazione sia stata resa per almeno il 50% dei giorni effettivamente lavorati nel singolo mese;
- Indennità sgombero neve.

3. L'elencazione di cui al precedente comma 2 è tassativa e, di conseguenza, restano esclusi dalla predetta base di calcolo tutti gli altri elementi economico-retributivi previsti nella normativa del CCNL che non sono compresi nell'elencazione stessa. Eventuali modifiche all'elencazione possono intervenire solo se concordate in sede nazionale.

4. In caso di morte del lavoratore, il TFR è corrisposto secondo le disposizioni di cui all'art. 2122 del Codice Civile. Ai sensi dell'art. 1, comma 17 della Legge n. 76/2016, il TFR deve corrispondersi anche alla parte dell'unione civile.

NOTA A VERBALE

Secondo quanto disposto dai Verbali di Accordo 25 giugno 1997 (Utilitalia) e 25 marzo 1997 (Assoambiente), punto 1, lett. B) - con i quali le parti stipulanti hanno convenuto di costituire il Fondo Previambiente - la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del TFR, a far data dall' 1.01.1998.

NORMA SPECIALE per il personale in servizio al 30 aprile 2008

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: le relative norme sono riportate nell'APPENDICE A allegata al presente CCNL.

CAPITOLO XV
NORME FINALI

Art. 72 - Decorrenza e durata

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale sia per la parte normativa che economica.

2. Fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite per singoli istituti contrattuali, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2024.

Art. 73 - Disdetta

1. Il presente contratto si intenderà rinnovato se non disdettato almeno sei mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o PEC.

2. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.

Art. 74 - Abrogazione-inscindibilità

1. Il presente CCNL annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti CCNL nazionali, nonché degli Accordi nazionali di categoria, fatti salvi gli espliciti richiami a normative contenute nei precedenti CCNL e Accordi delle quali si confermi la validità e nei limiti da tali richiami esplicitamente previsti.

2. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito dei singoli istituti e nel loro insieme, sono correlative e inscindibili e, pertanto i soggetti che osservino, anche in termini parziali, tali previsioni sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

Art. 75 - Dichiarazione finale

Le parti sono reciprocamente impegnate a intervenire nelle sedi aziendali affinché la vertenzialità, anche legale, eventualmente insorta per quanto disciplinato dal presente CCNL sia risolta nei termini convenuti contrattualmente.

Art. 76 - Esclusiva di stampa - Distribuzione del CCNL

1. L'edizione a stampa del presente CCNL è di competenza delle Parti stipulanti, che ne hanno unitamente l'esclusiva a tutti gli effetti. Sono vietati la riproduzione, la memorizzazione, l'adattamento, totali o parziali, con qualsiasi mezzo del presente CCNL, senza la congiunta autorizzazione delle parti stipulanti.
2. Le aziende distribuiscono gratuitamente una copia del presente CCNL ai lavoratori in forza, assunti a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 comma 5. A tal fine vale esclusivamente l'edizione a stampa curata dalle parti stipulanti.

APPENDICE A
NORME CCNL 10 luglio 2016 RICHIAMATE DAL CCNL 18 maggio 2022

Art. 6 - Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi
(Rif. Art. 6 CCNL 10 luglio 2016 - Nota a verbale /Dichiarazione a verbale)

Nota a verbale

L'esame congiunto di cui al comma 12, lett. a) del presente articolo si effettua anche nel caso in cui l'impresa cessante si riaggiudichi la gestione dell'appalto/affidamento di servizi di cui all'art. 3 del vigente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE CCNL 10 luglio 2016

Ferma restando l'applicazione delle normative di legge vigenti in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi del ciclo integrato dei rifiuti e fatta salva l'entrata in vigore di nuove normative in materia, a seguito di subentro di una nuova impresa, le aziende di cui all'art.6 del CCNL riconoscono, per quanto di competenza, al solo personale già in servizio alla data del 6.03.2015, in via transitoria ed eccezionale e fino alla data di vigenza del presente CCNL, il regime sanzionatorio di cui all'art. 18 della Legge n. 300/1970 come modificato dalla Legge n. 92/2012 nell'ipotesi di licenziamento individuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 22.05.2018

Le Parti, tenuto conto del processo di evoluzione in senso dinamico della gestione dei rifiuti, dell'avvio di procedure di gara per l'affidamento del servizio in importanti aree del Paese, delle disposizioni di legge in materia di assunzioni che riguardano le società a controllo pubblico, di quanto previsto dal nuovo codice degli appalti e dalle relative linee guida regolamentari, degli orientamenti della giurisprudenza in materia di passaggio di gestione, ritengono utile il riesame e l'eventuale riformulazione, alla luce dell'operante quadro normativo, della disciplina contrattuale in essere, anche interpretativa, sull'avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto e/o dell'affidamento del servizio. A tal fine si impegnano ad avviare una fase di confronto da concludersi entro la scadenza del vigente CCNL.

Art. 8 – Esternalizzazioni/Internalizzazioni/Integrazione sociale
(Rif. Art. 8, lett. A) CCNL 10 luglio 2016)

Premessa - Le esternalizzazioni delle attività aziendali, di cui all'art. 3 "Ambito di applicazione", comma 1, che le parti hanno inteso disciplinare sono:

1) quelle da effettuarsi mediante appalto o altre forme di affidamento;
2) quelle da effettuarsi mediante la costituzione di apposite società;
3) quelle da effettuarsi mediante affidamento da parte dell'Ente pubblico.

Comma 6 - Qualora l'azienda esternalizzi le attività di cui all'art. 3 "Ambito di applicazione", comma 1, mediante la costituzione di nuova società, di cui al 1° comma, lett. A), punto 2) del presente articolo, effettuata successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, anche al personale di nuova assunzione viene applicato il CCNL del settore dei servizi ambientali.

Comma 7 - Nella ipotesi di cui al comma precedente, l'azienda è tenuta a dare informazione ai soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente CCNL.

Comma 8 - Nel caso di acquisizione di rami d'azienda o di nuove gestioni di servizi affidati da Enti pubblici, di cui alla lett. A), punto 3 del presente articolo, l'azienda che fosse tenuta, in forza di legge o di contratto, ad assumere personale già addetto al ramo o al servizio di cui ha acquisito la gestione, potrà scaglionare il trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL, nell'eventualità che sia più favorevole di quello derivante dal CCNL in precedenza applicato, secondo una gradualità temporale da definire a livello aziendale. Qualora nell'arco temporale di dodici mesi non venga raggiunto l'accordo tra le parti, la gradualità temporale in cui ripartire l'eventuale maggior costo esistente tra i due contratti dovrà essere pari a tre anni.

Comma 9 - Nel caso di applicazione dell'art. 2112 c.c. ferma restando l'anzianità di servizio già acquisita dal lavoratore, lo stesso conserva il maturato economico già conseguito a tale titolo prima dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., maturato che concorre a determinare l'importo massimo previsto per gli aumenti periodici di anzianità dall'art. 30 del presente CCNL. Per gli aumenti periodici di anzianità successivi all'applicazione dell'art. 2112 c.c., al lavoratore si applica la cadenza prevista dal citato art. 30, fino a raggiungere l'importo massimo di cui al comma 6 dell'articolo medesimo.

NOTA A VERBALE

In relazione al divieto di subappalto di cui al punto 1, lett. h) e ad eventuali contenziosi, le parti, secondo le vigenti disposizioni di legge, si impegnano a fornire la valutazione ed interpretazione condivisa dei contenuti e delle finalità della norma.

Art. 15– Classificazione del personale
(Rif. Art. 15 CCNL 10 luglio 2016 - AREA CONDUZIONE - Clausole integrative della declaratoria del livello professionale 3)

Come operatore unico, nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie, deve assicurare la pulizia intorno al mezzo.

Le parti stipulanti convengono che le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata del conducente di autocompattatore come operatore unico ovvero in concorso con altro operatore sono oggetto di esame congiunto tra le imprese e i soggetti sindacali competenti di cui all'art.1 del presente CCNL, per confrontarsi in ordine alle caratteristiche tecniche e di sicurezza dei veicoli nonché alle modalità di svolgimento delle mansioni e alle connesse condizioni di lavoro.

Art. 16 - Mutamento mansioni
(Rif. art. 16 CCNL 10 luglio 2016 – Mutamento mansioni)

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2. Il lavoratore che, in forma esplicita e dietro preciso mandato scritto da parte dell'Azienda, sia assegnato temporaneamente a svolgere mansioni appartenenti ad un superiore livello di inquadramento, ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta con il riconoscimento della posizione parametrale B, ove prevista, per il periodo relativo alla sua effettuazione.

3. L'assegnazione nel livello di inquadramento superiore, nella posizione parametrale B, diviene definitiva dopo un periodo di 4 mesi continuativi di effettivo servizio, fatto salvo quanto previsto dalla norma relativa ai lavoratori con la qualifica di quadro. A richiesta dell'azienda il lavoratore può comunque continuare a svolgere anche le mansioni del livello precedente.

4. L'assegnazione di mansioni superiori non dà diritto al riconoscimento del corrispondente livello di inquadramento, ove la stessa abbia avuto luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (a titolo d'esempio, assenze per permesso o congedo, malattia, infortunio, gravidanza, aspettativa, servizio militare, ferie, svolgimento di attività sindacale, ecc.

5. L'azienda, fermo restando quanto previsto dall'art. 44 bis del presente CCNL, può, in presenza di esigenze organizzative, tecnico-produttive o sostitutive, richiedere al lavoratore, in modo occasionale, saltuario e marginale, lo svolgimento di mansioni inferiori rispetto a quelle previste dalla qualifica di appartenenza, senza che ciò comporti alcun peggioramento economico e morale; in caso di modifica strutturale degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. In tale ipotesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. E' fatta salva la possibilità di stipulare accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento nonché della relativa retribuzione ai sensi e nelle sedi di cui all'articolo 2103 c.c.; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.

6. Dell'affidamento delle mansioni di categoria superiore o inferiore sarà data comunicazione scritta al lavoratore.

7. In caso di inquadramento in un livello professionale inferiore per definitivo mutamento di mansioni, al dipendente è attribuita la posizione parametrale A, ove prevista, del livello inferiore nel quale è inquadrato.

8. L'azienda, con periodicità annuale, provvede a comunicare ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL le variazioni di inquadramento e i mutamenti definitivi di mansione effettuati nell'ambito dello stesso livello di inquadramento.

(Rif. art. 15, sub Disciplina integrativa per la categoria dei Quadri, comma 7)

Al dipendente assegnato temporaneamente a svolgere funzioni di Quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, è attribuita la categoria di Quadro trascorso un periodo di 180 giorni di effettivo svolgimento delle mansioni.

Art. 17 –Orario di lavoro
(Rif. art. 17 CCNL 10 luglio 2016 – Orario di lavoro- Norme transitorie)

NORMA PER IL PERSONALE IN FORZA AL 31.12.2016

Ad integrale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale, ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno in forza alla data del 31 dicembre 2016 viene riconosciuto con decorrenza 1° gennaio

2017 un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 30 ore, non frazionabili in misura inferiore ad un'ora intera, fatta salva l'eventuale fruizione di tali permessi in misura pari ad una giornata intera. Gli stessi devono essere fruiti, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con provate esigenze di servizio, con le modalità previste dall'art. 21 lett. b), comma 2.

Il suddetto monte ore non viene riconosciuto ai lavoratori di cui all'art. 17, comma 5 del D. Lgs. n. 66/2003 ed ai lavoratori cui l'azienda comunque non richieda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 il monte ore di cui al comma precedente passa da 30 a 34 ore annue per lavoratore; tale aumento dei permessi non viene peraltro riconosciuto al personale amministrativo, ai lavoratori dei settori indiretti non operativi quali i lavoratori dell'area tecnica e amministrativa di cui all'art. 15 del presente CCNL ed i lavoratori addetti ai servizi generali e, in proporzione al periodo di inidoneità, ai lavoratori inidonei a qualsiasi mansione operativa sul territorio con ridotta capacità lavorativa verificata in azienda a termini di legge e di contratto.

Ferma restando l'applicazione dell'art. 10 comma 27 del presente CCNL, le aziende proporranno ai lavoratori part-time in forza alla data del 31 dicembre 2016 l'aumento proporzionale della durata della prestazione lavorativa per mantenere immutata la retribuzione in essere.

A far data dall'intervenuto aumento della prestazione lavorativa, a tali lavoratori sarà riconosciuto il monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al comma 1 del presente paragrafo in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

Art. 21 - Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse
NORMA TRANSITORIA per i lavoratori con rapporto di lavoro già regolato dal CCNL 10 luglio 2016
(Rif. art. 21 CCNL 10 luglio 2016 –Norma transitoria)

a) Personale in servizio alla data del 30 aprile 2003

1. Il personale in servizio alla data del 30 aprile 2003 mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21 CCNL 22 maggio 2003.

2. Allo stesso personale, cui in applicazione della "Dichiarazione delle parti stipulanti" in calce all'art. 21 sopracitato, i tre giorni festivi supplementari siano stati trasformati in corrispondenti giornate di ferie aggiunte al monte ferie annuale spettante, tali giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale, non rivalutabile e onnicomprensiva di ogni incidenza sugli istituti indiretti e differiti.

3. A regime, ovvero dal 2011, il pagamento dell'importo relativo ai tre giorni di ferie, di cui alla colonna C della tabella sotto riportata, avverrà in modo strutturale con le competenze del mese di gennaio.

4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi degli importi riportati nella tabella, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'arco dell'anno.

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

1. Il personale assunto nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai commi 11 e 12 dell'art. 21 CCNL 22 maggio 2003.

2. A detto personale, cui non spettano i tre giorni festivi supplementari, ma fruisce di due giornate di ferie aggiuntive per effetto dell'Accordo sulle festività soppresse, le due giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale con le stesse modalità indicate alla precedente lettera A) e recuperate nei mesi di luglio 2008 e gennaio 2009.

3. Qualora l'orario settimanale dei lavoratori assunti nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, sia ripartito su cinque giorni, agli stessi viene recuperata una sola giornata di ferie.

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

TABELLA

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

Art. 27 - Retribuzione e sue definizioni
DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE PARTI STIPULANTI per i lavoratori con rapporto di lavoro già regolato dal CCNL 10 luglio 2016

Le aziende che, ai sensi dell'art. 12, p. 3 del CCNL 31 ottobre 1995, hanno computato nella retribuzione individuale anche l'indennità speciale aziendale, istituita dal CCNL 17 maggio 1976, come integrata dalla dichiarazione a verbale di cui al CCNL 28.2.1980, continueranno a corrisponderla ai lavoratori in servizio alla data del 30.4.2003.

Per il personale assunto alla data del 1° maggio 2003 la problematica relativa all'automatica estensione della suddetta indennità sarà oggetto di trattativa aziendale.

Art. 29 – Corresponsione della retribuzione, comma 3
(Rif. art 29 CCNL 10 luglio 2016, Corresponsione della retribuzione)

Comma 1 - La retribuzione mensile sarà corrisposta in un giorno stabilito dall'Azienda, di norma compreso tra il 27 e l'ultimo giorno del mese cui la retribuzione stessa si riferisce; qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato, il pagamento della retribuzione (comprese la 13ma e la 14ma mensilità) viene anticipato automaticamente al primo giorno utile, salvo diversi accordi aziendali.

Art. 31 - Mensilità aggiuntive
(Rif. art. 31 CCNL 10 luglio 2016, Mensilità aggiuntive, Lett. B) e C))

B) Quattordicesima mensilità

1. L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione dell'inizio del periodo delle ferie estive ed, in ogni caso, non oltre il 30 giugno, una 14a mensilità di importo pari alla retribuzione globale in vigore al 1° giugno, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lett. L) e dell'EDR di cui all'Accordo Interconfederale 31.7.1992.

2. Il periodo di maturazione della 14ma mensilità è stabilito tra il 1° luglio ed il 30 giugno dell'anno successivo. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della 14ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

3. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

C) Prassi aziendali

Restano valide le diverse prassi, eventualmente esistenti a livello aziendale, di corresponsione delle mensilità aggiuntive e dei rispettivi periodi di maturazione

Art.32 Indennità e rimborsi /Indennità/ lett. a) Indennità maneggio denaro
(Rif. art. 32 CCNL 10 luglio 2016- Indennità e provvidenze varie - lett. D) Indennità maneggio denaro)

L'indennità maneggio denaro è pari al 5% della retribuzione base parametrale del livello di appartenenza. Tale indennità verrà corrisposta pro-rata anche a chi sostituisce temporaneamente il lavoratore preposto al servizio.

Art.32 Indennità e rimborsi / Indennità /Lett. F) Mensa
(Rif. art.32 CCNL 10 luglio 2016 Indennità e provvidenze varie - Lettera H) Mensa)

Nelle Aziende in cui non opera il servizio di mensa interna, saranno individuate adeguate soluzioni alternative, ivi comprese convenzioni con attività di ristoro esterne, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL. L'irrealizzabilità del servizio mensa non può determinare la corresponsione di indennità sostitutive.

Art. 43 Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro/Norma transitoria 10 luglio 2016
(Rif. art 43 CCNL 10 luglio 2016 Trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale)

NORMA TRANSITORIA

Le modifiche degli artt. 42 e 43 del CCNL decorrono dal 1° giugno 2017.

Per gli eventi morbosi in corso a tale data, ai soli lavoratori che abbiano già raggiunto o raggiungano entro il 31 luglio 2017 la scadenza del periodo di comporto come regolato dal presente articolo si riconosce il mantenimento delle condizioni precedenti, ove più favorevoli; a tal fine, vengono individuati i giorni di assenza ancora consentiti secondo la disciplina del comporto previgente, che verranno sottratti dai 365 giorni di comporto previsto dal presente articolo, per individuare in via convenzionale il numero dei giorni di assenza utilizzati dal lavoratore e computabili ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto.

Con riferimento all'art. 42, lett. G), sono fatti salvi gli accordi aziendali già esistenti alla data del 1° giugno 2017, che regolano la materia, sottoscritti ai sensi della previgente normativa contrattuale.

Art. 71 - Trattamento fine rapporto di lavoro
(Rif. art. 71 Trattamento fine rapporto di lavoro, punto 3)

NORMA SPECIALE PERSONALE IN SERVIZIO AL 30 APRILE 2008

Per il personale in servizio al 30 aprile 2008 la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto comprende le seguenti voci:

1) retribuzione base parametrale mensile;
2) aumenti periodici di anzianità;
3) 14ª mensilità;
4) eventuale assegno "ad personam";
5) eventuale aumento di merito o superminimo a carattere individuale;
6) indennità mezzo di trasporto;
7) compenso per il lavoro notturno qualora la relativa prestazione sia stata resa per almeno il 50% dei giorni effettivamente lavorati nel singolo mese;
8) indennità sgombero neve;
9) E.D.R. individuale produttività;
10) compenso relativo alla giornata di Pasqua;
11) differenza sui minimi tabellari per mutamento temporaneo di mansioni;
12) compenso giornaliero per festività coincidenti con la domenica o con giornate di riposo;
13) indennità sostitutiva del preavviso;
14) indennità di funzione corrisposta ai lavoratori cui è stata attribuita la qualifica di quadro;
15) indennità speciale aziendale;
16) aumenti di anzianità convenzionale;
17) compenso giornaliero per ex festività non godute;
18) indennità turni continui avvicendati;
19) compenso per lavoro festivo;
20) indennità lavoro domenicale;
21) compenso per lavoro compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni festivi infrasettimanali.

APPENDICE B
NORME CCNL ASSOAMBIENTE 6 DICEMBRE 2016 RICHIAMATE DAL CCNL 18 MAGGIO 2022

Art. 6 - Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi
(Rif. art. 6)

1. La disciplina del presente articolo si applica altresì anche nel caso:
   - in cui l'impresa cessante si riaggiudichi senza soluzione di continuità la gestione dell'appalto/affidamento;
   - di scadenza o cessazione dell'appalto/affidamento gestito da una società, anche consortile, subentrata a una Associazione Temporanea di Imprese, aggiudicataria dell'appalto/affidamento, a termini delle vigenti norme di legge;
   - di internalizzazione di servizi di cui all'art. 3, comma 1, in appalto/affidamento

2. Il personale di cui al comma 3 del presente articolo è individuato in tutto il personale addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento, incluso il personale fruitore di aspettativa non retribuita per persone affette da dipendenze di cui al D.P.R. n. 309/1990, quello fruitore di congedo straordinario retribuito per assistenza di portatore di handicap grave di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs. n. 151/2001, quello fruitore di congedo parentale per cura dei figli, anche adottati o affidati, di cui agli artt. 2 e 36 del D. Lgs. n. 151/2001.

3. Fatto salvo quanto previsto dal secondo capoverso del presente comma, nell'ipotesi in cui, nell'ultimo giorno della gestione dell'impresa cessante, siano in atto sospensioni dal lavoro del personale, come individuato dal primo capoverso del presente comma, che comportino comunque la conservazione del relativo posto di lavoro, il rapporto di lavoro del personale interessato continuerà provvisoriamente alle dipendenze dell'impresa cessante e lo stesso verrà formalmente assunto dall'impresa subentrante a partire dal giorno in cui sia venuta meno la causa sospensiva. Qualora il personale di cui al primo capoverso del presente comma, con rapporto di lavoro a tempo pieno, dall'impresa cessante sia stato addetto in via ordinaria o prevalente a più appalti/affidamenti con specifica imputazione per ognuno di essi di una quota di ore di lavoro fino a concorrenza del normale orario settimanale di lavoro, lo stesso personale sarà assunto ex novo dall'impresa subentrante per la sola quota di ore di lavoro settimanale relativa agli specifici appalti/affidamenti nei quali essa sia effettivamente subentrata. In tal caso, l'impresa subentrante e/o quella cessante proporranno al lavoratore interessato, ognuna per la parte di propria competenza, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; fatte salve le diverse intese che potranno intercorrere tra le parti. In tale presupposto, qualora il totale delle ore di lavoro del lavoratore risulti, alle dipendenze dell'impresa subentrante e/o dell'impresa cessante, inferiore al 50% del normale orario settimanale di lavoro, il contratto di lavoro stipulato a tempo parziale terrà conto dell'eccezione prevista dall'art. 10, comma 6, del vigente CCNL.

4. La procedura di cui al presente articolo è parte integrante, a tutti gli effetti, del sistema di relazioni industriali contrattuale e impegna alla sua osservanza, nei rispettivi ruoli, le imprese cessanti e subentranti e la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie.
   I soggetti di cui al precedente capoverso sono tenuti a segnalare tempestivamente alle parti nazionali stipulanti eventuali inadempimenti rispetto a quanto stabilito dalla procedura in parola.

DICHIARAZIONE A VERBALE CCNL 6 dicembre 2016

Per il personale già impiegato in un appalto alla data del 6 marzo 2015 e in forza nel settore anche alla data del 6 dicembre 2016, il cui rapporto di lavoro in regime di appalto è soggetto a cessazione ed assunzione ex novo ai sensi dell'articolo 6 del presente CCNL a seguito di subentro di un nuovo appaltatore trova applicazione, quale trattamento complessivamente di miglior favore nell'ipotesi di licenziamento individuale, il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18 della Legge n. 300/1970 (nel testo modificato dall'articolo 1, comma 42, della Legge n. 92/2012). Il trattamento di miglior favore convenuto con la presente clausola decorre dal 6 dicembre 2016 e ha efficacia per la vigenza del presente CCNL

CHIARIMENTO A VERBALE

Nell'ambito di quanto previsto nel presente art. 6 relativamente alla decorrenza del periodo di 240 giorni precedenti "l'inizio della nuova gestione" ai fini:

- dell'individuazione del personale avente diritto all'assunzione come previsto dal comma 2, ivi comprese le sostituzioni dell'organico;
- delle promozioni o del riconoscimento di trattamenti o compensi di qualunque natura, di cui al comma 6;
- della comunicazione recante le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità, di cui al comma 8,

le Parti stipulanti confermano che con la locuzione "inizio della nuova gestione", ricorrente nell'art. 6, si è inteso individuare il primo giorno di effettivo inizio dell'attività da parte dell'impresa subentrante, indipendentemente da eventuali proroghe, slittamenti, ritardi della data di avvio della nuova gestione inizialmente prevista.

Articolo 8 – Esternalizzazioni
(Rif. art. 8)

Dichiarazione delle Parti

Le parti stipulanti convengono di svolgere, nell'arco di vigenza del CCNL, un'azione di monitoraggio dell'applicazione del presente articolo, i cui esiti saranno oggetto di esame tre le parti in sede di rinnovo del CCNL

Articolo 15 – Sistema di Classificazione unica del personale
(Rif. art. 15)

NORMA TRANSITORIA per il periodo 1° giugno 2022-31 agosto 2022 per le aziende che applicano il CCNL 6 dicembre 2016

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

***

Sono fatte salve le "Disposizioni generali per la fase di prima applicazione della nuova classificazione del personale dall'1.5.2008" nonché le "Norme transitorie per il personale in forza al 30.4.2003", in calce all'art. 15 del CCNL 21 marzo 2012.

***

DISPOSIZIONI PER LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE IN VIGORE DALL'1.01.2017

Ai dipendenti in forza all'1.01.2017 inquadrati alla data del 31.12.2016 in un livello superiore a quello stabilito dal presente accordo, è mantenuto convenzionalmente, a tutti gli effetti, tale livello superiore.

****

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

Declaratoria di Area operativo-funzionale

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Lavoratori d'ordine che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività esecutive elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, con utilizzo di macchinari, strumenti informatici, ecc.

Profili esemplificativi:

- Lavoratore che, utilizzando anche strumenti informatici, svolge compiti semplici quali: videoscrittura, registrazione/archiviazione/fotocopiatura/trasmissione informatica di corrispondenza/documenti, inserimento dati, ecc.

Articolo 16 – Mutamento mansioni
(Rif. art. 16)

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento del livello superiore, che abbia successivamente acquisite ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

2. In relazione ad esigenze organizzative temporanee, il dipendente può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché rientranti nella medesima categoria legale e ciò non comporti alcun peggioramento economico o morale della sua condizione.

3. Anche in relazione a quanto previsto all'articolo 1, lettera C), punto 3, secondo alinea, del presente CCNL, in caso di modifica strutturale degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purchè rientranti nella medesima categoria legale.

4. Nell'ipotesi di cui al comma precedente, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

5. Il mutamento di mansioni è accompagnato dall'assolvimento dell'obbligo formativo, ove necessario con riguardo a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008. Il relativo mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

6. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore è assistito, salvo rinuncia, da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero può farsi assistere da un avvocato o da un consulente del lavoro.

In caso di reinquadramento in livello inferiore per definitivo mutamento di mansioni ai sensi del presente comma, al dipendente è attribuita la posizione parametrale A, ove prevista.

7. L'inidoneità alle mansioni specifiche di cui all'art. 42 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni è regolata a termini del medesimo articolo.

8. Al dipendente che in forma esplicita e dietro preciso mandato, è chiamato a svolgere temporaneamente mansioni superiori, è riconosciuta la retribuzione base parametrale del superiore livello – relativa alla posizione parametrale B, ove prevista - per il periodo relativo alla loro effettuazione.

9. L'esplicazione di mansioni superiori, in sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio al superiore livello, salvo il caso di conferma nella mansione a seguito di mancato rientro del dipendente sostituito.

10. Qualora lo svolgimento di mansioni di livello superiore non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione al livello superiore, nella posizione parametrale B, ove prevista, diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, in applicazione dei criteri di cui al comma seguente.

11. Relativamente ai livelli dal J al 4: per effettivo svolgimento delle mansioni:

-per 120 giorni consecutivi;

-ovvero per 120 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni calendariali.

Relativamente ai livelli dal 5 al Q: per effettivo svolgimento delle mansioni:

-per 150 giorni consecutivi;

-ovvero per 150 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni calendariali.

12. L'assegnazione temporanea a mansioni di livello superiore e il passaggio di livello avvengono sulla base di criteri obiettivi, che sono oggetto di esame congiunto con la struttura sindacale aziendale; fatta eccezione per l'assegnazione temporanea per il passaggio ai livelli 7, 8, Q.

13. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al terzo comma e fermo quanto disposto al sesto comma del presente articolo, ogni patto contrario è nullo.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. La consecutività dei 120 o dei 150 giorni continuativi, di cui alla lettera a) di entrambi i capoversi del comma 11, è interrotta da qualsiasi tipo di assenza anche retribuita, fatta eccezione per il riposo settimanale fisso o compensativo, a termini dell'art. 25 del vigente CCNL.

Nel caso del riposo settimanale fisso in regime di settimana corta, il sabato prelavorato è ricompreso nell'eccezione in parola.

2. La fattispecie di cui alla lettera b) di entrambi i capoversi del comma 11 si rende applicabile:

- nel caso di attribuzione di mansioni di superiore livello in modo occasionale, saltuario, intermittente;

- a seguito di interruzione – per qualsiasi tipo di assenza anche retribuita - della consecutività dei 120 o dei 150 giorni continuativi.

In entrambi i casi di cui al presente comma, il computo dei giorni di effettivo svolgimento delle mansioni opera nell'ambito del periodo calendariale di 575 giorni. Quest'ultimo decorre, in ogni caso, dal primo giorno di attribuzione delle mansioni del superiore livello.

Articolo 17 – Orario di lavoro
(Rif. art. 17)

NORMA TRANSITORIA PER IL PERSONALE IN FORZA AL 31.01.2017

1. A totale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro di cui al presente art.17, comma 1, ai lavoratori a tempo pieno in forza al 31.01.2017 viene riconosciuto dall'1.02.2017 un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti pari a 27,50 ore, da godersi nell'anno solare di competenza compatibilmente con le esigenze di servizio. A decorrere dall'1.01.2018 il predetto monte ore annuo sarà pari a 30 ore.

Analogamente, ai lavoratori impiegati a tempo parziale in forza al 31.01.2017, viene riconosciuto, dall'01.02.2017, un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti di pari entità, riproporzionato alla durata della prestazione lavorativa ordinaria contrattualmente stabilita.

2. Al fine di mantenere immutata la retribuzione in essere al 31.01.2017, ai lavoratori a tempo parziale in forza all'1.2.2017 sarà proposto, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, l'aumento proporzionale della durata della prestazione lavorativa, con decorrenza 1.2.2017; a fronte di esigenze del lavoratore, è fatta salva la sua possibilità di confermare la precedente durata della prestazione lavorativa contrattuale, con il conseguente riproporzionamento della retribuzione.

3. In relazione all'entrata in vigore del nuovo orario di lavoro, anche in deroga all'articolo 10, quinto comma, del presente CCNL, è fatta salva la possibilità per il datore di lavoro e il lavoratore a tempo parziale, in forza al 31.01.2017, di pattuire specifiche condizioni contrattuali.

4. Nell'anno di cessazione dal servizio, il lavoratore ha diritto a un rateo del monte ore annuo di permessi retribuiti per ogni mese in cui è stato in forza, considerando come mese intero le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni e trascurandosi quelle inferiori. Qualora il lavoratore, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, abbia goduto di un numero di ore di permesso superiore a quello maturato, l'azienda tratterrà dalle spettanze di fine rapporto l'importo corrispondente alle ore di permesso godute ma non maturate.

5. Fermo rimanendo l'impegno delle aziende a favorire, su richiesta del lavoratore, prioritariamente rispetto alle ferie, l'effettiva fruizione entro l'anno solare delle ore di permesso, compatibilmente con le esigenze del servizio, le ore eventualmente non fruite nell'anno solare di competenza sono liquidate con la retribuzione del mese di gennaio nei valori in atto nel precedente mese di dicembre.

6. Il riconoscimento del monte ore di cui al comma 1 non spetta ai lavoratori individuati dall'art. 17, comma 5, del D. Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, salvo che non fosse richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

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

(Rif. art. 22)

NORMA TRANSITORIA

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

CHIARIMENTO A VERBALE
A decorrere dal 1° gennaio 2004, due giorni (19 marzo e Corpus Domini) dei quattro di permesso retribuito, previsti dall'art. 30 del CCNL 2 agosto 1995 a compensazione delle residue quattro festività soppresse, sono stati abrogati per effetto della riduzione di un'ora dell'orario di lavoro, progressivamente attuata dalla stessa data.

Articolo 29 - Corresponsione della retribuzione
(Rif. art. 30)

1. Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata, entro il 15 del mese successivo a quello di riferimento. Detto pagamento é attestato da distinta o busta paga, che resta in possesso del lavoratore, con l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute.

Qualora l'azienda ritardi il pagamento, decorreranno gli interessi nella misura del 3% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto.

2. L'azienda può effettuare il pagamento della retribuzione anche mediante assegni o versamenti su c/c bancari e/o postali individuali. Le relative modalità sono portate a conoscenza della R.S.U.

3. In caso di contestazione sulla retribuzione o sugli altri elementi costitutivi della stessa, al lavoratore viene intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

4. Gli importi delle trasferte e degli elementi variabili della retribuzione vengono corrisposti nel mese successivo a quello di riferimento.

Art. 31 - Mensilità aggiuntive - B) Quattordicesima mensilità
(Rif. art. 32)

1. Entro il 15 luglio di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° luglio, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lettera g) e dell'EDR di cui all'Accordo Interconfederale 31.7.1992.

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

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

Art.32 - Indennità e rimborsi, lettera "c" – Indennità lavoro domenicale

Articolo 33, terzo comma, lettera "e" CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016

e) Indennità domenicale elevata a € 7,00, dall'1.9.2012, riconosciuta ai lavoratori che prestano la propria opera in giornata di domenica con riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana; restando inteso che l'indennità non spetta nell'ipotesi di cui all'art. 25, quarto comma. Il valore incrementato è assorbito dal maggiore importo eventualmente riconosciuto allo stesso titolo da accordi collettivi aziendali.

CHIARIMENTO A VERBALE 6.12.2016

Le parti stipulanti confermano che i lavoratori cui spetta l'indennità domenicale di cui all'art. 33, comma 3, lettera e) sono esclusivamente coloro che, secondo una prestabilita programmazione periodica, lavorano, di norma, anche di domenica, con riposo settimanale compensativo in giorno settimanale di norma diverso dalla domenica.

Art.32 - Indennità e rimborsi, lettera "f" – Mensa/buono pasto
(Rif. art. 36)

1. È corrisposto a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un buono pasto a larga diffusione territoriale di € 1,00.

2. L'eventuale fornitura, diretta o indiretta, del pasto ovvero il rimborso del relativo costo da parte dell'azienda fa venir meno, per la medesima giornata, la corresponsione al singolo dipendente del buono pasto di cui al presente articolo.

3. I buoni pasto vengono consegnati cumulativamente ai lavoratori con cadenza mensile, al di fuori della busta paga, e non possono essere sostituiti da trattamenti retributivi di corrispondente valore.

Art.32 - Indennità e rimborsi, lettera "g" - Indennità turni ciclici continui ed avvicendati
(Rif. art. 33, terzo comma, lettera "a")

a) Indennità giornaliera turni a ciclo continuo e avvicendato pari al 3,65% della retribuzione base parametrale giornaliera riconosciuta ai dipendenti addetti a lavorazioni a ciclo continuo su tre turni avvicendati nell'intero arco continuo di sette giorni per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni. Tale indennità è assorbita dall'indennità per lavoro domenicale eventualmente corrisposta.

Art.32 - Indennità e rimborsi, lettera "h" – Indennità di reperibilità
(Rif. art. 34, commi 4 e 11 – Reperibilità)

Articolo 34, commi 4 e 11 CCNL Assoambiente 6.12.2016

4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, i sette giorni per singolo dipendente interessato, per non più di un sabato e di una domenica nell'arco dello stesso periodo.

11. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 7, comma 1, e 17, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, è ammessa la deroga al riposo giornaliero di undici ore consecutive per i lavoratori chiamati a prestare la loro opera in regime di reperibilità.

Ai lavoratori interessati è accordata una appropriata protezione mediante la garanzia di un riposo giornaliero almeno pari a otto ore consecutive, decorrenti dalla cessazione della prestazione lavorativa in reperibilità, e quella del riconoscimento di ore di riposo compensativo fino a concorrenza delle undici ore di riposo giornaliero.

Entro i due giorni lavorativi successivi a quello in cui è avvenuta la prestazione in regime di reperibilità, al lavoratore è assicurato il differimento dell'inizio dell'orario di lavoro di tante ore quante sono le ore di riposo compensativo da recuperare.

Art.32 - Indennità e rimborsi, lettera "L" - Indennità lavaggio indumenti
(Rif. art. 33, terzo comma, lettera "b")

b) Indennità giornaliera per lavaggio indumenti pari a € 0,26 riconosciuta ai dipendenti di cui all'art. 66, lettera "C", commi 3 e 5.

Articolo 32 - Indennità e rimborsi, paragrafo 2, lettere "c" e "d" – Rimborso spese per rinnovo patente e certificazione CQC
(Rif. art. 37, lettere "c" ed "e")

c) rimborso spese per vidimazione patente

Agli autisti e ai conducenti di motocarro, titolari o normalmente impiegati come sostituti, sono rimborsate le spese per il rinnovo della patente, previa idonea documentazione. Tale rimborso spetta altresì ai lavoratori cui è richiesto, in via ricorrente, l'uso dei veicoli aziendali o di proprietà dei lavoratori stessi per ragioni di servizio;

e) costo del rinnovo di validità della qualificazione CQC

1. L'Azienda stipula apposite convenzioni con i soggetti autorizzati ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto Ministero Trasporti 17/4/2013 affinchè realizzino, a carico dell'azienda, i corsi di formazione periodica per il rilascio dell'attestato di frequenza necessario al rinnovo di validità della qualificazione CQC, di cui all'art. 14 comma 1 del decreto legislativo 21/11/2005 n. 286, che deve essere obbligatoriamente posseduta dal dipendente che, per lo svolgimento dell'attività di trasporto e/o movimentazione dei rifiuti, è normalmente adibito alla conduzione di automezzi o mezzi d'opera/macchine operatrici, per la quale è richiesta una delle patenti di cui all'art. 3, comma 1, del decreto Ministero Trasporti 17.4.2013.

2. Il dipendente interessato è tenuto a frequentare i corsi di cui sopra.

3. Qualora l'azienda non provveda alla predetta stipulazione, rimborserà al dipendente interessato il costo del rinnovo di validità della qualificazione CQC.

Articolo 32 - Indennità e rimborsi
(Rif. art. 33 – Indennità)

ABROGAZIONI E NORME TRANSITORIE

1. Dall'1.5.2008, cessano di essere corrisposte le indennità di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 14, lettere a) e b) e di cui all'art. 31, comma 6, lettere a), b), c), k) del CCNL 30.4.2003. Correlativamente, si dispone quanto segue.

2. Le indennità di cui al precedente comma sono trasformate in trattamento ad personam, incluso nella retribuzione individuale di cui all'art. 27, comma 3, e utile ai fini del trattamento di fine rapporto. A decorrere dalla retribuzione relativa al mese di maggio 2008, tale trattamento ad personam, corrisposto per 14 mensilità, spetta esclusivamente ai dipendenti individuati dal successivo comma 3, secondo le seguenti misure mensili:

   - lett. a): € 14,91
   - lett. b): € 6,97
   - lett. c): € 10,07
   - lett. k): € 11,88.

3. Al pertinente trattamento ad personam di cui al precedente comma hanno diritto esclusivamente i dipendenti, in forza all'1.5.2008 e addetti nel mese di aprile 2008 a una delle attività il cui svolgimento dava titolo alla corresponsione delle indennità di cui all'art. 31, comma 6, lett. a), b), c), k) del CCNL 30.4.2003, in possesso dei seguenti requisiti:

   a) relativamente alle indennità giornaliere di cui alle predette lettere a), b), c), nel complessivo periodo di 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa, computati a ritroso a partire dal 30.4.2008, – con esclusione quindi delle assenze verificatesi a qualsiasi titolo nel periodo calcolato a ritroso – aver percepito una di esse per almeno 60 giorni; ovvero, nel caso di assunzione dal 24.1.2008 non determinata da passaggio di gestione, aver percepito una delle predette indennità per almeno 2/3 dei giorni di effettiva prestazione lavorativa;

   b) relativamente alla indennità mensile di cui alla predetta lettera k), averla percepita nel mese di aprile 2008.

4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 che precedono trovano applicazione, ricorrendone i requisiti, anche nei confronti dei dipendenti che nei periodi considerati siano passati direttamente da una ad altra azienda applicante il presente CCNL.

DISPOSIZIONI APPLICATIVE FINALI E ABROGAZIONI

1. Al conducente operatore unico di livello 4° dell'Area conduzione al quale, a partire dalla retribuzione del mese di maggio 2008, è riconosciuto il trattamento ad personam di € 14,91/mese, non competono le nuove indennità di cui all'art. 33, comma 3, lettere h) e i) per lo svolgimento delle mansioni previste a termini delle Disposizioni generali per la fase di prima applicazione della nuova classificazione del personale in calce all'art.15 del citato CCNL.

2. Al conducente di livello 3° dell'Area conduzione, al quale, a partire dalla retribuzione del mese di maggio 2008, è riconosciuto il trattamento ad personam di € 11,88/mese, quando svolga servizio come conducente operatore unico compete esclusivamente la nuova indennità di cui alla lettera h) , comma 3, del presente art. 33.

3. A decorrere dall'1.5.2008, è abrogata l'indennità di cui all'art. 31, comma 6, lett. j) del CCNL 30.4.2003.

I dipendenti in forza all'1.5.2008 ai quali è stata corrisposta nel mese di aprile 2008 la predetta indennità passano, a decorrere dall'1.5.2008, dal livello 5 dell'Area impianti e officina al livello 6, parametro B, dell'Area tecnica e amministrativa, con qualifica di capo turno impianto, con integrale assorbimento della medesima indennità nella retribuzione base parametrale del superiore livello.

4. A decorrere dall'1.5.2008, è abrogata l'indennità di cui all'art. 31, comma 6, lettera g), del CCNL 30.4.2003 (raggiungimento posto di lavoro). Dalla medesima data cessano di trovare applicazione gli accordi collettivi e/o le prassi aziendali attuativi del rinvio di cui alla citata disposizione.

Resta fermo il mantenimento ai soli dipendenti in forza al 30.4.2008 del trattamento già assicurato dai predetti accordi e prassi, alle condizioni e secondo i criteri e le modalità ivi previsti.

Articolo 37 – Indennità CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016

ABROGAZIONI E DISPOSIZIONI TRANSITORIE

1. Rimborso spese per raggiungimento posto di lavoro

Dall'1.5.2008 è abrogato il rimborso spese per raggiungimento posto di lavoro di cui all'art. 35, lettera c), del CCNL 30 aprile 2003. Dalla medesima data cessano di trovare applicazione gli accordi collettivi e/o le prassi aziendali attuativi del rinvio di cui alla citata disposizione. Resta fermo il mantenimento ai soli dipendenti in forza al 30.4.2008 del trattamento già assicurato dai predetti accordi e prassi, alle condizioni e secondo i criteri e le modalità ivi previsti.

2. Uso locale aziendale per consumazione pasto

Dall'1.5.2008 è soppressa la disposizione di cui all'art. 35, lett. g) del CCNL 30 aprile 2003. Dalla medesima data cessano di trovare applicazione gli accordi collettivi e/o le prassi aziendali attuativi della disposizione della predetta lettera g). E' fatta salva la conferma dell'utilizzo di locali per la consumazione del pasto, eventualmente in atto aziendalmente dalla data del 30.4.2008.

NOTA A VERBALE

È fatto salvo il Chiarimento a verbale in calce all'art. 37 del CCNL 21 marzo 2012.

Art. 37 - Permessi - Aspettativa per motivi privati
(Rif. art. 41– Permessi – Aspettativa per motivi privati)

"In occasione della nascita di un figlio è riconosciuto al lavoratore un giorno di permesso retribuito".

Articolo 41 – Diritto allo studio
(Rif. art. 45, lettera "A")

A) Permessi per motivi di studio

1. I lavoratori studenti assunti a tempo indeterminato, non in prova, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o 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 o la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o nei giorni di riposo settimanale.

2. Per sostenere gli esami di seguito specificati, i lavoratori studenti iscritti e frequentanti i corsi di cui al comma 1 – nonché coloro che si preparano privatamente per sostenere i medesimi esami – hanno diritto, ferma restando la successiva e tempestiva presentazione di idonea certificazione, a permessi con decorrenza della retribuzione globale pari a:

- giorni tre per esami di licenza elementare;
- giorni sei per esami di licenza media inferiore;
- giorni dodici per esami di licenza media superiore.

I permessi di cui al presente comma sono attribuiti al lavoratore, nell'arco dell'intera vita lavorativa, per un massimo di due volte per il medesimo tipo di esame.

3. I lavoratori studenti che devono sostenere prove di esame presso facoltà universitarie hanno diritto per ogni esame a due permessi giornalieri, con decorrenza della retribuzione globale, ferma restando la successiva e tempestiva presentazione di idonea certificazione.

4. Le previsioni di cui ai precedenti commi ricomprendono e assorbono quanto stabilito dall'art. 10 della Legge n. 300/1970.

5. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti i corsi di studio di cui al comma 1, qualora la frequenza coincida con l'orario di lavoro, hanno diritto a permessi, con decorrenza della retribuzione globale, nel limite massimo di 150 ore procapite all'anno, previa presentazione del certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello richiesto all'azienda.

Il numero dei lavoratori studenti che possono richiedere i permessi di cui al presente comma non deve superare, in ogni anno, il 3 per cento del numero dei dipendenti in forza al 1° settembre di ogni anno, senza pregiudizio del normale svolgimento del servizio.

I permessi di cui al presente comma sono riconosciuti secondo il seguente ordine prioritario: scuola elementare, scuola media inferiore, scuola media superiore, università. A parità di corso di studio, prevale la data di presentazione della richiesta.

6. Nei centri di servizio cui siano addetti da 10 fino a 35 dipendenti, i permessi di cui al comma 5, ricorrendo le condizioni e l'ordine prioritario ivi stabiliti, sono riconosciuti a un lavoratore studente per ogni anno.

Nei centri di servizio cui siano addetti fino a 9 dipendenti, i permessi di cui al comma 5, ricorrendo le condizioni e l'ordine prioritario ivi stabiliti, sono riconosciuti a un lavoratore studente per ogni anno per la partecipazione ai corsi in parola fuori dell'orario di lavoro.

Articolo 43 - Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro

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

NORMA TRANSITORIA 9 dicembre 2021

In merito all'applicazione del presente articolo da parte delle aziende che applicano il CCNL Fise Assoambiente 6 dicembre 2016 alla data di sottoscrizione dell'accordo 9 dicembre 2021 si riconosce il mantenimento delle condizioni precedenti, ove più favorevoli, ai soli lavoratori che avevano già raggiunto la scadenza del periodo di comporto per la conservazione del posto alla data del 1° gennaio 2022 ovvero l'abbiano raggiunta entro il 28 febbraio 2022.

A tal fine, vengono individuati i giorni di assenza ancora consentiti secondo la disciplina del comporto previgente, che verranno sottratti dai 365 giorni di comporto previsto dal presente articolo, per individuare in via convenzionale il numero dei giorni di assenza utilizzati dal lavoratore e computabili ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto.

NORMA TRANSITORIA ARTICOLO 46, lettera "b" del CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016

Ai lavoratori in forza al 31/12/2016, che raggiungano la scadenza del periodo di comporto di cui al presente articolo entro il 31/12/2017, si applicano, ove più favorevoli, le condizioni di cui all'art. 46, lettere B) e D) del CCNL 21 marzo 2012.

Articolo 43 - Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro - G) Regolamentazione per malattia o infortunio non sul lavoro di breve durata.

Articolo 46, lettera "C" CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016

C) Trattamento economico (comma 1 introdotto con CCNL 18 maggio 2022)

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

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

1bis. Nel periodo di comporto di cui alla precedente lettera B), commi 1 e 2, e ricorrendo le condizioni previste dal presente articolo, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione globale mensile netta, anche a integrazione di quanto percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme; fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3 seguenti.

2. Ai fini del presente articolo, in ogni anno solare, al superamento di 13 giorni calendariali di assenza, anche non continuativi, oppure dopo 6 eventi morbosi anche di durata complessiva non superiore ai predetti 13 giorni, l'azienda opererà nel modo seguente.

Al superamento dei limiti di franchigia di cui al precedente capoverso, in caso di ulteriori eventi morbosi di durata da uno a sei giorni calendariali consecutivi, per ogni singolo evento l'azienda effettuerà le seguenti trattenute dalla retribuzione globale del dipendente:

a) una trattenuta di 45 euro lordi per ognuno dei primi 4 eventi;

b) una trattenuta di 40 euro lordi per ognuno degli eventi successivo al quarto.

La misura delle predette trattenute è percentualmente riproporzionata per i lavoratori a tempo parziale in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa individuale.

Le trattenute sono effettuate prioritariamente dall'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lett. g, del vigente CCNL su base mensile, fino a concorrenza dell'importo dell'indennità.

Qualora, entro il mese di giugno di ciascun anno, sussista a carico del lavoratore un debito residuo per il primo semestre dell'anno, l'impresa comunicherà al lavoratore l'importo del relativo conguaglio che effettuerà sui valori mensili dell'indennità integrativa da maturare nel secondo semestre dell'anno, fino all'importo massimo complessivo annuo degli stessi.

Qualora al 31 dicembre di ciascun anno permanga a carico del lavoratore un debito residuo, la relativa trattenuta – entro il limite dell'importo massimo complessivo annuo dell'indennità in parola - sarà operata sugli importi mensili dell'indennità integrativa dell'anno solare seguente, entro il primo bimestre.

Qualora, operata la trattenuta di cui al precedente capoverso, si evidenzino ulteriori debiti residui, la relativa trattenuta sarà effettuata dall'E.G.R. di cui all'art. 2, lett. C), comma 8, ovvero, in quanto previsto da un contratto aziendale di secondo livello, dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente l'E.G.R., ovvero dall'eventuale trattamento economico individuale assimilabile ai predetti compensi quanto a caratteristiche di corresponsione.

3. Quanto previsto dal comma 2 non trova applicazione nel caso di assenza per eventi morbosi, certificata da medici specialisti del servizio sanitario nazionale, riguardanti:

a) lavoratori affetti dalle patologie di cui alla lettera A), comma 4, del presente articolo;

b) dei lavoratori affetti dalle patologie acute o croniche di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1 e 2 del D.M. n. 278/2000;

c) lavoratrici affette da eventi morbosi durante il periodo di gravidanza e patologie di genere;

d) ricovero ospedaliero o day hospital.

4. Nelle more dell'avvio operativo del Fondo di Solidarietà Bilaterale Inps – che sarà costituito dalle parti stipulanti nazionali ai sensi degli artt. 26 e seguenti del D. Lgs. n. 148/2015 - e fino all'effettiva entrata in funzione dello stesso, le somme trattenute ai sensi del comma 2, di competenza di ciascun anno solare, saranno destinate nella misura del 50% all'incremento dell'Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), di cui all' art. 2, lett. C), comma 8, ovvero all'incremento dell'equivalente premio di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori le cui assenze per eventi morbosi, computate anche cumulativamente, non abbiano superato nell'anno solare i 13 giorni calendariali o i 6 eventi anche di durata complessiva non superiore a 13 giorni calendariali.

Per l'individuazione dei lavoratori di cui al precedente capoverso, si fa riferimento a quelli appartenenti alle medesime Aree operativo – funzionali di cui all'art. 15 del vigente CCNL. A tal fine, le tre Aree Spazzamento/raccolta, Conduzione, Servizi generali sono considerate un'unica Area, mentre l'Area Impianti e laboratori e l'Area Tecnica e amministrativa sono considerate, ognuna, a sé stante.

5. L'importo del predetto 50% cesserà di essere destinato all'incremento annuo dell'EGR per essere devoluto al finanziamento del Fondo di Solidarietà Bilaterale Inps a partire dalla data che verrà formalmente individuata dalle Parti nazionali stipulanti, nell'ambito delle intese per la costituzione del Fondo stesso.

Articolo 57 - Prerogative e permessi sindacali – Lettera e) Aspettativa retribuita per motivi sindacali alle OO.SS. stipulanti il CCNL FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL

DICHIARAZIONI FINALI DELLE PARTI NAZIONALI STIPULANTI ASSOAMBIENTE – FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL

Ai fini dell'applicazione di quanto disciplinato dalla lettera E) dell'articolo 60 del CCNL 6 dicembre 2016, le parti stipulanti si danno atto reciprocamente di quanto condiviso con le lettere del 15.11.2012 e **26.1.2018** scambiate tra le parti.

Art. 64, lettera "A" – Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro/ Fondazione Rubes Triva

Art. 66, lettere "c" e "d" CCNL Assoambiente 6.12.2016

Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

1. omissis.

2. I lavoratori sono tenuti a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro loro assegnati.

3. Al personale operaio è assicurata la seguente dotazione di indumenti da lavoro, se già non ricompresa tra i DPI:

a) *a consumo:*

tute, stivali e guanti per gli addetti agli spurghi industriali;

tute e stivali per gli autisti addetti alle manovre di carico e scarico, per gli spazzini, per i raccoglitori, per gli addetti alle diverse tipologie di impianti, per gli addetti alle officine;

b) *ogni anno:*

due paia di scarpe, uno estivo ed uno invernale;

c) ogni due anni:

1) 3 abiti da lavoro estivi e 3 abiti da lavoro invernali, nella foggia consuetudinaria dell'azienda, per il personale addetto ai servizi esterni;

2) 4 tute da lavoro estive e 4 tute da lavoro invernali, nella foggia consuetudinaria nell'azienda, per il personale addetto alle officine e alle diverse tipologie di impianti;

Per abito da lavoro estivo si intende: berretto; pantalone; maglietta o camicia; per abito da lavoro invernale si intende: berretto; pantalone, camicia o maglione;

d) *ogni 3 anni:*

un impermeabile al personale addetto ai servizi esterni;

e) *ogni cinque anni:*

una giacca a vento per gli autisti.

4. Al personale impiegatizio addetto normalmente ai servizi esterni è assicurata la seguente dotazione di indumenti da lavoro, se già non ricompresa tra i DPI:

a) *ogni anno:* due paia di scarpe di cui 1 estivo ed 1 invernale;

b) *ogni tre anni*: un impermeabile;

c) *ogni cinque anni:* una giacca a vento.

5. Al personale impiegatizio addetto agli impianti sono forniti idonei indumenti da lavoro, se già non ricompresi tra i DPI.

6. La fornitura degli indumenti da lavoro di cui alla presente lettera C. non può, in ogni caso, essere sostituita da benefici economici di corrispondente valore.

D) Indennita' per lavaggio indumenti - Spesa media annua pro-capite per indumenti da lavoro di cui alle lettere B) e C).

1. Al personale di cui ai commi 3) e 5) della precedente lettera C. continua ad essere corrisposta l'indennità per lavaggio indumenti di cui all'art. 33, comma 3, lett. b), del presente CCNL.

2. omissis

3. La fornitura degli indumenti da lavoro di cui alla lettera C è oggetto di intesa a livello aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 2, lettera D) del vigente CCNL.

Art. 64, lettera "B" – Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro/ Fondazione Rubes Triva

Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva"

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

2. Le imprese che alla data del 1° giugno 2022 applicavano il CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016, come rinnovato con l'accordo unico di rinnovo 18 maggio 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.
3. 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.

APPENDICE C
NORME RELATIVE ALL'ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE DEL 22/10/2018 RICHIAMATE DAL CCNL 18 maggio 2022

Art. 29 – Corresponsione della retribuzione, comma 3
(Rif. Art. B comma 4) Accordo di armonizzazione del 22 ottobre 2018)

Come previsto dall'accordo di armonizzazione sottoscritto il 22 ottobre 2018 alla lettera B) comma 4, "I tempi e le modalità di erogazione delle mensilità ordinarie e aggiuntive restano invariati, salvo accordi aziendali". Pertanto, le aziende aderenti a Confindustria Cisambiente, AGCI Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e Legacoop Produzione e Servizi che già utilizzavano il CCNL 10 luglio 2016 ovvero che applichino il CCNL 18 maggio 2022 o che acquisiscano, attraverso il passaggio del personale ai sensi dell'art. 6, la gestione di un nuovo appalto da azienda che utilizza un diverso CCNL, continueranno ad erogare le mensilità ordinarie e aggiuntive secondo i tempi e le modalità da loro precedentemente utilizzate.

Art. 31 - Mensilità aggiuntive
(Rif. Art. B comma 4) Accordo di armonizzazione del 22 ottobre 2018)

Come previsto dall'accordo di armonizzazione sottoscritto il 22 ottobre 2018 alla lettera B) comma 4, "I tempi e le modalità di erogazione delle mensilità ordinarie e aggiuntive restano invariati, salvo accordi aziendali". Pertanto le aziende aderenti a Confindustria Cisambiente, AGCI Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e Legacoop Produzione e Servizi che già utilizzavano il CCNL 10 luglio 2016 ovvero che applichino il CCNL 18 maggio 2022 o che acquisiscano, attraverso il passaggio del personale ai sensi dell'art. 6, la gestione di un nuovo appalto da azienda che utilizza un diverso CCNL, continueranno ad erogare le mensilità ordinarie e aggiuntive secondo i tempi e le modalità da loro precedentemente utilizzate.

Art.30 Aumenti Periodici di Anzianità
(Rif. Art. B comma 1) Accordo di armonizzazione del 22 ottobre 2018)

Come previsto dall'accordo di armonizzazione sottoscritto il 22 ottobre 2018 alla lettera B) comma 1, "Il periodo di maturazione e l'erogazione degli aumenti periodici di anzianità resta invariato, salvo accordi aziendali"". Pertanto le aziende aderenti a Confindustria Cisambiente, AGCI Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e Legacoop Produzione e Servizi che che già utilizzavano il CCNL 10 luglio 2016 ovvero che applichino il CCNL 18 maggio 2022 o che acquisiscano, attraverso il passaggio del personale ai sensi dell'art. 6, la gestione di un nuovo appalto da azienda che utilizza un diverso CCNL, continueranno a far maturare ed erogare gli aumenti periodici di anzianità.

Art.32 Indennità e rimborsi / Indennità /Lett. F) Mensa
(Rif. Art. B comma 5) Accordo di armonizzazione del 22 ottobre 2018)

Come previsto dall'accordo di armonizzazione sottoscritto il 22 ottobre 2018 alla lettera B) comma 5 "Salvo accordi aziendali, in materia di buoni pasto e mensa, al posto dell'attuale regime, sarà applicata la

normativa del CCNL dei Servizi Ambientali art. 32 lettera H ". Pertanto le aziende aderenti a Confindustria Cisambiente, AGCI Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e Legacoop Produzione e Servizi che già utilizzavano il CCNL 10 luglio 2016 ovvero che applichino il CCNL 18 maggio 2022 o che acquisiscano, attraverso il passaggio del personale ai sensi dell'art. 6, la gestione di un nuovo appalto da azienda che utilizza un diverso CCNL applicheranno quanto previsto dal CCNL 18 maggio 2022, fatte salve diverse prassi aziendali.

Verbale di Accordo 9 dicembre 2021

Oggi, 9 dicembre 2021, in Roma, presso la sede di Utilitalia

le Parti:

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

FISE ASSOAMBIENTE

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL
FIT- CISL
UILTRASPORTI
FIADEL

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

Premesso che:

- il settore dell'igiene ambientale e in generale del ciclo integrato di gestione dei rifiuti all'interno del processo di transizione all'economia circolare rappresenta uno dei servizi pubblici strategici per il benessere della collettività e lo sviluppo economico delle attività produttive nel rispetto dei criteri della sostenibilità;

- le Parti condividono che debbano essere ricercate le condizioni per la realizzazione di un adeguato sistema industriale delle imprese, coerente con gli obiettivi di sviluppo sostenibile, in grado di accelerare il passaggio all'economia circolare, recuperando gli squilibri di gestione in alcune zone del Paese, e con la garanzia delle condizioni di sicurezza degli operatori;

- le trattative in corso rappresentano un *unicum* nella storia della contrattazione del settore, nel porsi come obiettivo il rinnovo unificato dei 2 CCNL di categoria, il CCNL 10 luglio 2016 ed il CCNL 6 dicembre 2016, con la presenza congiunta al tavolo delle rispettive Associazioni datoriali stipulanti dei suddetti CCNL. La disciplina unificata che la trattativa persegue si distinguerebbe anche nel panorama dei contratti collettivi nazionali italiani cd di settore, per trovare applicazione nell'intera filiera degli operatori del ciclo integrato dei rifiuti ed in prospettiva alle attività di rigenerazione del materiale recuperato (economia circolare ambiente);

- quella del CCNL unificato per il settore appare scelta opportuna, alla luce del particolare momento storico-normativo, che pone le imprese di fronte a nuove sfide (DDL concorrenza; revisione del metodo tariffario sul riconoscimento dei soli costi efficienti; opportunità offerte dal PNRR) ed

incognite (delega appalti), per garantire la crescita e lo sviluppo del settore nella tutela dei lavoratori e della qualità dei servizi offerti ai cittadini;

- il valore dell'obiettivo da raggiungere e le difficoltà della gestione della crisi pandemica, durante la quale il servizio pubblico non è venuto meno anche per lo sforzo delle imprese e degli operatori, hanno generato i tempi lunghi della trattativa; peraltro le parti si sono impegnate prioritariamente nell'affrontare i temi della salute e sicurezza nei processi produttivi, attraverso la definizione di nuove regole e strumenti per prevenire l'insorgenza di infortuni, malattie professionali ed inidoneità; ciò nella consapevolezza della necessità di dare nel contempo strumenti anche contrattuali per accompagnare l'importante opera di ricambio generazionale che il settore richiede;

tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti convengono con il presente Verbale di accordo:

a) la copertura economica del periodo contrattuale 1° luglio 2019- 31 dicembre 2021;

b) la modifica, con decorrenza dal 1 ° gennaio 2022, delle materie contrattuali di cui agli articoli allegati;

c) la prosecuzione delle trattative per il rinnovo unificato dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016, sulla base degli obiettivi condivisi e secondo gli impegni assunti nelle fasi di seguito definite.

a) **Copertura economica periodo contrattuale 1° luglio 2019 – 31 dicembre 2021**

1. Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente Verbale ed alle date di erogazione delle tranches previste, viene riconosciuto un importo Una Tantum di 500,00 € lordi parametrati sul parametro medio 134,36 (4B), ad integrale copertura del periodo contrattuale dal 1° luglio 2019 fino a tutto il 31 dicembre 2021, da corrispondersi in due tranches di pari importo, rispettivamente con la retribuzione del mese di gennaio e del mese di aprile 2022; per cessazioni e cambi di appalto si richiama la nota esplicativa allegata.

2. L'importo Una Tantum è corrisposto ai lavoratori aventi diritto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati nel periodo 1° luglio 2019-31 dicembre 2021. A tal fine, le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori.

3. Il compenso spettante ai termini dei precedenti commi è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

4. Il suddetto compenso non matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione a carico dell'azienda.

5. In caso di passaggio di categoria nel corso del periodo considerato, gli importi da corrispondere sono riferiti pro quota all'effettivo livello di appartenenza.

6. Dall'importo dell'Una Tantum va sottratto quanto erogato a titolo di E.C.E.

7. L'importo Una tantum non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e/o legale.

8. La contrattazione aziendale è delegata a definire, nei tempi previsti per l'erogazione, possibili modalità di remunerazione alternative e sostitutive di importo pari a quello previsto come Una Tantum.

b) Modifica delle discipline contrattuali

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

   1) Aggiornamento normativa contratto a tempo determinato
   2) Dichiarazione a verbale in materia di inquadramento
   3) Apprendistato (art. 14)
   4) Formazione dei lavoratori (già art. 41, lett. C CCNL 10 luglio 2016; art. 45, lett. c) CCNL 6 dicembre 2016)
   5) Periodo di comporto di malattia (art. 42, lett. b CCNL 10 luglio 2016; art. 46, lett. b) CCNL 6 dicembre 2016)
   6) Tutela della maternità e della paternità - Congedo parentale (art. 45 CCNL 10 luglio 2016; art. 48 CCNL 6 dicembre 2016)
   7) Tutela persone con handicap (art. 46 CCNL 10 luglio 2016; art. 49 CCNL 6 dicembre 2016)
   8) Salute e sicurezza sul luogo di lavoro (artt. 63 e 64 CCNL 10 luglio 2016; art. 65 e 66, lett. A), B e nuova lett. E) CCNL 6 dicembre 2016)
   9) Orario di lavoro generazionale (nuovo articolo)

2. Con la medesima decorrenza viene concordato il nuovo testo dell'art. 44 del CCNL 10 luglio 2016 (Inidoneità sopravvenuta).

3. I testi contrattuali sopra indicati sono allegati al presente verbale di intesa. Convenzionalmente sono utilizzati i riferimenti contrattuali del CCNL 10 luglio 2016, fatta salva la corrispondenza con gli articoli del CCNL 6 dicembre 2016 come sopra riportato al comma 1.

c) Prosecuzione trattative

1. Le Parti convengono di proseguire le trattative con l'obiettivo di pervenire alla sottoscrizione del rinnovo unificato dei CCNL entro la data del 15 febbraio 2022, attraverso la definizione, in modo uniforme a livello di settore, delle seguenti normative contrattuali, con decorrenza 1° gennaio 2022 e scadenza il 31 dicembre 2024:

   1) relazioni industriali e assetti contrattuali;
   2) ambito di applicazione;
   3) mercato del lavoro;
   4) inquadramento del personale;
   5) norme in materia di orario di lavoro;
   6) norme disciplinari;
   7) welfare contrattuale;
   8) armonizzazione istituti sindacali;
   9) linee guida di attuazione dell'art. 4 Statuto dei Lavoratori;
   10) trattamento economico contrattuale, comprensivo della definizione del premio di risultato quale ammortizzatore inflattivo nonché di ogni altro istituto a rilievo economico (es. indennità);
   11) ogni altro istituto convenuto tra le Parti.

2. Le Parti si impegnano sin da ora, in considerazione della complessità dei temi da analizzare e della necessità di tener conto degli sviluppi legislativi citati in premessa, a definire entro ottobre 2022, nei tempi e con le modalità stabilite per ciascun istituto dalla normativa che verrà specificamente

concordata all'atto della sottoscrizione del rinnovo contrattuale come da precedente comma, le seguenti ulteriori tematiche:

a) regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti;
b) riforma del sistema di classificazione del personale;
c) revisione ed allineamento del sistema di diritti sindacali;
d) normative contrattuali in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dei servizi e di esternalizzazione dei servizi.

3. Con la sottoscrizione della presente Intesa, le OO.SS. sospendono lo stato di agitazione con conseguente revoca dello sciopero proclamato per il 13 dicembre p.v.

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA	FP-CGIL
CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE	FIT- CISL
LEGACOOP Produzione e Servizi	UILTRASPORTI
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI	FIADEL
AGCI Servizi	
FISE ASSOAMBIENTE	

Verbale di Accordo di Settore 18 maggio 2022

Oggi, 18 maggio 2022 in Roma

le Parti:

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

ASSOAMBIENTE

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL
FIT- CISL
UILTRASPORTI
FIADEL

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

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

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

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

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

1) PARTE ECONOMICA

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

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

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

a. Incremento delle retribuzioni base parametrali (TEM)

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

Decorrenza	**1.7.2022**	**1.7.2023**	**1.7.2024**	**Totale**
Aumento	**30**	**25**	**25**	**80**

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

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

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

b. Elementi variabili della retribuzione

In relazione all'impegno assunto nel seguente punto 4) di pervenire entro il 31 ottobre 2022 alla definizione di una regolamentazione specifica per l'area impianti, le Parti dispongono un importo

aggiuntivo in cifra di 3,00 euro, con decorrenza comunque non posteriore al 1° gennaio 2024, da destinare alla definizione di indennità e/o altri importi variabili connessi alla suddetta regolamentazione.

c. Welfare

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

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

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

d. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e. Copertura periodo 1° gennaio – 30 giugno 2022

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

2) METODOLOGIA DI ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI

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

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

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

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

- In caso di inflazione, come sopra definita, inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento.

3) MODIFICA DELLE DISCIPLINE CONTRATTUALI

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

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

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

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

4) PROSECUZIONE TRATTATIVE

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

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

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

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

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

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE

LEGACOOP Produzione e Servizi

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

AGCI Servizi

ASSOAMBIENTE

FP-CGIL

FIT- CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

ALLEGATI CCNL 18 MAGGIO 2022

Allegato 1
Linee Guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL dei servizi ambientali (art.2 CCNL 18 maggio 2022)

Allegato 2
Linee Guida per la valorizzazione dell'ELEMENTO RETRIBUTIVO AGGIUNTIVO DI PRODUTTIVITA' (ERAP) in sede di contrattazione aziendale

Allegato 3
Accordo alternativo all'ERAP 10 febbraio 2023

Allegato 4
Contratto di apprendistato professionalizzante Profili professionali

Allegato 5
Schema di piano formativo individuale (PFI) per il contratto di apprendistato professionalizzante

Allegato 6
Linee guida per la distribuzione delle 120 ore annue di formazione

Allegato 7
Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A.

Allegato 8
Accordo nazionale per i lavoratori dei servizi lagunari

Allegato 9
Allegato per i Lavoratori dei Servizi Funerari e Cimiteriali

Allegato 10
Regolamento per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto di lavoro (Legge 29 maggio 1982, n. 297)

Allegato 12
Servizi di igiene ambientale e/o servizi alla collettività - Codice di regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori addetti alle attività individuate dal campo di applicazione del ccnl unico di settore. Individuazione e modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili ai sensi della legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83.

Allegato 13
Accordo sull'adeguamento dell'ordinamento del fondo bilaterale di solidarietà per il settore dei servizi ambientali 22 giugno 2023

Allegato 14
Linee Guida per la riforma del sistema di classificazione del personale e regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti.

Allegato 15
Linee Guida applicative dell'art. 63 del CCNL dei servizi ambientali