

## Ipotesi di Verbale di Accordo

Oggi, 10 luglio 2016, si sono incontrate in Roma, presso la sede UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Maurizio Magnabosco, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Federico Alessandrini, Annamaria Caputi, Saverio Lopes, Gianpietro Penzo, Arturo Vetri e Lorenzo Volpe

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Maria Concetta Basile e Massimo Cenciotti  
FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio  
UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi  
FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco e Vittorio d'Albero

ai fini del rinnovo del CCNL dei Servizi Ambientali scaduto il 31.12.2013.

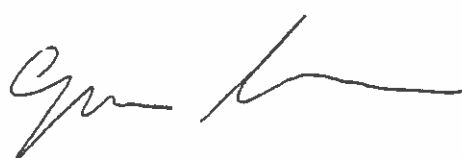

Dopo ampio ed articolato confronto, nel quadro del rinnovo del predetto CCNL 17.6.2011 le Parti, fatto salvo quanto previsto con Verbale di Intesa E.C.E. 21.5.2015, con il quale è stata data integrale soluzione economica al periodo 1°.1.2014/31.10.2015, con il presente Verbale di accordo convengono quanto segue per la copertura economica del periodo 1°.11.2015 alla data di effettiva vigenza del presente Verbale e per il nuovo periodo di vigenza contrattuale 1°.7.2016/30.06.2019, nonché sulle seguenti tematiche che dovranno essere compiutamente definite entro il 31 dicembre 2016, con la scrittura del testo contrattuale completo.

### a) Decorrenza istituti del CCNL

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste per il singolo istituto o articolo contrattuale, le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorreranno dal giorno successivo a quello dello scioglimento della riserva da parte di UTILITALIA e delle organizzazioni sindacali stipulanti.

### b) Orario di lavoro

A decorrere dalla data del 1° gennaio 2017 la durata settimanale dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore.

   
L'introduzione del nuovo orario settimanale di 38 ore sarà preceduta dalla seguente procedura tra le parti in ordine alla determinazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nelle diverse e particolari condizioni lavorative: l'azienda invierà la documentazione necessaria alle RSU congiuntamente alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti fissando un primo incontro entro 15 giorni dalla data di trasmissione. Il confronto si svilupperà nei successivi 15 giorni concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inizio della procedura.

A totale compensazione dell'aumentato orario di lavoro, ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2016, escluso il personale di cui all'art. 17, comma 5 del D. Lgs. n. 66/2003 ed i lavoratori cui l'azienda comunque non richieda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro giornaliero, viene attribuito dal 1° gennaio 2017 un monte ore annuo pro-capite di permessi retribuiti pari a 30 ore, da fruire con le modalità previste dall'articolo 21, lett. b, comma 1, fatta salva la misura oraria minima. A decorrere dal 1° gennaio 2018 il monte ore passerà a 34 ore annuali, con esclusione del personale amministrativo e dei lavoratori dei settori indiretti non operativi nonché dei lavoratori con ridotte capacità lavorative inidonei alle mansioni operative verificati in sede aziendale.

Nel quadro dell'attuazione degli adempimenti previsti in relazione all'entrata in vigore del nuovo orario settimanale di lavoro, l'adozione dei più diversi provvedimenti organizzativi prevista dal piano aziendale garantirà la salvaguardia dei posti di lavoro.

Le 38 ore settimanali vanno considerate al netto delle operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia ecc., che vengono effettuate oltre tale orario ed i cui tempi non sono computati ai fini del riconoscimento delle maggiorazioni contrattualmente previste per lavoro straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 13% sulle prime 75 ore; 20% dalla settantaseiesima ora alla centocinquantesima ora; 33 % per le ore annue eccedenti la centocinquantesima ora.

La durata massima dell'orario di lavoro, che potrà essere richiesta e dovrà essere prestata, è ridotta a 48 ore settimanali e 9 ore giornaliere.

### c) Classificazione del personale

1. Introduzione di un nuovo livello professionale "S" con retribuzione base inferiore all'attuale livello 1°, cui attribuire nuovo parametro 90;
2. Ampliamento della declaratoria del livello professionale 1° dell'area Spazzamento e raccolta ai lavoratori che utilizzano anche veicoli richiedenti il possesso della patente di categoria B.
3. Armonizzazione e adeguamento del sistema di classificazione alla luce delle novità dei punti 1 e 2 e nuove tecnologie e metodologie di lavoro.

*Gm* *li*

**d) Permessi sindacali retribuiti**

Il monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti previsto dall'art. 57, lett. C) a far data dal 1° gennaio 2017 sarà pari a 5,5 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno. Il monte ore previsto dall'art. 57 lettera B) a far data da gennaio 2017 sarà pari ad un'ora per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

Il personale in aspettativa retribuita per motivi sindacali di cui alla lettera E) dell'art. 57) del CCNL alla data del 1 luglio 2016 che maturi entro il 30 giugno 2019 del presente contratto i requisiti per il diritto al trattamento pensionistico non verrà sostituito.

*R*

**e) Malattia**

Le parti si impegnano a revisionare la disciplina contrattuale delle malattie di breve durata al fine di contenere e ridurre tali assenze e comunque non superare il dato medio di assenteismo del 4,7%.

La definizione del nuovo sistema contrattuale dovrà intervenire entro e non oltre il 31 dicembre 2016; a tal fine le parti convengono che la corresponsione dell'aumento dell'Indennità Integrativa Speciale di cui all'art. 32 lett. L) del CCNL previsto dal presente accordo con decorrenza 1 gennaio 2017 sia comunque contestuale all'entrata in vigore della suddetta nuova regolamentazione. In ogni caso la corresponsione avverrà non oltre il 31 maggio 2017.

*R*  
*SG*  
*pur*

**f) Fondo di solidarietà di settore**

*A* Le Parti concordano l'istituzione del Fondo di solidarietà di settore finalizzato prioritariamente all'esodo, che presumibilmente entrerà in vigore da luglio 2018 ovvero dalla data prevista nei provvedimenti autorizzatori da parte delle autorità competenti e per la cui disciplina si rimandano ad un apposito incontro. Se le Parti non troveranno o sarà impossibile istituire il Fondo si incontreranno per destinare le risorse assegnate al fondo ad altri istituti di welfare contrattuale.

*A* *R* *B*

**g) Adeguamento della regolamentazione del diritto di sciopero**

*FA* Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di procedere alla modifica del regolamento dell'esercizio del diritto di sciopero e al tal fine si impegnano a predisporre una proposta condivisa, entro e non oltre il 31 dicembre 2016, da sottoporre alla competente Commissione.




Resta comunque inteso che nei tempi indicati le proposte delle parti saranno trasmesse alla competente Commissione di Garanzia.

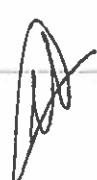
*W* *R* *PGC* *3* *CE* *ce* *S*




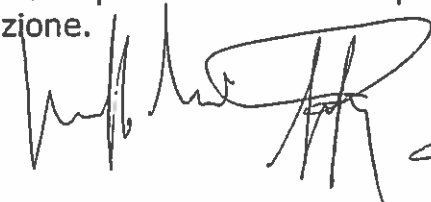

## h) Parte economica

L'incremento complessivo di 120,00 euro lordi a regime, in considerazione di quanto previsto nei precedenti punti del presente accordo, viene così suddiviso:

1. aumento tabellare: 70 € lordi a parametro 3A, di cui:
    - 1° agosto 2016 : 25 €
    - 1° luglio 2017: 25 €
    - 1° dicembre 2018: 20 €
  2. indennità integrativa (art. 32 CCNL): 20 € lordi, con decorrenza 1° gennaio 2017, salvo quanto previsto al precedente punto e)
  3. quote Welfare: 30 €, di cui:
    - aumento del contributo Fasda: 9 €, dal 1° aprile 2017
    - aumento del contributo Previambiente: 10 €, dal 1° ottobre 2016
    - aumento del contributo Rubes Triva: 1 €, dal 1° gennaio 2017
    - contributo di finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale da costituirsi a norma dell'art. 26 del D. Lgs. n. 148/2015: 10 €, dal 1° luglio 2018
- 
- 
- 




Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente Verbale, viene riconosciuto un importo Una Tantum di 200 € lordi, non parametrati, ad integrale copertura della vacanza contrattuale, pertanto dal 1° 11.2015 fino alla data del 31 luglio 2016, così riconosciuti: 100 € lordi ad agosto 2016 e 100 € lordi a gennaio 2017. Ai lavoratori assunti successivamente al 1° novembre 2015 l'importo Una Tantum è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione alla data di effettiva vigenza del presente Verbale. A tal fine, le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. 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. Il suddetto compenso non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e/o legale. Il compenso in parola non matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione.

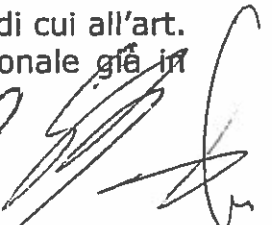
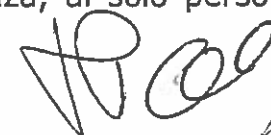
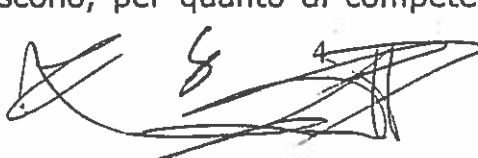

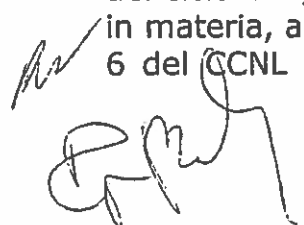


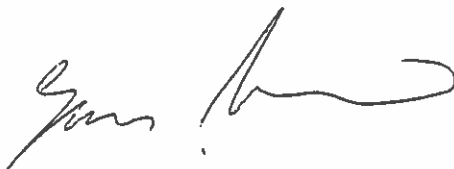
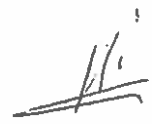
## i) Art. 6 CCNL vigente

### DICHIARAZIONE A VERBALE



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

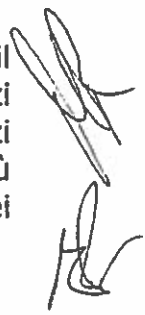


servizio alla data del 6.03.2015, in via transitoria ed eccezionale e fino alla data di vigenza del presente CCNL, il regime sanzionatorio di cui all'art. 18 della L. 300/1970 come modificato dalla legge n. 92/2012 nell'ipotesi di licenziamento individuale.

### **l) Art. 8 CCNL vigente**

Le parti concordano di eliminare dal comma 1 lettera d) la locuzione "il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL del settore dei servizi ambientali" sostituendolo con "l'applicazione di uno dei due CCNL dei servizi ambientali specifici del settore stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative". Resta invariata l'eccezione all'applicazione dei CCNL dei servizi ambientali prevista dall'art. 8 lettera B.






### **m) Previdenza complementare**

Il contributo al Fondo Previambiente di 10 € euro mensili a carico dell'azienda previsto dal presente accordo con decorrenza 1 ottobre 2016 viene versato per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche apprendisti.

Per i lavoratori attualmente iscritti a Previambiente tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione in essere.


Per i lavoratori non iscritti il contributo non comporta ulteriori oneri contributivi a carico delle aziende.

L'applicazione della previsione relativa ai non iscritti, una volta verificata anche la sua compatibilità con la legislazione vigente e con la normativa COVIP, è condizionata ad espressa e specifica approvazione da parte degli organi direttivi UTILITALIA entro il 15 settembre 2016.





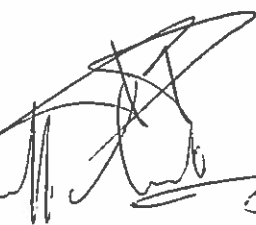
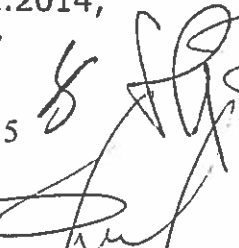

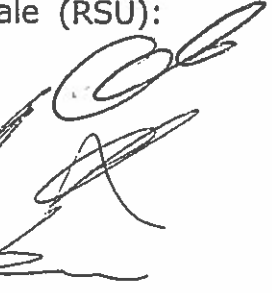
  
  


### **n) Scioglimento delle riserve**

I contenuti di cui ai punti precedenti della presente intesa si riterranno completamente esigibili all'esito dello scioglimento delle riserve da parte degli organi direttivi competenti di UTILITALIA e delle organizzazioni sindacali al termine della verifica con i lavoratori, previste al più tardi entro il 15 settembre 2016.



### **o) Altri temi**

- ❖ Mercato del lavoro;
  - ❖ Assetti contrattuali, relazioni industriali, rappresentanza sindacale (RSU): adeguamento al TU Confservizi 10.2.2014;
  - ❖ Congedi parentali;
  - ❖ Salute e sicurezza;
-        

- ❖ Provvedimenti disciplinari;
- ❖ CQC;
- ❖ Reperibilità;
- ❖ Riposo settimanale

Con la sottoscrizione del presente Verbale, le Organizzazioni Sindacali revocano definitivamente lo sciopero proclamato per i giorni 11 e 12 luglio, successivamente differito al 13 e 14 luglio 2016.

UTILITALIA

*deg. loc*  
*Le full*  
*Paolo Fulcani*  
*ALVH*  
*S - /s*

*Federico Almondini*  
*WA*  
*Tom*  
*full hub*

*FP CGIL*  
*FIT CISL*  
*UILTRASPORTI*  
*FIADL*  
*Niccolò Moro*  
*Gian*

## Verbale di Accordo

Oggi, 13 marzo 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Urbano Dini, Daniele Moscarella, Bruno Moretti, Lorenzo Volpe

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti, Alberto Garbarini e Michele Montinaro

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

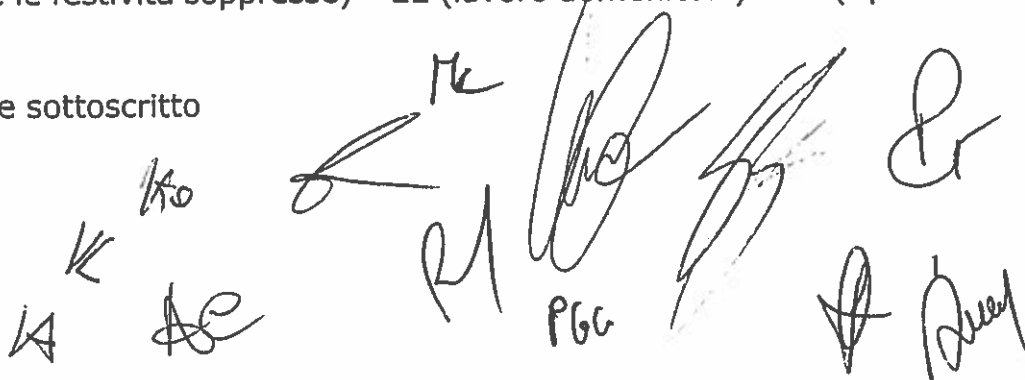
FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio Venuto

tenuto conto di quanto previsto nel verbale di accordo 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.6.2011 nei punti b)orario di lavoro e o)altri temi, convengono il nuovo testo dei seguenti articoli contrattuali :

- Art. 17 orario di lavoro
- Art. 18 orario di lavoro multiperiodale e regimi flessibili
- Art. 19 lavoro straordinario, notturno, festivo
- Art. 20 giorni festivi
- Art. 24 riposo giornaliero
- Art. 32 lett.G) indennità di reperibilità

Al fine di completare la definizione delle materie di cui al Capitolo V del CCNL, come previsto dal citato Accordo 10 luglio 2016, le Parti convengono di proseguire il confronto per la stesura del nuovo testo degli artt. 21 (trattamento per i giorni festivi e le festività soppresse) - 22 (lavoro domenicale) - 25 (riposo settimanale).

Letto, confermato e sottoscritto

The block contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately 10-12 distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are arranged in a loose, horizontal cluster, likely representing the representatives of the various organizations mentioned in the text above.

UTILITALIA



Paolo Furlan  
Denise Mascarelli  
Gianmario Cefis  
R. Furlan

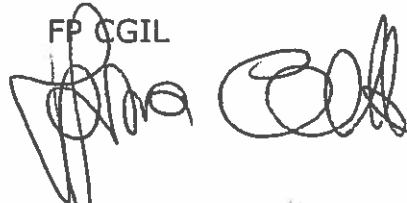
CISAMBIENTE

Michelangelo  
Luigi Turchi  
C. Furlan

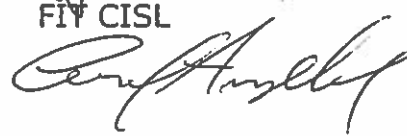
LEGACOOPSERVIZI



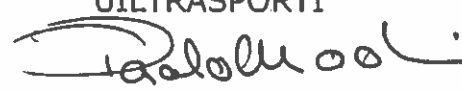
FP CGIL



FTT CISL



UILTRASPORTI



FIADL

V. Furlan  
V. Furlan  
V. Furlan f5



## CAPITOLO V

### PREMESSA

Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, nonché alle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza del lavoro, le parti stabiliscono che le disposizioni contenute nel presente capitolo V costituiscono attuazione delle deleghe previste dal D.Lgs. n. 66 dell'8.4.2003 come modificato dal D.lgs. n. 213/2004, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni di cui agli artt. 7, 9, 16 e 17 del medesimo decreto e rappresentano una normativa complessiva idonea a realizzare la protezione appropriata dei lavoratori richiesta dall'art.17, comma 4 del decreto citato.

### Art. 17 – Orario di lavoro

1. A decorrere dal 1° gennaio 2017, la durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali, distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.
2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 18, potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.
3. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 48 ore.
4. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 9 ore.
5. L'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.
6. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto alla prestazione lavorativa.
7. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto nell'ambito di nastri lavorativi anche differenziati, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto solo normativo.
8. Le operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc. all'inizio ed al termine del turno di lavoro vanno effettuate oltre la durata dell'orario di lavoro di cui al comma 1, fatte salve particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative aziendali e per l'utilizzo di specifici DPI; i tempi delle operazioni suddette si intendono già considerati nella retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL.

MTG KL IA  Mc   
P66     

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

## REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI/REPARTI A CICLO CONTINUO

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

## NORME TRANSITORIE

### FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

L'introduzione del nuovo orario settimanale di 38 ore sarà preceduta dalla seguente procedura tra le parti in ordine alla determinazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nelle diverse e particolari condizioni operative.

L'azienda invierà alla R.S.U. ed alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali Stipulanti la documentazione necessaria, fissando un primo incontro, da tenersi entro quindici giorni di calendario dalla data di trasmissione.

110 1/2 1/4 X

PGG

Me

1/2

1/4

1/2

1/4

1/2

1/4

1/2

1/4

Il confronto tra le parti si svilupperà nei successivi 15 giorni di calendario e si intenderà comunque esaurito decorsi 30 giorni di calendario dall'inizio della procedura.

Nel quadro dell'attuazione degli adempimenti previsti in relazione all'entrata in vigore del nuovo orario settimanale di lavoro, l'adozione dei più diversi provvedimenti organizzativi prevista dal piano aziendale dovrà assicurare la salvaguardia dei posti di lavoro in atto alla data di entrata in vigore del nuovo orario.

## **PERSONALE IN FORZA AL 31.12.2016**

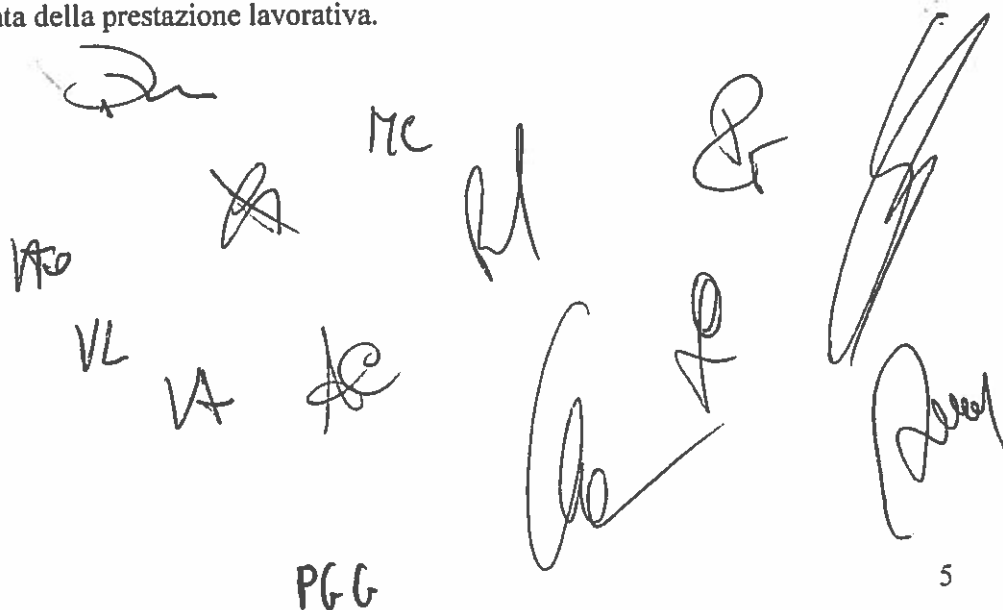
Ad integrale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale, ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno in forza alla data del 31 dicembre 2016 viene riconosciuto con decorrenza 1° gennaio 2017 un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 30 ore, non frazionabili in misura inferiore 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 Decreto Legislativo 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.

The block contains several handwritten signatures and initials. At the top left is a signature that appears to be 'Du'. Below it are the initials 'AO' and 'VL'. To the right of 'Du' is a signature that looks like 'X' with a diagonal line through it. Further right is the initials 'me'. Below 'me' is a signature that looks like 'H'. To the right of 'H' is a signature that looks like 'E'. Below 'H' is a signature that looks like 'L'. To the right of 'L' is a signature that looks like 'P'. Below 'P' is a signature that looks like 'G'. To the right of 'G' is a signature that looks like 'R'. Below 'R' is a signature that looks like 'S'. At the bottom center is the signature 'PGG'. At the bottom right is the number '5'.

## ART. 18

### A) - ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà predisporre, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 5, la programmazione dell'orario di lavoro con un'articolazione multiperiodale, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.
2. La durata dell'orario normale di lavoro di 38 ore può essere fissata, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale da effettuarsi in periodi non superiori a 6 (sei) mesi.
3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00 – 6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.
4. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare le 44 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 32 ore settimanali.
5. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore.

I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.


6. L'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL si incontreranno, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente le seguenti materie:
  - a. i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
  - a) le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.
7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione:
  - a) le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
  - b) le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale, che dovranno essere fornite ai lavoratori interessati 60 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale ;

nc



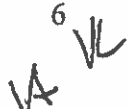
PGG













- c) le materie che l'art. 17 demanda alla contrattazione aziendale, fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 4 del medesimo articolo.
1. Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art.17, in sede di contrattazione a livello aziendale, potranno concordare integrazioni a quanto previsto ai commi 2 e 4 del presente articolo.

#### NOTA A VERBALE

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

#### B) - ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI ATTIVITÀ LAVORATIVA FLESSIBILE IN CASI IMPREVEDIBILI ED ECCEZIONALI

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17, comma 1, può essere realizzato come media nel periodo di una singola settimana ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito.
2. Conseguentemente, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, semprechè la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.
3. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:
  - a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;
  - b) per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali ed altre, a compensazione, di minore durata.
4. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 – che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori – nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra l'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL.
5. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati:
  - a) con preavviso di 4 giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;
  - b) con preavviso di 12 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale.
6. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 3, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1, e fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore procapite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del:
  - 15 % per le prime 120 ore;



PGG



17



150  
16  
17

- 20 % per le residue 30 ore.

Il trattamento di cui al presente comma è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
8. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 3, ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario, fatti salvi casi eccezionali e comunque nei limiti di cui all'art. 17, commi 3 e 4.
10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3, si verificano assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.
11. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni di quanto previsto ai commi 3, 5 e 6 del presente articolo.

## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

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

*[Handwritten signatures and initials]*

MC VL KA  
PGG  
8

## Art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, commi 1 e 2.

Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari anche imprevedibili esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 200 ore annue pro-capite non cumulabili.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

a) straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ulteriori 75 ore annue; 33% sulle ore annue eccedenti,

b) straordinario diurno festivo: 65%;

c) straordinario notturno feriale: 50%;

d) straordinario notturno festivo: 75%.

3. È oggetto di contrattazione aziendale la definizione di un eventuale limite totale annuo pro-capite delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, superiore a quello previsto al comma 1, anche per singole famiglie professionali.

4. Nelle settimane in cui si verificano assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale di lavoro non saranno considerate utili al computo del monte annuo di 200 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione del comma 2.

5. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1.

Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi o considerati tali dal successivo articolo 20, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.

Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

- festivo diurno: 50%;
- festivo notturno: 75%.

6. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 06,00; fatto salvo quanto previsto al comma 11.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Vto", "VL", "K", "PGG", and several other illegible signatures.

7. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00 / 06,00).
8. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22,00 alle 6,00.
9. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
  - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
  - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
  - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni;
  - d) la lavoratrice madre adottiva o affidataria o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario con lei convivente di un minore nei primi tre anni dal suo ingresso in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età del minore stesso.
10. Il lavoro notturno di cui al comma 6 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 11.  
Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 71 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.
11. Relativamente ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata di una percentuale non superiore al 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della sicurezza del lavoro.  
Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.
12. I trattamenti di cui ai commi 2, 3, 5, 10 e 11 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.
13. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto della normativa in materia di tutela della riservatezza, fornisce informazione specifica ai soggetti sindacali competenti a norma dell'art. 1 del presente CCNL sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario procapite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.
14. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

VTB  
VL  
VX  
PGG  
10



## Art. 20 - Giorni festivi

### 1. Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche o il diverso giorno di riposo settimanale
- b) le festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) le seguenti festività religiose:
  - Capodanno (1° gennaio);
  - Epifania (6 gennaio);
  - Lunedì dell'Angelo (mobile);
  - Assunzione (15 agosto);
  - Ognissanti (1° novembre);
  - Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - S. Natale (25 dicembre);
  - S. Stefano (26 dicembre);
  - Festa del Patrono del Comune ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

2. Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c), le Aziende – tenuto conto della natura dei servizi erogati – stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle lettere b) e c) citate. Fanno eccezione i lavoratori del Comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del Santo patrono, la specifica disposizione dell'art. 1 del D.P.R. n. 792/1985.

3. Sono fatte salve le eventuali modificazioni che siano disposte per legge.



MC

VC

VC VA



PGC



#### Art. 24 . Riposo giornaliero

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



VTO

VA

VL



MC



PGC



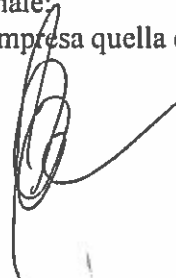
## ART 32 lett.G) INDENNITA' REPERIBILITA'

1. Al fine di soddisfare esigenze di servizio aventi carattere di straordinarietà o emergenza non programmabili preventivamente, anche attinenti alla sicurezza degli impianti e delle attrezzature non presidiati per l'intera giornata, l'azienda può disporre l'attivazione del servizio di reperibilità anche per tutti i giorni dell'anno, stabilendone la durata giornaliera.
2. In tale premessa, costituiranno oggetto di esame congiunto preventivo con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL:
  - a. Le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1;
  - b. La programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al trimestre anche in considerazione delle tipiche condizioni climatiche, turistiche ecc. del luogo – tenendo conto anche delle disponibilità individuali
  - c. L'individuazione del termine temporale massimo di presentazione del dipendente in servizio a seguito di chiamata ai sensi del successivo comma 5, avuto riguardo alle caratteristiche urbanistiche e geografiche del luogo e a quelle dei servizi da assicurare.
3. In relazione all'organizzazione del servizio, l'azienda predisporrà un sistema di turni avvicendati – ferme restando le esclusioni a norma di legge di determinate categorie di lavoratori – la cui programmazione è resa nota ai dipendenti, mediante affissione nei luoghi di lavoro, di norma entro il 20 di ogni mese da valere per il mese seguente ovvero entro il 20 del terzo mese da valere per il trimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito dal presente articolo.
4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, otto giorni per singolo dipendente interessato.
5. Il lavoratore in turno di reperibilità non deve stare in attesa in locali aziendali e non è tenuto a restare nella propria abitazione. Nondimeno, egli deve essere rintracciabile prontamente e presentarsi al lavoro immediatamente a seguito della chiamata da parte dell'azienda.
6. In caso di intervento su chiamata secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore un'indennità di chiamata. L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezza di retribuzione individuale maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali ricade. La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto, non è computabile nei trattamenti di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e in quello di infortunio sul lavoro, ed è aggiuntiva all'indennità di reperibilità normalmente spettante per il turno assegnato.
7. Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità secondo le seguenti misure differenziate:
  - a) € 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
  - b) € 7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
  - c) € 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.

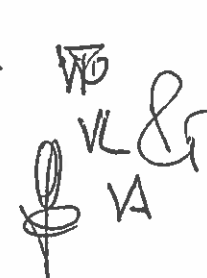


PGG











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

8. Le eventuali ore lavorative effettivamente prestate, oltre il normale orario di lavoro, durante il turno di reperibilità a seguito di chiamata da parte dell'Azienda, sono regolate dal trattamento previsto dal vigente CCNL per le ore di lavoro straordinario, notturno, festivo a seconda delle ipotesi nelle quali ricade.
9. Fatto salvo il computo del tempo dell'eventuale lavoro effettivo di cui al comma 8, le ore di turno programmato in reperibilità non sono utili ai fini della durata dell'orario legale e/o contrattuale di lavoro.
10. In attuazione degli artt. 7 e 17 comma 1 del D. Lgs 66/2003 il riposo giornaliero dei lavoratori chiamati a prestare servizio di reperibilità può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno obbligatorio della durata di 6 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo risulti comunque inferiore alle undici ore nelle 24 , il lavoratore ha diritto a corrispondenti riposi compensativi fino a concorrenza delle 11 ore da godersi di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria della settimana successiva. Resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dell'art. 19 sulle ore prestate durante il servizio di reperibilità.
11. Le disposizioni del presente articolo decorrono dal 01/04/2017.  
Sono fatti salvi gli accordi sul servizio di reperibilità eventualmente in atto a livello aziendale, fermo restando che gli importi di cui ai commi 6 e 7 sono assorbiti dai maggiori valori eventualmente riconosciuti in sede aziendale allo stesso titolo e per le medesime fattispecie.







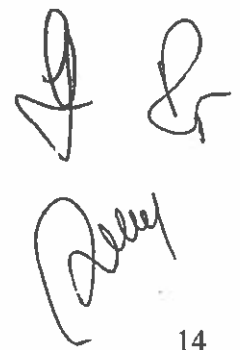
VL  
VP VA



PGC







## Verbale di Accordo

Addì, 3 maggio 2017 si sono incontrate in Roma

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Urbano Dini, Nicolò Gervasi, Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova

CISAMBIENTE, rappresentata da Alberto Garbarini e Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

Facendo seguito a quanto concordato nel verbale di accordo 13.03.2017, le parti convengono il nuovo testo degli articoli 21 (trattamento per i giorni festivi e le festività sopresse) – 22 (lavoro domenicale) – 25 (riposo settimanale) del vigente CCNL, di seguito allegati.

Le parti, fatti salvi i contenuti, si riservano di procedere in sede di collazione all'armonizzazione sistematica degli articoli suddetti e degli altri relativi al tema dei riposi e delle festività.

Tenuto, altresì, conto degli impegni presi con l'Accordo del 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.6.2011, in particolare nel punto e) Malattia, le Parti suddette convengono il nuovo testo contrattuale degli articoli 42 (Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro) e 43 (Trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale) del CCNL vigente, di seguito allegati.

In relazione alla decorrenza prevista per l'entrata in vigore delle modifiche dei suddetti articoli 42 e 43 ed a norma del citato punto e) dell'accordo 10 luglio 2016, le parti si danno, inoltre, reciprocamente atto che l'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lettera L) del CCNL è aumentata da 30,00 euro/mese a 50,00 euro/mese a decorrere dalla retribuzione del mese di giugno 2017.

Le Parti convengono di proseguire il confronto per la stesura del nuovo testo degli altri articoli contrattuali indicati nell'Accordo del 10 luglio 2016.

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

*Roberto Cuccini*  
*Stefano Casarini*  
*Giuseppe Moretti*  
*Giuseppe Moretti*  
CISAMBIENTE  
*Roberto Cuccini*

FP CGIL

*Roberto Cuccini*

FIT CISL

*Roberto Cuccini*

ULTRASPORTI

*Roberto Cuccini*

LEGACOOPSERVIZI

*Roberto Cuccini*

FIADL

*Roberto Cuccini*  
*d'Albano*  
*Roberto Cuccini*

## Art. 21 – Trattamento per i giorni festivi e per le festività soppresse

### A. Trattamento per i giorni festivi

1. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade di norma di domenica; per i lavoratori per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica il riposo settimanale può essere fissato in altro giorno della settimana.
2. Qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale.
3. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto è a tutti gli effetti un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo.
4. Qualora una delle festività non domenicali, di cui all'art. 20, comma 1, lett. b) e c), cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.
5. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al punto 2, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto dal punto precedente a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica.
6. Nel caso che una delle festività non domenicale coincida con il sesto giorno feriale prelaborato, viene corrisposta una retribuzione pari a sei ore di lavoro ordinario feriale diurno.
7. Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.

### B. Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse

1. In sostituzione delle festività nazionali e religiose soppresse ai sensi dell'art. 1 della legge 5.3.1977, n. 54 e del relativo trattamento economico, a decorrere dal 1° maggio 2008, sono riconosciuti tre giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con provate esigenze di servizio.
2. Tali giorni di permesso non possono essere goduti unitamente alle ferie e, qualora non fruiti entro l'anno solare, sono compensati ognuno con una quota giornaliera della retribuzione globale del mese di dicembre del medesimo anno.
3. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, i tre giorni di permesso individuale sono attribuiti solo qualora il dipendente sia in forza alle date delle tre residue festività soppresse, Ascensione, SS. Pietro e Paolo e 4 novembre. Qualora il dipendente sia in forza in una delle tre festività, sarà riconosciuto un solo giorno di permesso retribuito. Ai presenti fini, a nulla rilevano le festività del 19 marzo e del Corpus Domini (mobile).

## NORMA TRANSITORIA

A) Il personale in servizio alla data del 30 aprile 2003 mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose sopresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21 CCNL 22.5.2003.

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.

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.

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) Il personale assunto nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose sopresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21 CCNL 22.5.2003.

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 sopresse, 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.

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.

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



## Art. 22 - Lavoro domenicale

- 1) Ai lavoratori che prestano servizio domenicale normale - in turni con riposo settimanale fissato in altro giorno, al fine di garantire la continuità dei servizi d'istituto - è riconosciuta un'indennità pari a euro 7,00.

Tale importo potrà essere incrementato previa contrattazione aziendale.

Il valore incrementato è assorbito dal maggiore importo eventualmente riconosciuto allo stesso titolo da accordi collettivi aziendali in vigore.

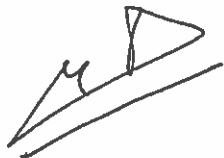
- 2) Tale indennità verrà corrisposta per ogni giorno domenicale di effettivo svolgimento della mansione ed ha le seguenti caratteristiche:

a) è onnicomprensiva e compensa, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, ferie, malattie, permessi comunque retribuiti, etc.;

b) assorbe, fino a concorrenza, ogni e qualsiasi altra indennità di mansione o comunque denominata ad analogo titolo corrisposta in altra sede;

c) è cumulabile con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie, fatta eccezione per le prestazioni di lavoro festivo che, invece, assorbono tale indennità domenicale;

d) non è cumulabile con l'indennità per turni continui avvicendati, che viene assorbita.

VL       
     
 



### **Art. 25 – Riposo settimanale**

In conformità alle disposizioni di cui agli artt. 9 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, le parti convengono quanto segue:

1. Il lavoratore ha diritto, di norma, ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, da cumularsi con le ore di riposo giornaliero.
2. Sono peraltro consentite la collocazione nonché modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga determinate dalle esigenze tecnico-organizzative del servizio pubblico essenziale assicurato.
3. Per il personale addetto, anche in servizio di reperibilità, ai servizi ambientali di cui all'art. 3 del presente CCNL, qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale.
4. Fatto salvo quanto previsto ai sensi del precedente comma 2, qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale ovvero nel settimo giorno di lavoro consecutivo, gli stessi hanno diritto a recuperare detto riposo, di norma, entro i 3 giorni successivi nonché al pagamento della maggiorazione di lavoro straordinario festivo per le ore effettivamente lavorate.
5. Per il personale addetto a turni avvicendati, l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale deve intendersi realizzata nel corso e attraverso il normale svolgimento della turnazione complessiva, compensandosi tra loro le minori e le maggiori durate dell'intervallo tra il termine di una prestazione e l'inizio della successiva.

A collection of handwritten marks, including several stylized signatures and initials such as "VC", "No", "JC", "P", "L", and others, scattered across the page.



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

### A) Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo

1. In caso di inizio di evento morboso, l'assenza per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.  
In caso di prosecuzione del periodo di assenza per infermità oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.
2. Sia in caso di inizio che di prosecuzione di assenza per infermità il lavoratore, ove richiesto, comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio, fermo restando che il certificato deve comunque essere redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso.  
In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.
3. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.
4. Ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro 11.1.2016 sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita o da stati patologici connessi o sottesi ad una situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa superiore al 67%.
5. L'azienda dà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.
6. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentabili necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio o dalla dimora per visite mediche, prestazioni sanitarie ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo effettuate dalle strutture competenti a norma di legge, fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.

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

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

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

**C) Trattamento economico**

1. Durante il periodo di comportamento di cui alla lettera B e ricorrendo le condizioni previste dal presente articolo, l'azienda corrisponde al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia

o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'intera retribuzione globale mensile netta mediante integrazione delle indennità a carico degli istituti assicuratori, che saranno anticipate alle normali scadenze retributive e/o di quanto il lavoratore abbia diritto allo stesso titolo a percepire in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, previdenziali o assistenziali.

2. In caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero anche in day hospital e di ospedalizzazione domiciliare, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'integrazione delle indennità a carico degli enti assicuratori e/o di quanto egli percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, previdenziali o assistenziali, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta, per un periodo – anche frazionato – di durata massima pari rispettivamente a 120 e 300 giorni di calendario. Le assenze al medesimo titolo eccedenti tale durata massima danno diritto al trattamento di cui al precedente comma, entro i limiti del periodo di compenso di cui alla lett. B), comma 1.

#### D) Periodo di aspettativa

1. Al lavoratore in procinto di raggiungere il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, che continui a trovarsi in assenza per infermità debitamente certificata, è riconosciuto, previa richiesta scritta da inoltrarsi all'azienda entro gli ultimi 15 giorni di calendario del compenso, il diritto a fruire di un periodo di aspettativa della durata massima di 270 giorni di calendario, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.
2. Al fine di poter utilizzare il periodo di aspettativa di cui al precedente comma, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda di aver consegnato al medico competente la necessaria documentazione delle competenti strutture sanitarie del Servizio Sanitario Nazionale, nel rispetto del D.lgs. 30.6.2003, n. 196.
3. Il periodo di aspettativa non retribuita, che può essere fruito anche in misura frazionata per tre periodi al massimo, ciascuno non inferiore a 2 mesi, aumenta il periodo dei 1.095 giorni di calendario di cui al comma 2 della lettera B di tanti giorni quanti sono i giorni fruiti di aspettativa medesima.
4. In deroga a quanto previsto al comma precedente, in caso di assenze determinate da patologie gravi richiedenti terapie salvavita di cui alla lettera B), comma 4, che consentono lo svolgimento discontinuo della prestazione lavorativa, l'aspettativa può essere fruita in maniera frazionata in relazione alle esigenze dei singoli periodi terapeutici, sulla base di certificazioni mediche specialistiche.

#### NOTA A VERBALE

Per i lavoratori con posizione assicurativa costituita presso l'ex gestione INPDAP, le Aziende, ove previsto dalle vigenti disposizioni di legge, sono tenute al versamento degli oneri contributivi relativi ai distinti periodi di aspettativa non retribuita sopraindicati, sia per la quota a loro carico che per quella a carico degli stessi lavoratori. I contributi vanno calcolati sulla retribuzione

cosiddetta virtuale, corrispondente a quella che avrebbero percepito i lavoratori se fossero rimasti in servizio.

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

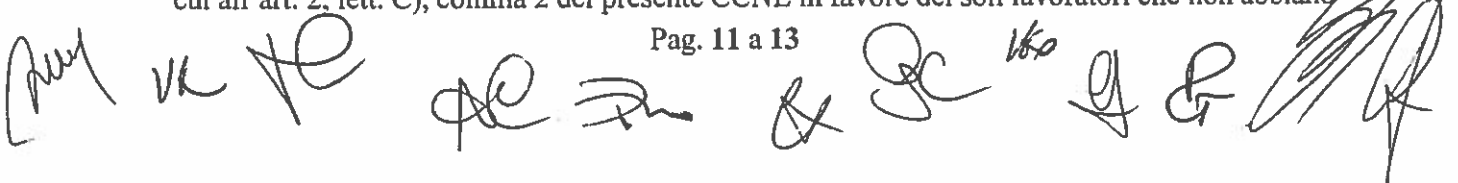
1. Superati i termini di conservazione del posto di cui alla lettera B e terminato il periodo di aspettativa di cui alla lettera D, perdurando l'assenza per infermità, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso; analogamente,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

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

1. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi e adempimenti previsti dalla legge e dal presente contratto per la comunicazione, documentazione e controllo delle assenze per malattia comporta la decadenza dal trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
2. I suddetti inadempimenti costituiscono altresì comportamenti valutabili agli effetti delle norme disciplinari: in particolare, salvo il caso di comprovato impedimento, costituiscono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari contrattuali:
  - a. la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1 della lettera A;
  - b. la tardiva o mancata comunicazione del numero di protocollo del certificato medico inviato dal medico curante ovvero il tardivo invio del certificato medico di cui al punto 2 della lettera A;
  - c. l'assenza senza comprovato impedimento alla visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità nel domicilio o nella dimora indicata al datore di lavoro;
  - d. la mancata comunicazione di cui alla lettera A, commi 5 e 6.
3. Nei casi di assenza alla visita di controllo e di tardiva o mancata comunicazione di cui al precedente punto 2, lett. b) e c) il lavoratore, salvo il caso di comprovato impedimento, è considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari.
4. Fatta salva la valutazione del comportamento ai fini disciplinari, il trattamento economico a carico dell'azienda cessa comunque di essere erogato nei casi in cui il lavoratore si dedichi, durante l'assenza per infermità, ad attività lavorativa anche a titolo gratuito in grado di pregiudicare o ritardare la guarigione ovvero alteri la documentazione inerente l'assenza o fornisca falso indirizzo o comunque compia atti pregiudizievoli per il controllo di malattia, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
5. Criteri analoghi rispetto a quelli indicati nei precedenti commi 1 e 4 si applicano nei confronti del personale che non percepisce indennità di malattia a carico dell'INPS.

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

1. A fronte di un tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro uguale o superiore al 4,7%, rilevato dall'azienda e comunicato alla RSU o, in mancanza, ai soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL, alla data del 31 dicembre di ciascun anno, l'azienda, nell'anno solare successivo, effettuerà, per ogni episodio di malattia o infortunio non sul lavoro di durata pari o inferiore a 5 giorni di assenza, le seguenti trattenute retributive, fatto comunque salvo quanto indennizzato dall'INPS:
  - a) a partire dal 6° evento morboso (ovvero dal 5° se le assenze complessivamente considerate hanno comunque già superato i 13 giorni di calendario anche non continuativi): trattenuta di 35 euro lordi per ogni singolo evento, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale;
  - b) dal 9° evento morboso in poi: trattenuta di 45 euro lordi per ogni singolo evento, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale;
  - c) a partire dal 12° evento morboso, in aggiunta alle misure precedenti, le giornate di assenza verranno computate in via definitiva in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comportamento contrattuale.
2. Le trattenute vengono effettuate prioritariamente dall'indennità integrativa mensile di cui all'art. 32, lett. 1, del vigente CCNL su base mensile, fino a concorrenza dell'importo dell'indennità. Qualora al 31 dicembre di ciascun anno permanga a carico del lavoratore un debito residuo, la relativa trattenuta, entro il limite all'importo massimo complessivo annuo dell'indennità in parola, sarà effettuata sugli importi mensili dell'indennità integrativa dell'anno solare seguente, entro il primo trimestre. Ove necessario, ulteriori trattenute saranno effettuate dal C.R.A. di cui all'art. 2, lett. C), comma 2 o dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente il C.R.A..
3. Quanto previsto dal comma 1 del presente punto G) non trova applicazione nel caso di assenza per eventi morbosi, certificata da medici specialisti del servizio sanitario nazionale, riferiti a:
  - a) gravi patologie che richiedano terapie salvavita di cui alla lett. B), comma 4 con conseguente discontinuità della prestazione lavorativa;
  - b) eventi morbosi delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza o patologie di genere;
  - c) assenze con ricovero ospedaliero o day hospital o ospedalizzazione domiciliare;
  - d) assenze individuate nell'ambito di specifici accordi locali.
4. Il 50% delle somme trattenute in ciascun anno solare ai sensi del comma 2 del presente punto G) sarà conferito al finanziamento del Fondo di Solidarietà Bilaterale di cui ai agli artt. 26 e seguenti del D,Lgs, n. 148/2015 a partire dalla data di avvio operativo dello stesso o da altra data che sarà formalmente individuata dalle parti stipulanti nell'ambito dell'intesa di costituzione del Fondo stesso.
5. Nelle more del conferimento di cui al comma precedente, l'importo di cui sopra sarà destinato all'incremento dell'importo complessivo del premio di risultato o, in mancanza, del C.R.A. di cui all'art. 2, lett. C), comma 2 del presente CCNL in favore dei soli lavoratori che non abbiano



subito trattenute retributive di cui alla presente lett. G) nell'anno solare di riferimento e comunque non abbiano effettuato assenze computate anche cumulativamente pari o superiori a 15 giorni lavorativi nell'arco dell'anno solare.

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

#### H. Avvicendamento di imprese

1. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente alle dipendenze di più aziende che gestiscono servizi di igiene ambientale e attività accessorie e/o complementari, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente a seguito di avvicendamento tra imprese che applicano il presente CCNL (nonché, in termini di reciprocità, dei CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti), regolato dall'art. 6 del presente CCNL.
2. Ai sensi e per gli effetti del citato art. 6, l'azienda cessante fornirà all'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento e ai lavoratori interessati una dichiarazione che attesti, per ogni dipendente, il periodo di conservazione del posto di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

#### Art. 43 - Trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda, al fine di consentire al datore di lavoro di prestare le prime cure.
2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, ovvero fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.
3. Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto, l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale netta mediante integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, dall'istituto assicuratore, salvo quanto previsto dall'art. 11, c. 22 e fatto salvo il trattamento economico per i primi tre giorni a carico dell'azienda stessa, pari al 100% della retribuzione globale mensile netta del lavoratore.

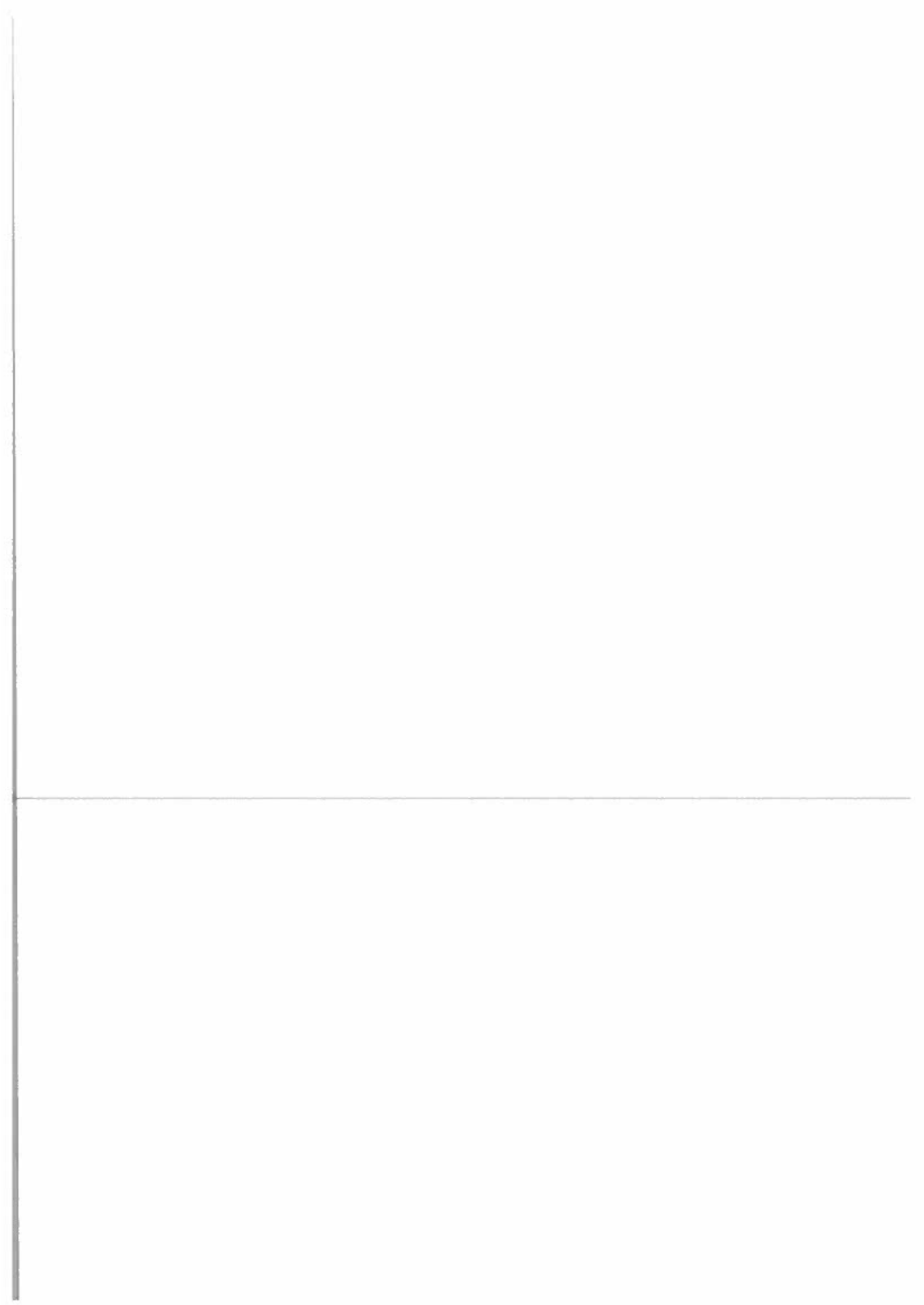


4. Il lavoratore ha pertanto l'obbligo di versare all'azienda l'assegno relativo all'indennità giornaliera erogata dall'istituto assicuratore, eleggendo a tal fine domicilio presso l'azienda stessa e rilasciando specifica delega di riscossione.
5. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 4, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.
6. Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residua al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.
7. Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, l'azienda ha facoltà di ripetere dal lavoratore, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.
8. Il trattamento economico di cui al comma 2 cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità, dal giorno dell'accertato inadempimento e comunque nei casi in cui il lavoratore durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale:
  - a) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito che possono ritardare o pregiudicare la guarigione;
  - b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza;
  - c) senza giustificato motivo, ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.
9. Le violazioni di cui al comma 8 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.
10. Per quanto concerne i lavoratori in prova, il periodo di prova rimarrà sospeso fino alla guarigione clinica ovvero alla stabilizzazione degli effetti dell'infortunio o della malattia accertata dall'Inail.

#### 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.



## VERBALE DI INTESA

Roma 3 maggio 2017

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Urbano Dini, Nicolò Gervasi, Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova

CISAMBIENTE, rappresentata da Alberto Garbarini e Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

### PREMESSO CHE:

- con il Verbale di intesa 28 novembre 2016, le Parti hanno concordato la proroga fino al 30.4.2017 delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A. in carica.
- in coerenza con gli impegni assunti con il predetto Verbale, le Parti ribadiscono la volontà di apportare integrazioni e modifiche al Regolamento 23.9.2013 per l'elezione delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A., per il suo adeguamento al sopravvenuto Accordo interconfederale 10.2.2014 e per tener conto delle esigenze, operative e procedurali, emerse nella prima elezione nazionale;

### CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. Le Premesse sono parte integrante del presente Verbale.
2. In data odierna viene avviata la revisione del Regolamento 23.9.2013 per l'elezione delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A., da completarsi entro e non oltre il 30 giugno 2017.
3. Le Segreterie nazionali stipulanti comunicano, in data odierna, che in tutte le aziende aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti le elezioni di entrambi gli organismi di rappresentanza si terranno congiuntamente nei giorni 25 e 26 ottobre 2017.
4. Avuto riguardo a quanto innovato dall'Accordo interconfederale 10.2.2014 - Parte Seconda, Sezione Seconda, punto 6 e tenuto conto di quanto concordato con il Verbale di intesa 28 novembre 2016 richiamato in premessa, le R.S.U. in carica si intendono decadute alla data del 30 aprile 2017.
5. A decorrere dal 1° maggio 2017 e fino all'entrata in carica delle R.S.U. neolette, nelle aziende aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, la rappresentanza e la titolarità negoziale nei confronti delle imprese prevista dal CCNL 10 luglio 2016 viene esercitata dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti o firmatarie il CCNL 10 luglio 2016.
6. Eventuali accordi di secondo livello, stipulati nel periodo di cui al precedente comma, dalle predette strutture sindacali territorialmente competenti saranno sottoposti, mediante referendum indetto unitariamente dalle OO.SS. sottoscrittrici dell'ipotesi di accordo, all'approvazione dei lavoratori non in prova in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.
7. Il referendum si dovrà tenere entro 15 giorni dalla firma dell'accordo di secondo livello e si intenderà valido ove allo stesso abbia partecipato almeno il 50% degli aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum, il referendum si dovrà tenere entro i 15 giorni successivi.
8. L'accordo di secondo livello si intenderà validato con la maggioranza di almeno il 50% +1 dei votanti.
9. Al fine di assicurare il rispetto degli adempimenti previsti, in materia di salute e sicurezza del lavoro, dal D.lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive modifiche, i R.L.S.S.A. in carica alla data

del 30 aprile 2017 sono prorogati a tutto il 15 novembre 2017, al fine di consentire la coincidenza della loro elezione con quella delle R.S.U.

10. Nelle more del rinnovo delle R.S.U., le OO.SS. stipulanti e quelle firmatarie confermano formalmente la loro rinuncia a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970.

UTILITALIA

*[Handwritten signatures for UTILITALIA]*  
Stefano Furlan  
Alessandro Zucchi  
Veronica Massarelli  
CISAMBIENTE  
*[Handwritten signature]*

FP CGIL

*[Handwritten signature for FP CGIL]*

FIT CISL

*[Handwritten signature for FIT CISL]*

LEGACOOPSERVIZI

*[Handwritten signature for LEGACOOPSERVIZI]*

UILTRASPORTI

*[Handwritten signature for UILTRASPORTI]*

FIADL

*[Handwritten signatures for FIADL]*  
Veneranda Lupi  
Alessandro Vito  
Kersti M. S.



## Verbale di Accordo

Oggi, 7 giugno 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Gino Cisternino, Saverio Lopes, Bruno Moretti, Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

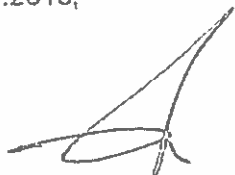
FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio Venuto

premesso che:

- con il verbale di intesa 3 maggio 2017, le Segreterie Nazionali stipulanti il CCNL 10 luglio 2016 hanno indetto e comunicato le elezioni delle RSU e dei RLSSA in tutte le aziende aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, per le date di mercoledì 25 ottobre e giovedì 26 ottobre 2017;
- al fine di consentire lo svolgimento delle operazioni elettorali alla luce di un nuovo Regolamento contrattuale adeguato ai sopravvenuti Accordi Interconfederali tra Confindustria e Confservizi e CGIL/CISL/UIL rispettivamente del 10.1.2014 e del 10.2.2014, le Parti, nella medesima intesa, hanno convenuto di avviare la revisione del Regolamento elettorale 23.9.2013;



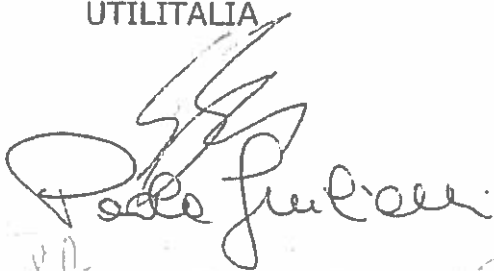
- si conferma tutto quanto convenuto con il verbale di intesa 3 maggio 2017 per la disciplina del periodo transitorio intercorrente fino alle avvenute elezioni delle RSU e dei RLSSA

convengono che:


1. il testo allegato al presente verbale, che entra in vigore il 7 giugno 2017, costituisce la fonte normativa che disciplina l'elezione della RSU e dei RLSSA, sostituendo a tutti gli effetti il Regolamento 23.9.2013;
2. le parti convengono altresì l'allegato calendario, valido per la tornata elettorale 2017, anche in deroga, con riferimento alle sole scansioni temporali, a quanto stabilito nel Regolamento 7 giugno 2017;
3. in coerenza con il nuovo Regolamento per le elezioni della RSU e dei RLSSA sarà modificato il testo dell'art. 57 del CCNL: a tal fine le parti convengono d'incontrarsi il prossimo 27 giugno 2017

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA



Paolo Fucini



Anna Maria

FP CGIL

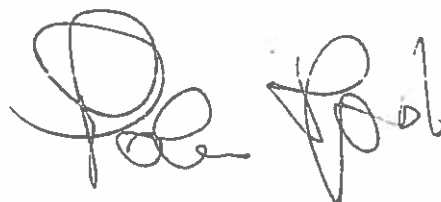


FIT CISL

CISAMBIENTE

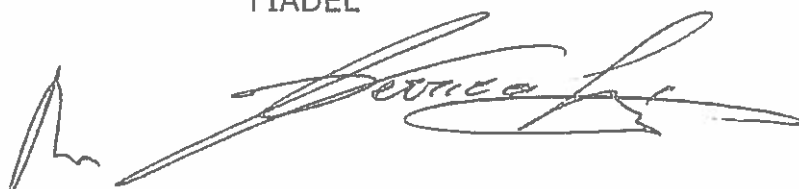


UILTRASPORTI



LEGACOOPSERVIZI

FIADEL





3 maggio 2017	Indizione attivata.
Entro il 10 giugno 2017	Informazione da parte di Utilitalia, Cisambiente e Legacoopservizi alle imprese associate.
Entro il 14 luglio 2017	Attivazione della procedura da parte delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti con comunicazione scritta alla Direzione aziendale.
Entro il 10 settembre 2017	Designazione dei componenti della commissione elettorale con comunicazione scritta, anche non congiunta, alla Direzione aziendale da parte delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti e firmatarie.
Dal 10 settembre al 5 ottobre 2017	Termini per la presentazione delle liste elettorali da parte delle strutture territoriali delle OO.SS. di cui all'articolo 2 del Regolamento 7/06/2017.
Dall'11 al 18 settembre 2017	Convocazione della commissione elettorale da parte della direzione aziendale per gli adempimenti operativi - organizzativi.
6 ottobre 2017	Integrazione dei componenti della commissione elettorale ai sensi dell'articolo 5 comma 1.
7 ottobre 2017	Affissione delle liste in bacheca.
Dal 7 ottobre al 13 ottobre 2017	Inoltro da parte della Direzione aziendale alla commissione elettorale dell'elenco definitivo degli aventi diritto al voto.
25 e 26 ottobre 2017	Svolgimento delle votazioni.
11 novembre 2017	Entrata in carica degli RSU/RLSSA.

UTILITALIA

*Paolo Fucini*  
CISAMBIENTE

LEGACOOPSERVIZI

FP CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADL

*Paolo Berti*  
*Luigi Am*  
*Paolo Po*  
*cur e c*

## **Regolamento per le elezioni delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A.**

### **Premessa**

La Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) è l'organismo di rappresentanza sindacale di tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro, siano essi iscritti o meno alle Organizzazioni sindacali.

La R.S.U. risponde alle esigenze di:

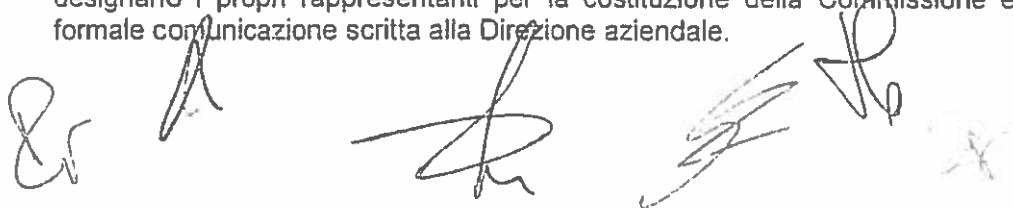
- Dotare i lavoratori e le lavoratrici di uno strumento generale e unitario di rappresentanza, su base elettiva;
- Determinare un maggiore coinvolgimento degli stessi lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte sindacali che li riguardano;
- Garantire la indispensabile coesione del sistema contrattuale;
- Evitare, pur nel rispetto del pluralismo delle posizioni, la polverizzazione della rappresentanza.

Nelle aziende si darà luogo alla costituzione e al rinnovo su base elettiva della R.S.U., chiamando al voto a scrutinio segreto e su liste di Organizzazione concorrenti tutti le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, non in prova.

In tale premessa, in attuazione dell'Accordo Interconfederale 10.2.2014 sottoscritto da Confservizi e CGIL, CISL e UIL e dell'Accordo Interconfederale 10.1.2014 sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL, le parti stipulanti il C.C.N.L. concordano il seguente Regolamento che disciplina la costituzione e il rinnovo della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.), a integrazione di quanto stabilito al riguardo dall'art. 57 del vigente CCNL.

### **Art. 1 – Indizione e attivazione della procedura delle elezioni per la costituzione e il rinnovo della R.S.U. e dei R.L.S.S.A.**

1. Nelle aziende aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti sono indette in un'unica data le elezioni della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.) a iniziativa delle Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.  
La data delle elezioni è comunicata per iscritto dalle predette Segreterie nazionali alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti nonché ad Utilitalia, Cisambiente e Legacoopservizi con un preavviso di almeno quattro mesi.  
Utilitalia, Cisambiente e Legacoopservizi, oltre a darne comunicazione alle aziende associate, provvederanno conseguentemente a indicare, per iscritto, alle predette Segreterie nazionali, le eventuali altre Associazioni sindacali nazionali firmatarie del CCNL.
2. Alla conseguente attivazione della procedura per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. provvedono, con un preavviso di almeno tre mesi rispetto alla data delle elezioni, le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, con comunicazione scritta, anche non congiunta, alle rappresentanze sindacale unitarie in scadenza ed alla Direzione aziendale, da affiggere anche nell'apposita bacheca aziendale.
3. Entro 45 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 2, in ogni azienda le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti o firmatarie che partecipano alle elezioni, depositando in busta chiusa le liste elettorali presso l'azienda, designano i propri rappresentanti per la costituzione della Commissione elettorale, dandone formale comunicazione scritta alla Direzione aziendale.



4. Entro 5 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 3, la Direzione aziendale convoca i rappresentanti della Commissione Elettorale come sopra comunicati, ai quali trasmette formalmente le buste contenenti le liste elettorali in ordine di presentazione e l'elenco dei dipendenti, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto; l'azienda provvede a quanto necessario per permettere il lavoro della Commissione elettorale e il normale svolgimento delle operazioni elettorali (utilizzo di locale, di fotocopiatrice per riproduzione di materiale elettorale nonché di telefono/fax, secondo le disposizioni aziendali).
5. Le elezioni della R.S.U. e dei RLSSA si svolgono ogni tre anni.
6. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 63 del CCNL 10.7.2016, l'indizione delle elezioni, l'attivazione e lo svolgimento della procedura per l'elezione dei RLSSA sono regolati dal presente Regolamento, fatta eccezione per gli artt. 3, 15, 18, 19, 20, 22.
7. La Commissione elettorale in ogni azienda è unica per entrambe le elezioni.
8. In ogni caso, ivi compreso quello di ritardo nel rinnovo di cui al successivo art. 21, la RSU e i RLSSA eletti o subentrati (in ordine di preferenza tra i non eletti nella lista del dimissionario) nel corso del triennio di vigenza della RSU e dei RLSSA restano in carica sino al termine del triennio stesso, dopo il quale hanno corso le nuove elezioni nazionali triennali.

## Art. 2 – Presentazione delle liste elettorali

1. Nella composizione delle liste elettorali si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione dei principi di non discriminazione.
2. Per l'elezione della RSU e dei RLSSA è necessaria la presentazione di due liste elettorali distinte; una per ogni singola elezione.

Le liste elettorali sono presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Associazioni sindacali di cui alle seguenti lettere a) e b):

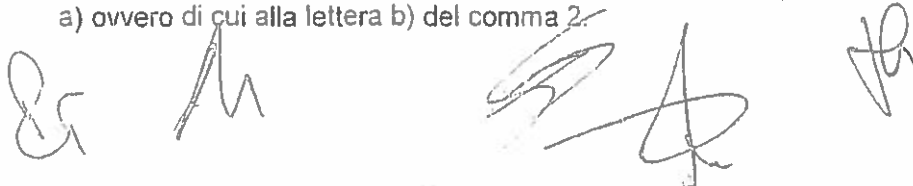
- a) Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente CCNL;
- b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto e atto costitutivo pubblico, a condizione che, preliminarmente, accettino espressamente e formalmente: i vigenti Accordi interconfederali; il vigente CCNL; il presente Regolamento; il regolamento RSU aziendale di cui all'art. 20; l'accordo di settore 1.3.2001 sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero, stipulato ai sensi della legge n. 146/1990 e succ. modificazioni; e, inoltre, a condizione che all'atto della presentazione della lista presentino un numero di firme di lavoratori dipendenti almeno pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Ogni Associazione sindacale che presenta una propria lista elettorale ha diritto a designare il proprio rappresentante nella Commissione elettorale di cui all'art. 5, dandone comunicazione all'azienda.

Le firme dei presentatori delle liste sono autenticate dalla Commissione elettorale di cui all'art.5.

Il termine per la presentazione delle liste elettorali da parte delle Associazioni sindacali di cui al precedente comma 3, lett. b) è fissato nella mezzanotte del settantesimo giorno dalla data della comunicazione scritta di cui all'art. 1, comma 2.

3. L'abilitazione a presentare le liste elettorali è attestata dal possesso dei requisiti di cui alla lettera a) ovvero di cui alla lettera b) del comma 2.



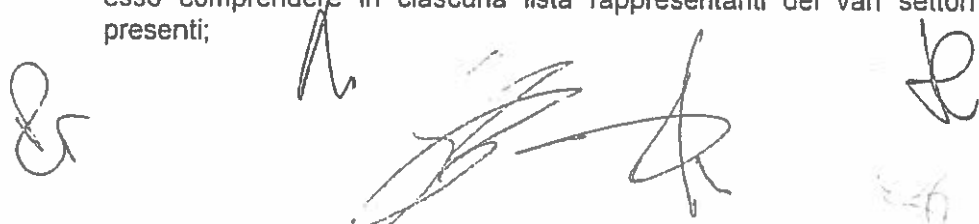
Il possesso dei requisiti di cui al comma 2 è accertato dalla Commissione elettorale con riguardo alla singola azienda nella quale si svolgono le elezioni.

La presentazione di liste elettorali è consentita anche qualora, nell'azienda, siano assenti iscritti alle Associazioni sindacali di cui al presente art. 2, comma 2.

4. Il possesso dei requisiti è comprovato dai seguenti documenti allegati alla presentazione della lista:
  - nel caso di cui al comma 2, lett.a): da una dichiarazione sottoscritta dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie;
  - nel caso di cui al comma 2, lett. b): dallo Statuto e dall'atto costitutivo notarile; dalla dichiarazione sottoscritta dal rappresentante legale nazionale e/o territoriale dell' O.S. con la quale sono accettati espressamente gli Accordi interconfederali, il vigente CCNL, il presente Regolamento ed il regolamento aziendale di cui all'art. 20, l'Accordo 1.3.2001 sull'esercizio del diritto di sciopero; da un elenco, controfirmato dai presentatori della lista, di dipendenti aventi diritto al voto, debitamente firmato dagli stessi con indicazione del relativo documento di identità, in numero almeno pari al 5 % degli aventi diritto al voto, a termini dell'art. 7.
5. Ogni Associazione sindacale non può presentare più di una lista in ciascun collegio elettorale.
6. Non possono presentare proprie liste elettorali le Organizzazioni sindacali affiliate a quelle di cui al presente articolo, comma 2, lettera a).  
Inoltre, non possono essere presentate liste congiunte da parte di più Organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative, salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi di cui al presente articolo, comma 2, lettera b), avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.
7. Non possono essere candidati coloro che abbiano sottoscritto la lista elettorale per la sua presentazione, il firmatario presentatore della lista e i membri della Commissione elettorale
8. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista elettorale. Qualora un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 6, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la decadenza della sua candidatura.
9. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre  $\frac{4}{3}$   $\frac{2}{3}$  il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

### **Art. 3 – Criteri per la determinazione della R.S.U. e dei collegi elettorali**

1. Nella definizione dei collegi elettorali al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle articolazioni organizzative dell'azienda e delle categorie professionali di significativa incidenza in essa operanti, al fine di garantire una adeguata composizione della rappresentanza.
2. I criteri per la determinazione della R.S.U. e degli eventuali collegi elettorali sono così stabiliti:
  - a) La giurisdizione della R.S.U. è in corrispondenza dell'azienda definita in ambito comunale/territoriale;
  - b) All'interno della giurisdizione della R.S.U. il collegio elettorale, di norma, è unico, potendo esso comprendere in ciascuna lista rappresentanti dei vari settori dell'attività lavorativa presenti;



- c) In relazione ai settori di attività e all'ampiezza dei punti operativi, è possibile suddividere l'elezione di un'unica R.S.U. in più collegi. I collegi elettorali interni vanno definiti di comune accordo dalle strutture territoriali di settore delle Associazioni sindacali di cui all'art. 2, comma 2.
- d) Se l'azienda opera in territorio extra comunale è obbligo suddividere, per valorizzare la vicinanza dei rappresentanti con i rappresentati, l'elezione della RSU in più collegi elettorali corrispondenti ai siti produttivi o alle aree vaste, mantenendo obbligatoriamente inalterato il criterio di rappresentanza proporzionale tra numero di dipendenti e il numero delle RSU elette nel complessivo numero di tutte le RSU del perimetro aziendale.

#### **Art. 4 – Modalità per l'esercizio del diritto di voto**

1. Il luogo e l'orario delle votazioni sono stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze del servizio.
2. Almeno 8 giorni prima della data fissata per le votazioni, la Commissione elettorale, mediante comunicazione affissa nelle bacheche messe a disposizione dall'azienda, informa i lavoratori circa il luogo e l'orario delle votazioni.
3. Qualora l'ubicazione delle strutture operative, amministrative e degli impianti e il numero dei votanti lo richiedano, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto e garantendo, di norma, la contestualità della votazione.

#### **Art. 5 – Commissione elettorale: composizione e compiti**

1. Entro 5 giorni dalla comunicazione di cui all'art. 1, comma 3, in azienda viene costituita la Commissione elettorale a termini dell'art. 1, comma 4.

Il giorno successivo al termine per la presentazione delle liste elettorali di cui all'art. 2, comma 2, la Commissione elettorale è integrata, in via definitiva, dai componenti designati da tutte le Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, con comunicazione scritta alla Direzione aziendale firmata dal Presidente della Commissione.

2. La Commissione elettorale è composta da lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato e/o da rappresentanti delle Associazioni sindacali – con esclusione dei loro rappresentanti legali – le quali, in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 2, partecipino alle elezioni.

Ognuna delle Associazioni sindacali di cui sopra nomina, pariteticamente, fino a un massimo di due rappresentanti, i quali non possono essere candidati alle elezioni.

3. La Commissione, una volta definitivamente costituita, elegge al suo interno il Presidente, a maggioranza di tutti i suoi componenti.
4. In particolare, la Commissione elettorale ha il compito di:
  - acquisire dall'azienda l'elenco generale degli elettori;
  - autenticare le firme dei presentatori delle liste;
  - ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente Regolamento;
  - verificare il possesso dei requisiti e la valida presentazione delle liste, a termini dell'art. 2;

- verificare preventivamente – tramite autocertificazione - le incompatibilità di cui all'articolo 18 del presente Regolamento;
  - costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
  - affiggere le liste elettorali, a termini dell'art. 6;
  - comunicare ai lavoratori la data, il luogo e l'orario delle votazioni;
  - distribuire il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
  - predisporre l'elenco degli aventi diritto al voto per ciascun seggio, sulla base dell'elenco fornito dalla Direzione aziendale, a termini dell'art. 1, comma 4;
  - nominare per ogni seggio il Presidente e gli scrutatori;
  - vigilare sulla correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
  - esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente Regolamento;
  - proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste e la Direzione aziendale.
5. I componenti della Commissione elettorale hanno diritto alla corresponsione della retribuzione globale per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività di competenza.

#### **Art. 6 – Affissione delle liste elettorali**

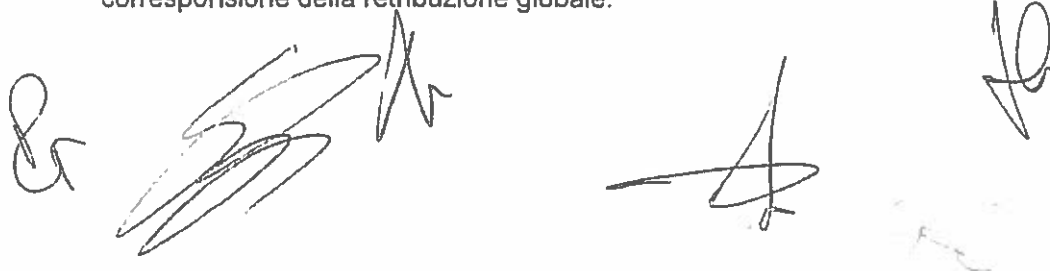
Le liste elettorali sono affisse dalla Commissione elettorale nelle bacheche messe a disposizione dall'azienda almeno 18 giorni prima della data fissata per la votazione.

#### **Art. 7 – Elettorato attivo e passivo**

1. Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto. I lavoratori comandati votano nell'azienda dove prestano servizio al momento delle elezioni.  
Possono essere eletti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, in forza presso l'azienda.

#### **Art. 8 – Composizione del seggio elettorale**

1. Ogni seggio è composto, di norma, da un Presidente e da due scrutatori, tutti nominati dalla Commissione elettorale. Ne fanno parte lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda con contratto a tempo indeterminato e/o rappresentanti territoriali delle associazioni sindacali – con esclusione dei loro rappresentanti legali – che, in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 2, partecipano alle elezioni. E' facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. Nel caso di un unico seggio, la Commissione elettorale espleta i compiti propri del seggio elettorale.
2. In ogni caso, la designazione degli scrutatori - anche componente della Commissione elettorale - deve essere effettuata non oltre le 48 ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i Presidenti e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, dà luogo alla corresponsione della retribuzione globale.



#### **Art. 9 – Apertura e allestimento dei seggi elettorali**

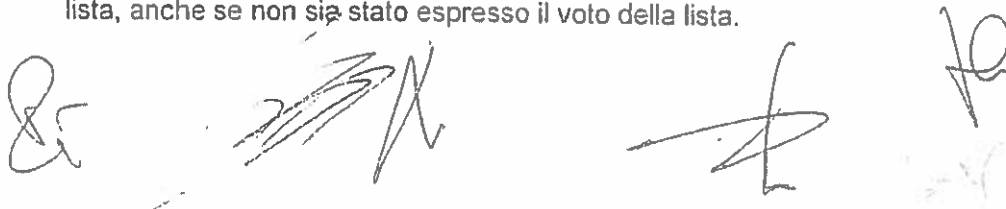
1. Allo scopo di garantire l'esercizio del diritto di voto, i seggi sono tenuti aperti obbligatoriamente due giorni consecutivi negli orari stabiliti dalla Commissione elettorale, secondo le modalità di cui all'art. 5.
2. È possibile tenere aperti i seggi elettorali per un periodo di tempo minore, secondo quanto previsto dal comma 1, solo quando tutti i lavoratori aventi diritto nelle liste avranno espresso il proprio voto.
3. A cura della Commissione elettorale, ogni seggio viene munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio e dispone di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, predisposto dall'azienda ed aggiornato con le modifiche dell'organico (licenziamenti, dimissioni, lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, ecc.)

#### **Art. 10 – Schede elettorali**

1. La votazione ha luogo a mezzo di un'unica scheda elettorale, firmata dal Presidente e dagli scrutatori, che comprende tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione delle liste elettorali, l'ordine di precedenza nella scheda elettorale viene estratto a sorte.
3. La preparazione delle schede elettorali avviene in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. Le schede elettorali sono comunque due: una per le elezioni della RSU e l'altra per le elezioni dei RLSSA.

#### **Art. 11 – Riconoscimento degli elettori e modalità della votazione**

1. La votazione deve avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
2. Per essere ammessi al voto, gli elettori devono esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi devono essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.
3. Nel consegnare la scheda all'elettore, il Presidente gli fa apporre la firma accanto al suo nominativo nell'elenco di cui all'art. 9, comma 2.
4. Il voto è segreto e diretto e non può essere espresso né per lettera né per interposta persona.
5. L'elettore può esprimere il voto di preferenza fino a un massimo di due candidati della lista da lui prescelta. Il voto preferenziale viene espresso mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato o dei candidati ovvero trascrivendo il nome del candidato o dei candidati nell'apposito spazio della scheda elettorale.
6. Il voto di lista viene espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione o sul logo della lista. L'indicazione di oltre due preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.



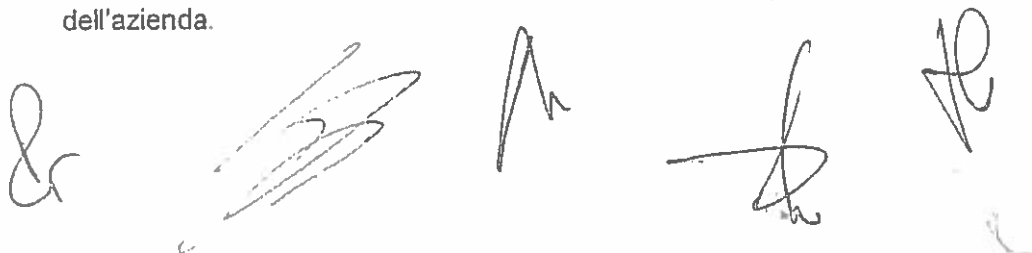
7. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidato di altra lista, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.
8. Il voto è altresì nullo se la scheda elettorale non è quella predisposta, se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione, se il voto è apposto a più di una lista o se sono indicate più preferenze a liste diverse senza indicare il voto di lista.

#### **Art. 12 – Quorum per la validità delle elezioni**

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori promotrici e le Aziende sono impegnate a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte la metà più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, conteggiati nel collegio elettorale complessivo della R.S.U..  
Qualora tale quorum non sia raggiunto, le Organizzazioni sindacali promotrici, sulla base di tale esito certificato dalla Commissione elettorale, reiterano la procedura elettorale per la sua conclusione entro i 30 giorni successivi alla prima votazione.
3. Nel caso che il quorum non sia raggiunto, nonostante la reiterazione della procedura, la rappresentanza e la titolarità negoziale è esercitata momentaneamente in forma esclusiva delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL.
4. L'elezione, reiterata per la terza volta, è valida ove alle stessa abbia preso parte almeno il 33% più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, conteggiati nel collegio elettorale complessivo della R.S.U..

#### **Art. 13 – Operazioni di scrutinio**

1. Le operazioni di scrutinio sono pubbliche. Lo scrutinio inizia immediatamente dopo la chiusura del seggio elettorale. Lo stesso avviene per i seggi chiusi dopo la prima giornata.
2. Al termine dello scrutinio, il Presidente del seggio consegna alla Commissione elettorale il verbale delle operazioni con indicazione dei voti di lista e dei voti di preferenza dello scrutinio stesso, su cui deve essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede elettorali, elenchi, ecc.).
3. In caso di più seggi, la Commissione elettorale procede alle operazioni di verifica riepilogativa, dandone atto nel proprio verbale.
4. Al termine delle operazioni di cui al comma precedente, la Commissione elettorale provvede a sigillare in un unico plico tutto il materiale trasmesso dai seggi, esclusi i verbali.
5. Dopo la definitiva convalida della R.S.U., il plico sigillato viene conservato, per almeno tre mesi, secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità.  
Successivamente, è distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione aziendale.
6. I verbali di scrutinio sono conservati dalla R.S.U. e, in copia, dall'amministrazione del personale dell'azienda.





#### Art. 14 – Attribuzione dei seggi

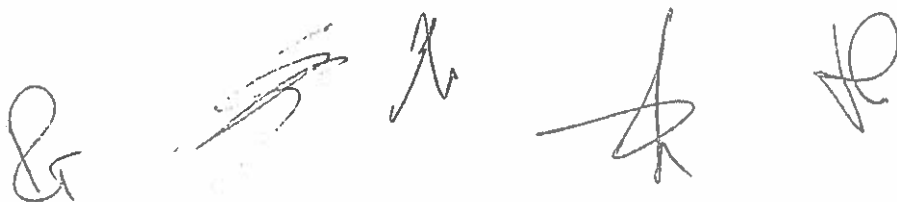
1. Il numero dei seggi viene ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti riportati dalle singole liste concorrenti.
2. Nell'ambito delle liste che hanno conseguito i voti, i seggi sono attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati.  
A parità di voti di preferenza, vale l'ordine di inserimento nella lista.
3. I seggi sono attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.
4. Nel caso in cui una o più liste rappresentative delle Organizzazioni nazionali stipulanti FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, nelle RSU con più di cinque componenti, non raggiunga il quorum necessario per l'assegnazione di un seggio e tuttavia abbia ottenuto un numero di voti pari alla metà del quorum ottenuto dividendo il numero degli aventi diritto per il numero dei seggi previsti, dai seggi complessivamente attribuiti alle liste delle predette OO.SS. stipulanti sarà assegnato un seggio a una o più delle Organizzazioni sindacali stipulanti, in virtù del "patto di solidarietà sindacale".

Qualora il numero dei seggi complessivamente a disposizione delle OO.SS. stipulanti non sia sufficiente a realizzare la finalità di cui sopra, da tali seggi sarà assegnato un seggio a una o più delle OO.SS. stipulanti, che non abbia raggiunto il quorum necessario per l'assegnazione di un seggio, in funzione della più elevata percentuale di voti ottenuta.

Fermo restando quanto stabilito dai commi 1 e 2 del presente articolo, qualora una o più O.S. stipulante non abbia ottenuto alcun seggio ma abbia comunque raggiunto almeno la metà del quorum elettorale, alla stessa verrà attribuito un seggio – in virtù del "Patto di solidarietà sindacale" – da parte della O.S. stipulante che avrà ottenuto il maggior numero di seggi ovvero da parte della O.S. che, a parità di seggi assegnati, abbia ottenuto il minor numero di voti.

#### Art. 15 – Ricorsi alla Commissione elettorale

1. Sulla base dei risultati dello scrutinio, la Commissione elettorale procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
2. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati delle elezioni senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma diviene definitiva e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.
3. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve decidere entro 48 ore dalla loro ricezione, trascrivendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui ai commi 2 e 3, copia del verbale di cui al comma 1 e dei verbali di seggio deve essere notificata, da parte della Commissione elettorale a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, e altresì, a mezzo raccomandata A/R o PEC, all'Associazione datoriale di categoria che, a sua volta, ne dà pronta comunicazione all'azienda e al Comitato dei Garanti.



#### **Art. 16– Ricorsi al Comitato dei garanti**

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso al Comitato dei garanti, entro 10 giorni dallo scadere dei termini di cui all'art. 15, commi 2 e 3.
2. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali presentatrici di liste, da un rappresentante dell'Associazione datoriale ove presente sul territorio ed è presieduto dal Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro o da un suo delegato.
3. Il Comitato si pronuncia entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento del ricorso.

#### **Art. 17 – Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.**

1. Definiti gli eventuali ricorsi, la nomina dei componenti della R.S.U. viene comunicata per iscritto, a firma del Presidente, dalla Commissione elettorale alle Organizzazioni sindacali che hanno presentato la lista e alla Direzione aziendale.

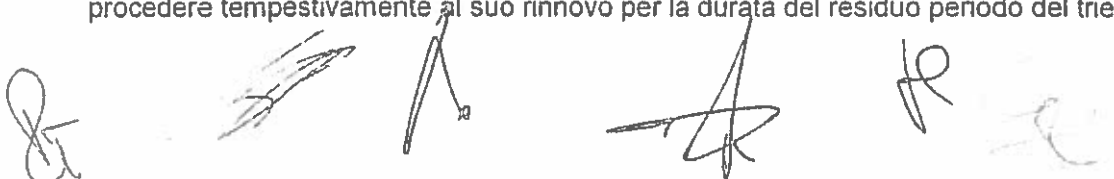
#### **Art. 18 – Durata e sostituzione nell'incarico di componente della R.S.U.**

1. I componenti della R.S.U. restano in carica 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente.
2. Tre assenze ingiustificate e consecutive alle riunioni della R.S.U. o, per chi ne fa parte, del Coordinamento di cui all'art. 20 determinano la decadenza automatica dalla carica di componente della R.S.U.. Il Coordinamento o/e l'Assemblea sono tenuti a notificare la decadenza all'interessato quando ricorrono le condizioni di cui sopra.
3. La carica di componente della R.S.U. è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o con cariche esecutive in partiti e/o movimenti politici, nel caso in cui la carica configga, nell'ambito territoriale di competenza, per interessi economici o politici.  
Per altri tipi di incompatibilità valgono le disposizioni previste dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Il verificarsi di situazioni di incompatibilità determina l'immediata decadenza dalla carica di componente della R.S.U., formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U. con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti.

Avverso la mancata formalizzazione di incompatibilità della carica di componente R.S.U. e/o l'esclusione formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U., con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti, si può ricorrere al Comitato dei Garanti di cui all'art 16 comma 2.

4. Qualora un componente della R.S.U., nel periodo di vigenza triennale, sia trasferito in altri collegi o aziende secondo le procedure di legge, ovvero sia dimissionario o decaduto, lo stesso è sostituito dal primo dei non eletti della medesima lista elettorale. Il trasferimento, le dimissioni, la decadenza, anche per incompatibilità a termini del presente Regolamento, sono rese note per iscritto dall'interessato alla R.S.U. e dalla R.S.U. all'azienda, unitamente al nome del subentrante, nonché ai lavoratori mediante comunicato affisso in bacheca.
5. Le dimissioni dei componenti della R.S.U., intervenute nel periodo di vigenza triennale in misura superiore al 50% del totale degli stessi, con la possibilità di una sostituzione del singolo componente, determinano l'automatica decadenza della R.S.U, con conseguente obbligo di procedere tempestivamente al suo rinnovo per la durata del residuo periodo del triennio in corso.



Il singolo e/o la totalità delle RSU non decadono in caso di avvicendamento tra imprese nei casi di cui all'articolo 6 del CCNL e nei processi di fusione, aggregazione e ristrutturazione aziendale o di gruppo che comporta il passaggio di personale anche nelle previsioni di cui all'articolo 2112 C.C.

Nei casi di cui al precedente capoverso si verifichi la fusione di due o più RSU, il voto del singolo componente RSU, per l'esercizio delle prerogative previste dalla norma transitoria dell'articolo 2 lettera B), integrato in una RSU già preesistente sarà commisurato in misura proporzionale al numero dei dipendenti soggetti al trasferimento in relazione al rapporto tra RSU/numero dipendenti dell'unità produttiva acquirente.

6. Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. o la revoca dell'iscrizione all'Organizzazione sindacale nella cui lista il delegato RSU era stato eletto, ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza, dal momento in cui la Direzione aziendale, avendone avuto conoscenza, ne dà comunicazione alla lista di originaria appartenenza a cui il componente risultava iscritto al momento delle elezioni,

#### **Art. 19 – Assemblea della RSU**

L'Assemblea della RSU è costituita dagli eletti nella RSU e si riunisce, di norma, due volte all'anno e comunque ogni qualvolta il 30% più uno ne faccia richiesta. La riunione è valida con la presenza del 50% più uno degli eletti. Le decisioni dell'Assemblea sono valide se approvate dalla maggioranza dei partecipanti. Al fine di agevolare le comunicazioni con l'azienda, la RSU si doterà di un indirizzo di posta elettronica.

#### **Art. 20 – Regolamento e coordinamento della R.S.U.**

1. Ogni R.S.U. si dota obbligatoriamente di un Regolamento per istruire le proprie attività interne e prevedendo nello stesso le modalità di consultazione dei lavoratori.
2. Qualora il numero complessivo dei componenti della R.S.U. sia uguale o superiore a cinque sette, viene costituito un Coordinamento, eletto dall'assemblea della R.S.U., che rappresenta formalmente la R.S.U. nelle varie modalità di interlocuzione con l'azienda e nella contrattazione aziendale. Esso è composto da almeno un membro per ogni Organizzazione sindacale che abbia ottenuto almeno un seggio.
3. Il coordinamento può nominare un Coordinatore.

#### **Art. 21 – Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione e il rinnovo della R.S.U. e dei R.L.S.S.A.**

1. La data delle elezioni deve essere fissata entro i tre mesi precedenti la scadenza del mandato della RSU.
2. In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. di cui agli artt. 1, 2 e 5, le Associazioni sindacali nazionali stipulanti svolgono i necessari interventi atti a rimuovere le cause, allo scopo di garantire la piena attuazione di quanto previsto dal presente Regolamento, al fine di mantenere la consecutività triennale delle elezioni, secondo le scadenze nazionali stabilite dalle parti stipulanti.
3. Per quanto di loro competenza, le aziende sono tenute a segnalare tempestivamente ad UTILITALIA, Cisambiente e Legacoopservizi gli eventuali ritardi nell'espletamento degli adempimenti di cui sopra.



4. Qualora, nelle aziende, il ritardo nell'espletamento degli adempimenti comporti il mancato rinnovo nei termini della R.S.U. scaduta, mentre i R.L.S.S.L.A. continuano ad operare in regime di proroga, per il tempo necessario a promuovere le nuove elezioni, la rappresentanza e la titolarità negoziale è esercitata momentaneamente in forma esclusiva delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

#### **Art. 22 – Disposizioni finali**

1. Nelle aziende dove è in carica la R.S.U., ovvero dove se ne promuove la costituzione, le Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del vigente CCNL, quelle riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970 nonché quelle di cui all'art. 2, comma 2, lett. b) del presente Regolamento sono tenute a ottemperare a quanto previsto dall'art. 57, lett. A), comma 3 del vigente CCNL.

Le predette Associazioni sindacali sono altresì impegnate ad assicurare che le proprie strutture, nei loro ambiti di competenza, diano attuazione alla presente intesa per i lavoratori delle società e delle imprese esercenti servizi di igiene ambientale, in conformità ai contenuti del presente Regolamento e nel rispetto dei tempi fissati sia per la costituzione che per il rinnovo della R.S.U.

2. Qualora siano emanate disposizioni di legge o sottoscritti Accordi interconfederali che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente Regolamento, le parti stipulanti si impegnano a incontrarsi tempestivamente onde provvedere agli adeguamenti delle relative disposizioni.

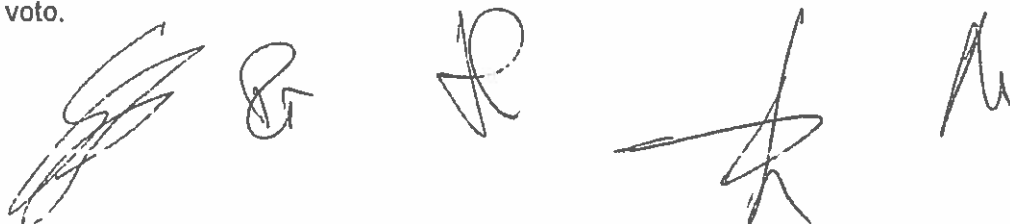
Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal 7 giugno 2017.

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI SULL'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE (RLSSA)**

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 47, comma 5, del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni nonché dall'art. 63 del vigente CCNL, le parti si danno atto che i Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.) sono eletti, nel numero specificamente fissato dall'art. 63 del vigente CCNL, in concomitanza dell'elezione della R.S.U..

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Ai diversi fini di cui al presente Regolamento, con l'espressione "lavoratori" si intendono i lavoratori e le lavoratrici, non in prova, in forza all'azienda con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti, nonché quelli con contratto a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.



## Verbale di Accordo

Oggi, 7 giugno 2017, si sono incontrate in Roma, presso la sede UTILITALIA,

le Parti:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Gino Cisternino, Saverio Lopes, Bruno Moretti e Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI rappresentata Giancarlo Varani

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

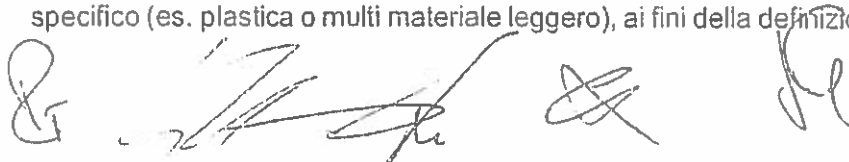
UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio Venuto

tenuto conto di quanto previsto nel verbale di accordo 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.6.2011 nei punti c) Classificazione del personale e o) Altri temi, convengono le modifiche che seguono degli articoli 15 e 32, lett. F) del CCNL, relativi rispettivamente al sistema di classificazione del personale ed al rimborso spese per rinnovo patente e certificato qualificazione conducente.

Ai fini del versamento della contribuzione dovuta al Fondo Previambiente per il nuovo livello J dal datore di lavoro e dal lavoratore ai termini dell'art. 65, comma 5 e ss. del vigente CCNL, le Parti convengono sulla base retributiva convenzionale di cui alla tabella retributiva allegata, che riepiloga le basi di calcolo ed i relativi importi contributivi dovuti per tutti i livelli del sistema di classificazione del personale e che viene allegata al citato art. 65.

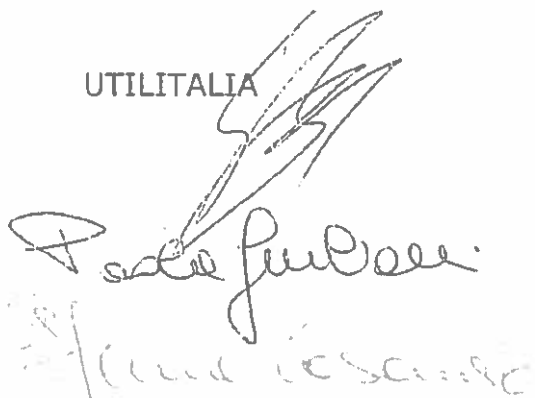
Con riferimento al profilo esemplificativo dell'operatore unico, 3° livello professionale, le Parti si impegnano a proseguire l'esame sulla movimentazione manuale dei carichi con sollevamento da parte dell'operatore in singolo, avendo anche a riferimento il contenimento di frazioni a basso peso specifico (es. plastica o multi materiale leggero), ai fini della definizione di un diverso limite di utilizzo,



ove richiesto dall'assetto organizzativo svolto dall'azienda e dalle caratteristiche ed esigenze del servizio di raccolta e comunque nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto

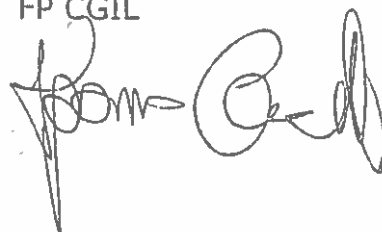
UTILITALIA



A stylized signature in black ink, appearing to read 'F. de F...'.

CISAMBIENTE

FP CGIL



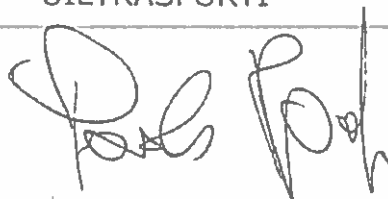
A stylized signature in black ink, appearing to read 'Pom-...'.

FIT CISL



A stylized signature in black ink, appearing to read 'Caraf-...'.

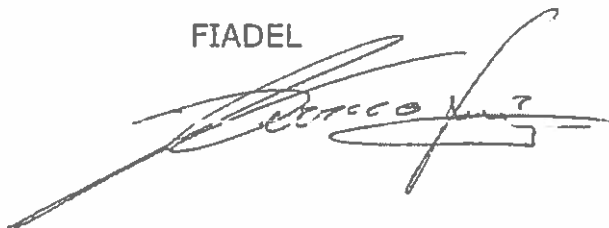
UILTRASPORTI



A stylized signature in black ink, appearing to read 'P. P.'.

LEGACOOPSERVIZI

FIADEL



A stylized signature in black ink, appearing to read 'F. F.'.

## Art. 15 – Sistema di Classificazione unica del personale

A decorrere dal 7 giugno 2017, l'art. 15 è così sostituito.

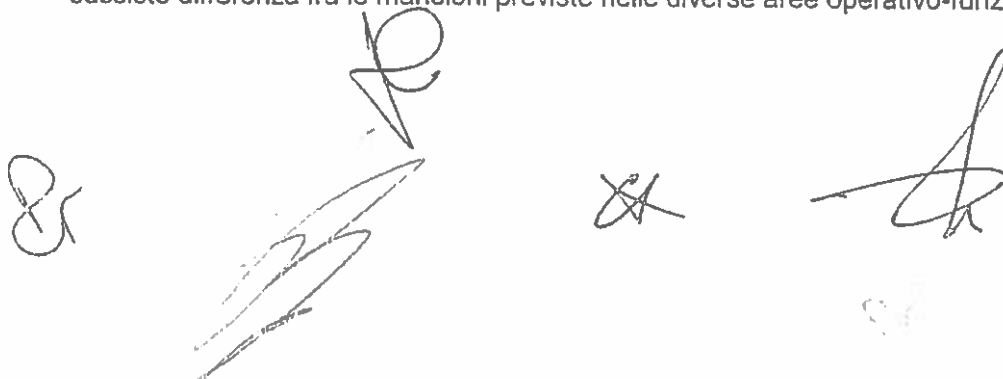
### OMISSIS

1. A decorrere dal 7 giugno 2017, il personale dipendente è inquadrato nel presente sistema di classificazione unica per Aree operativo-funzionali, articolato in 10 livelli professionali e 17 posizioni parametrali, alle quali corrispondono le retribuzioni base mensili riportate nella tabella allegata all'art.27 del CCNL.
2. Le Aree operativo- funzionali sono le seguenti:
  - Area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio;
  - Area conduzione;
  - Area impianti e laboratori;
  - Area officine e servizi generali;
  - Area tecnica e amministrativa.
3. A valere dal 7 giugno 2017,
  - alla nuova posizione 1A corrisponde il parametro 100, la cui retribuzione base mensile ricomprende ed assorbe la retribuzione base mensile del pregresso livello 1;
  - alla nuova posizione 1B corrisponde il nuovo parametro 90, con la relativa retribuzione base mensile;
  - al nuovo livello J corrisponde il nuovo parametro 80, con la relativa retribuzione base mensile.
4. I livelli professionali 1,2,3,4,5,6,7 hanno ognuno una duplice posizione parametrale: la posizione parametrale iniziale B e la posizione parametrale di attestazione A. I livelli professionali J, 8 e Q hanno una sola posizione parametrale.
5. Il sistema di classificazione unica è di competenza esclusiva del livello di contrattazione nazionale e non può formare oggetto di integrazione o modificazione alcuna da parte della contrattazione di secondo livello.
6. I livelli professionali nei quali possono essere inquadrati i dipendenti e le posizioni parametrali loro attribuibili sono esclusivamente quelli specificamente previsti per le singole Aree di appartenenza.
7. Le posizioni parametrali di tipo B sono attribuite al personale neo-assunto per svolgere le mansioni previste nei livelli professionali di appartenenza nonché in ogni caso di passaggio al livello superiore.

8. Le posizioni parametrali di tipo B sono altresì attribuite in caso di passaggio da posizione parametrale di tipo A o di tipo B di altro livello di qualsiasi Area.
9. I lavoratori assunti al livello J sono inquadrati al livello 1B dopo 26 mesi di effettiva prestazione.
10. Il personale neo assunto o comunque inquadrato nelle posizioni parametrali di tipo B accede alle corrispondenti posizioni parametrali di tipo A del medesimo livello professionale solo dopo che siano trascorsi 5 anni di effettiva prestazione, durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore.
11. Nell'ambito del sistema di classificazione unica di cui al presente articolo, si considerano equivalenti le mansioni e/o qualifiche inquadrare nello stesso livello professionale e relative ad Aree operativo – funzionali diverse. L'espletamento di più mansioni dello stesso valore, riconducibili allo stesso livello professionale, non dà diritto all'inquadramento nel livello superiore.
12. Il passaggio di livello nella posizione parametrale iniziale B è comunicato al dipendente con lettera scritta, nella quale sono indicati la data di decorrenza del passaggio e il nuovo trattamento economico attribuito.
13. Nell'ambito del proprio livello professionale, i lavoratori possono essere di norma impiegati, anche nell'arco del turno giornaliero di lavoro, con variazioni di utilizzo per l'esecuzione di mansioni professionalmente equivalenti, anche relative ad altre Aree operativo – funzionali, sussistendone i requisiti.
14. Declaratorie, profili ed esemplificazioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione a quelle espressamente indicate in relazione ai livelli di inquadramento.
15. Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, l'azienda e i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del CCNL, procederanno ad una preliminare verifica delle posizioni di lavoro interessate, i cui esiti saranno sottoposti alle parti stipulanti nazionali per la definizione del conseguente inquadramento, nel rispetto dell'equilibrio del sistema di classificazione unica del personale.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

Le parti stipulanti si danno atto che, ai fini della individuazione di equivalenti professionalità, non sussiste differenza fra le mansioni previste nelle diverse aree operativo-funzionali, a parità di livello.





## AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

### Declaratoria di area operativo funzionale

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

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

### LIVELLO PROFESSIONALE J

Lavoratori che eseguono operazioni esecutive semplici, anche utilizzando attrezzature macchinari o strumenti a motore nonché veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria A, che non richiedono conoscenze professionali specifiche ma un periodo minimo di pratica.

### Profili esemplificativi

- addetto allo spazzamento manuale ed attività accessorie (es. vuotatura cestini, raccolta foglie ecc.);
- addetto alla raccolta manuale anche con modalità porta a porta e/o con raccolta meccanizzata al servizio di autocompattatori e/o spazzatrici;
- addetto alle attività di carico/scarico, pulizia e diserbo delle aree verdi e/o cimiteriali, pubbliche affissioni/disaffissioni, cancellazione delle scritte murali.

### 1° LIVELLO PROFESSIONALE

#### Declaratoria:

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

### Dichiarazione Congiunta

In sede aziendale, previa intesa tra le parti, si potrà prevedere per i lavoratori appartenenti al primo livello professionale, anche tenendo conto del percorso di crescita professionale dei lavoratori, l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie per il livello di appartenenza. In presenza di tali accordi, il periodo di effettiva prestazione per l'accesso all'inquadramento nella posizione parametrica di tipo A di cui al comma 10 è ridotto a 4 anni.

### **Profili esemplificativi:**

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

### **OMISSIS**

### **AREA CONDUZIONE**

#### **Declaratoria di area operativo-funzionale**

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

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

### **3° LIVELLO PROFESSIONALE**

#### **Declaratoria:**

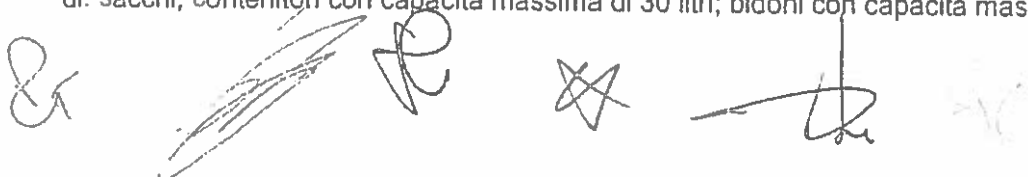
Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta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

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

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

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

Come operatore unico, il conducente di autocompattatore, in conformità alle condizioni operative definite nel programma di sorveglianza sanitaria, provvede alla raccolta manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori con capacità massima di 30 litri; bidoni con capacità massima di 360 litri.



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 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.

#### **4° LIVELLO PROFESSIONALE**

##### **Declaratoria:**

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

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

##### **Profili esemplificativi:**

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

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

#### **AREA IMPIANTI E LABORATORI**

##### **Declaratoria di area operativo-funzionale**

Vi appartiene il personale che è addetto alle attività di manutenzione degli impianti e delle reti. Per impianti si intendono strutture fisse o mobili e relative reti, per il trattamento, smaltimento e nobilitazione dei rifiuti, quali ad esempio: termovalorizzatori, gassificatori, impianti a biomasse,

termoutilizzatori con o senza recupero energetico; discariche per rifiuti pericolosi e non, anche con impianti di recupero energetico; impianti di selezione e cernita differenziata dei rifiuti; impianti di biostabilizzazione o compostaggio della frazione organica dei rifiuti; impianti di produzione CDR; piattaforme di trattamento dei rifiuti speciali, pericolosi tossici e nocivi; piattaforme ecologiche; impianti di produzione di calore ed energia elettrica; impianti di potabilizzazione, desalinizzazione depurazione, trattamento dei fanghi; reti fognarie; ecc.

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

## **LIVELLO PROFESSIONALE J**

### **Declaratoria**

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

### **Profili esemplificativi:**

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

## **1° LIVELLO PROFESSIONALE**

### **Declaratoria:**

Operai che eseguono attività richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, anche utilizzando attrezzatura, strumenti e macchinari, anche a motore.

### **Profili esemplificativi:**

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

## **2° LIVELLO PROFESSIONALE**

### **Declaratoria:**

Operai comuni che, oltre a svolgere mansioni di cui alla declaratoria del primo livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari, anche di manutenzione, richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, utilizzando macchinari e/o apparecchiature. Possono utilizzare veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria B.



#### **Profili esemplificativi:**

- addetto agli impianti di selezione differenziata dei rifiuti;
- addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di identificazione, ammissibilità e rilievo quali-quantitativo dei rifiuti, accettazione documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale utenti.

**OMISSIS**

#### **DISCIPLINA INTEGRATIVA PER LA CATEGORIA DEI QUADRI**

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

2. A seguito dell'inquadramento nel nuovo livello Q, l'indennità di funzione prevista dall'art. 14 del CCNL 22.5.2003, viene assorbita, fino a concorrenza, nell'ambito dell'incremento retributivo derivante dal nuovo parametro 230.

Dalla data del 1° novembre 2010, viene attribuita un'indennità di funzione di euro 135,00, erogata per 14 mensilità.

**OMISSIS**

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.

**OMISSIS**

#### **AREA OFFICINE E SERVIZI GENERALI**

##### **Declaratoria di area operativo-funzionale**

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

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



## **LIVELLO PROFESSIONALE J**

### **Declaratoria**

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

### **Profili professionali:**

- usciere, portiere, custode, commesso e figure consimili;
- addetto ad attività di carico/scarico, pulizie, lavaggio veicoli, al rifornimento carburanti dei mezzi e al controllo e relativi rabbocchi del livello dell'acqua, olio e gomme, senza responsabilità amministrative; ecc.;
- manovale.

## **1° LIVELLO PROFESSIONALE**

### **Declaratoria:**

Lavoratori che eseguono operazioni semplici le quali non richiedono conoscenze professionali ma un periodo minimo di pratica, anche utilizzando strumenti e macchinari, anche a motore.

### **Profili esemplificativi:**

- addetto a centralina telefonica fino a 5 linee e alla piccola manutenzione di attrezzature/macchinari vari (fotocopiatrici, ecc);

## **2° LIVELLO PROFESSIONALE**

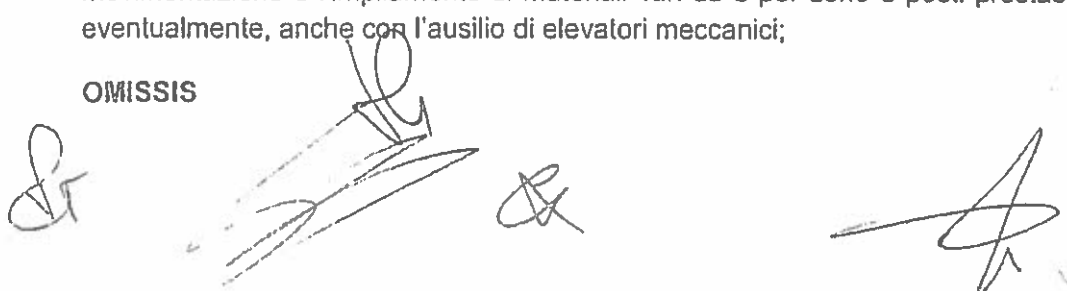
### **Declaratoria:**

Lavoratori/operai comuni che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando veicoli per la conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "B".

### **Profili esemplificativi:**

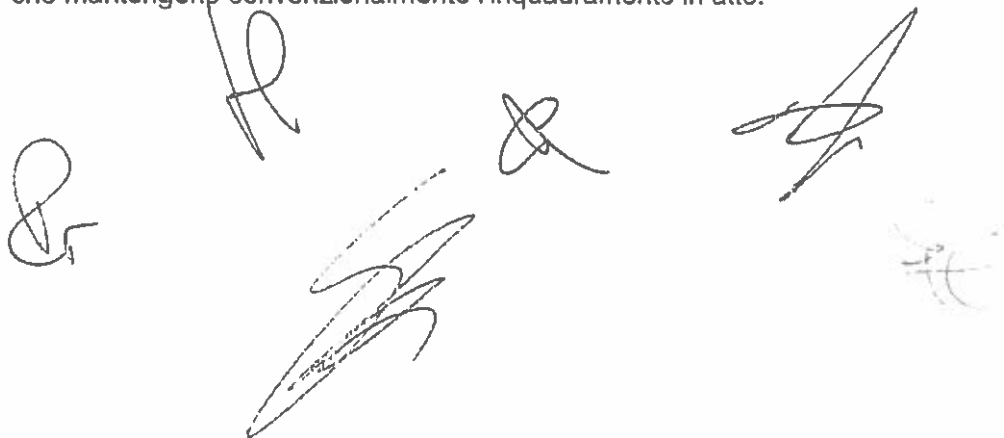
- addetto a centralina telefonica con più di 5 linee;
- addetto al magazzino con compiti di accettazione e distribuzione dei materiali. Esegue la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel magazzino, eventualmente, anche con l'ausilio di elevatori meccanici;

OMISSIS



### **Norma di attuazione**

Le modifiche introdotte a valere dal 7 giugno 2017, nelle declaratorie di livello professionale e dei relativi profili esemplificativi, non hanno effetto nei confronti dei lavoratori già in servizio a tale data, che mantengono convenzionalmente l'inquadramento in atto.

The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a small, stylized signature. Above it and to the right is a larger, more complex signature. In the center, there is a signature that appears to be a stylized 'S' or 'Z'. To the right of that is a small, circular mark or signature. Further right is a signature that looks like a stylized 'A' or 'H'. On the far right, there is a small, circular mark or signature.

**Art.32 lettera F) - Rimborso spese per rinnovo patente e certificato qualificazione conducente**

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

Inoltre il rimborso spetta anche a quel personale adibito alla conduzione degli impianti in genere, per i quali è prevista per legge una patente o attestati vari.

2. Ai conducenti dei veicoli assunti a tempo indeterminato, titolari della mansione o normalmente impiegati come sostituti, per i quali è richiesto, oltre il possesso della patente C, il certificato di qualificazione del conducente così come previsto dal d.lgs. 21.11.2005 n. 286 sono riconosciute, previa presentazione di idonea documentazione, le spese per il rinnovo del certificato medesimo. Il corso per il rinnovo del CQC sarà effettuato dal personale interessato al di fuori dell'orario di lavoro a carico dell'azienda presso agenzie con essa convenzionate.

Sono comunque fatte salve diverse prassi aziendali.





TABELLA CONTRIBUZIONE PREVIAMBIENTE A CARICO DATORE DI LAVORO							
livello	retribuzione tabellare e indennità di contigenza 101.1997 (A)	1 aumento peridodico anzianità (B)	totale C (A+B)	2,033% di C (D)	ccnl 17.07.2011 (E)	ccnl 10.07.2016 (F)	totale da gennaio 2017 G (D+E+F)
Q*	€ 2.038,67	€ 39,17	€ 2.077,84	€ 42,24	€ 5,00	€ 10,00	€ 57,24
8	€ 1.815,80	€ 29,05	€ 1.844,85	€ 37,51	€ 5,00	€ 10,00	€ 52,51
7	€ 1.645,62	€ 26,04	€ 1.671,66	€ 33,98	€ 5,00	€ 10,00	€ 48,98
6	€ 1.495,59	€ 24,65	€ 1.520,24	€ 30,91	€ 5,00	€ 10,00	€ 45,91
5	€ 1.363,65	€ 21,83	€ 1.385,48	€ 28,17	€ 5,00	€ 10,00	€ 43,17
4	€ 1.255,86	€ 20,92	€ 1.276,78	€ 25,96	€ 5,00	€ 10,00	€ 40,96
3	€ 1.184,03	€ 19,11	€ 1.203,14	€ 24,46	€ 5,00	€ 10,00	€ 39,46
2	€ 1.127,92	€ 17,66	€ 1.145,58	€ 23,29	€ 5,00	€ 10,00	€ 38,29
1	€ 1.022,40	€ 15,24	€ 1.037,64	€ 21,10	€ 5,00	€ 10,00	€ 36,10
J**	€ 817,92	€ 8,80	€ 826,72	€ 16,81	€ 5,00	€ 10,00	€ 31,81




\* retribuzione colonna C determinata convenzionalmente Accordo 22 luglio 2008

\*\* retribuzione colonna A determinata convenzionalmente come da Verbale di accordo 7 giugno 2017

TABELLA CONTRIBUZIONE MINIMA PREVIAMBIENTE A CARICO DIPENDENTE					
livello	retribuzione tabellare e indennità di contigenza 101.1997 (A)	1 aumento peridodico anzianità (B)	totale C (A+B)	1,3% di C (D)	
Q*	€ 2.038,67	€ 39,17	€ 2.077,84	€	27,01
8	€ 1.815,80	€ 34,86	€ 1.850,66	€	24,06
7	€ 1.645,62	€ 31,25	€ 1.676,87	€	21,80
6	€ 1.495,59	€ 27,11	€ 1.522,70	€	19,80
5	€ 1.363,65	€ 24,02	€ 1.387,67	€	18,04
4	€ 1.255,86	€ 20,92	€ 1.276,78	€	16,60
3	€ 1.184,03	€ 19,11	€ 1.203,14	€	15,64
2	€ 1.127,92	€ 17,66	€ 1.145,58	€	14,89
1	€ 1.022,40	€ 15,24	€ 1.037,64	€	13,49
J**	€ 817,92	€ 8,80	€ 826,72	€	10,75

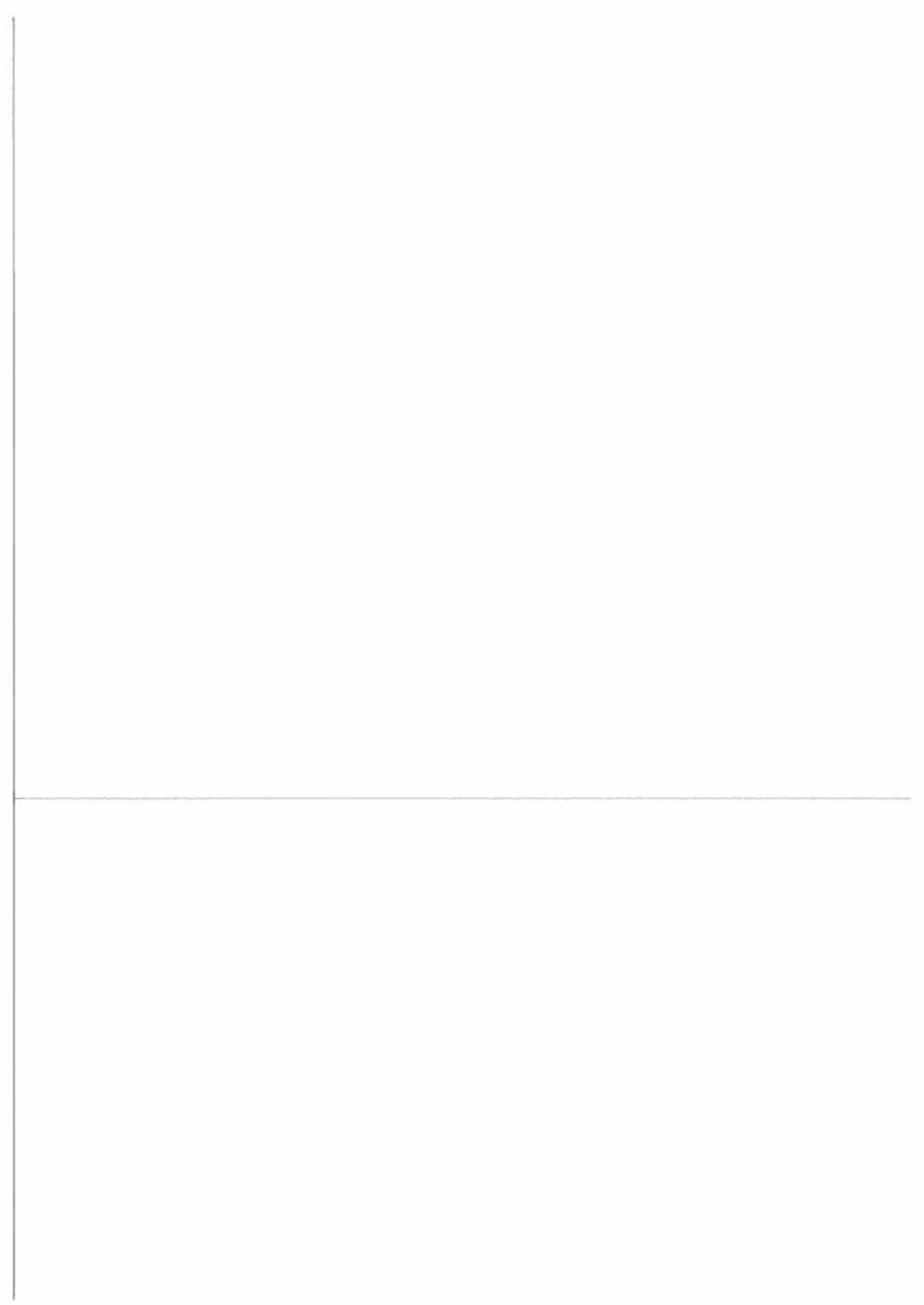
\*retribuzione colonna C determinata convenzionalmente Accordo 22 luglio 2008

\*\*retribuzione colonna A determinata convenzionalmente come da verbale di Accordo 7 giugno 2017

**AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI triennio 2016 - 2018**

	P A R A M E T R I	Rettibuzione Base 01/10/2013	Aumento retributivo Mensile 01/08/2016	Rettibuzione base 01/08/2016	Rettibuzione base 01/06/2017	Aumento retributivo mensile 01/07/2017	Rettibuzione base 01/07/2017	Aumento retributivo mensile 01/12/2018	Rettibuzione base 01/12/2018
Q	230,00	3.236,21	44,21	3280,42		44,21	3324,62	35,37	3359,99
8	204,67	2.879,76	39,34	2919,10		39,34	2958,44	31,47	2989,91
7A	184,41	2.594,68	35,44	2630,12		35,44	2665,57	28,36	2693,92
7B	175,36	2.467,32	33,70	2501,02		33,70	2534,73	26,96	2561,69
6A	166,84	2.347,46	32,07	2379,53		32,07	2411,59	25,65	2437,25
6B	159,15	2.239,29	30,59	2269,88		30,59	2300,47	24,47	2324,94
5A	151,29	2.128,66	29,08	2157,74		29,08	2186,82	23,26	2210,08
5B	144,86	2.038,20	27,84	2066,04		27,84	2093,89	22,27	2116,16
4A	138,57	1.949,76	26,63	1976,39		26,63	2003,03	21,31	2024,33
4B	134,36	1.890,45	25,82	1916,27		25,82	1942,10	20,66	1962,76
3A	130,07	1.830,15	25,00	1855,15		25,00	1880,15	20,00	1900,15
3B	124,00	1.744,72	23,83	1768,55		23,83	1792,39	19,07	1811,45
2A	123,51	1.737,94	23,74	1761,58		23,74	1785,32	18,99	1804,31
2B	111,11	1.563,37	21,36	1584,73		21,36	1606,08	17,08	1623,17
1A	100,00	1.407,02	19,22	1426,24		19,22	1445,46	15,38	1460,84
1B	90,00				1283,64	17,30	1300,94	13,84	1314,78
J	80,00				1140,99	15,38	1156,37	12,30	1168,67



## Verbale di Accordo

Addì, 30 ottobre 2017 si sono incontrate in Roma

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Urbano Dini, Nicolò Gervasi, Saverio Lopes, Bruno Moretti, Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

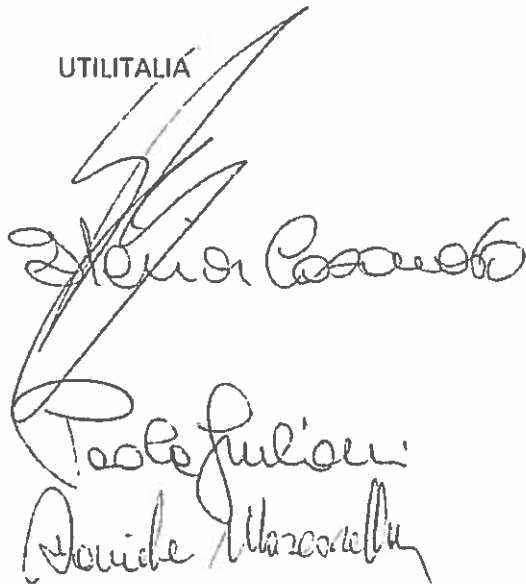
UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

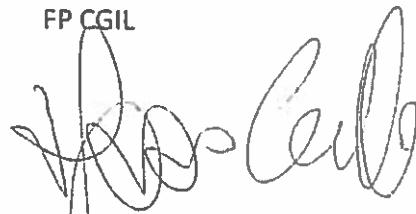
Tenuto conto degli impegni presi con l'Accordo del 10 luglio 2016 di rinnovo del CCNL 17.6.2011, in particolare nel punto o) Altri temi, convengono le modifiche che seguono degli articoli 1 e 2 del CCNL, relativi rispettivamente alle Relazioni Industriali e agli Assetti Contrattuali, di seguito allegati.

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA



FP CGIL



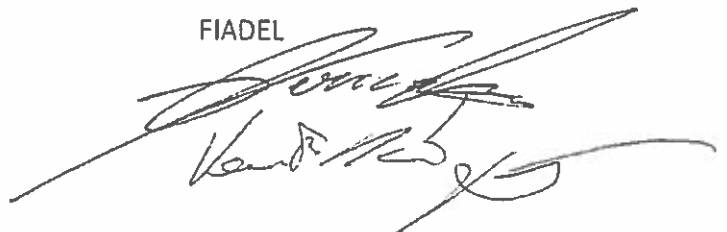
FIT CISL



UILTRASPORTI



FIADL



## CAPITOLO I

### RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI

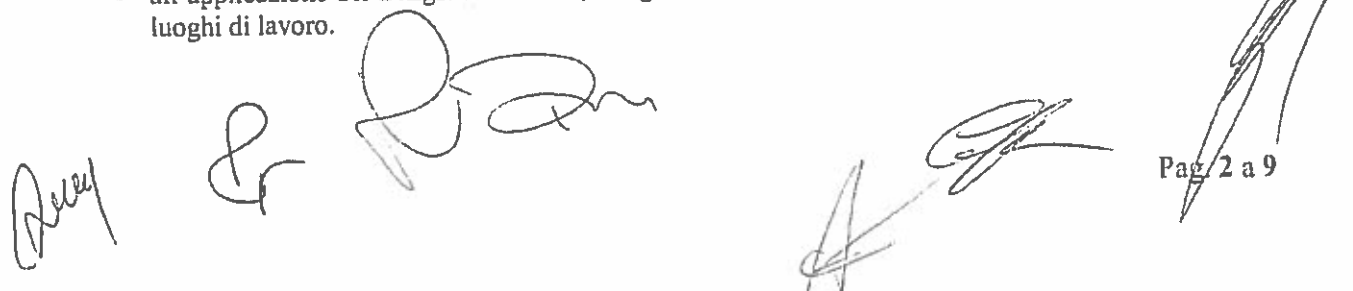
#### Art. 1 – RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Il modello di relazioni sindacali delineato dal presente contratto recepisce e attua i contenuti degli Accordi interconfederali, con particolare riguardo agli assetti contrattuali, al sistema di rappresentanza dei lavoratori, alla validazione degli accordi di secondo livello, alle R.S.U.; come previsto, da ultimo, dall'Accordo Interconfederale del 10 febbraio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza).
2. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi.  
La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
3. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che - al fine di accrescere una reciproca consapevolezza e un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sottoindicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.
4. Le parti esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuale regolato e, quindi, in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole e pertanto definiscono specifici strumenti relazionali di seguito indicati.

#### A) Livello nazionale

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

- ai processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;
- all'adozione ed allo stato di attuazione dei piani regionali relativi alla tutela dell'ambiente e ai sistemi di smaltimento;
- alla dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- alla generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- alla situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- all'applicazione del D. Lgs. n. 50/2016 in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto;
- all'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



## B) Livello regionale o territoriale

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

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

## C) Livello aziendale

### Informazione

1. Con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, della R.S.U. congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente CCNL.
2. Costituiscono oggetto di informazione:
  - l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, alla relativa programmazione e ai risultati di gestione;
  - il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
  - i programmi degli appalti e/o degli affidamenti;
  - la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro, anche con riguardo alle quantità globali impegnate nelle politiche retributive aziendali e al numero dei lavoratori da queste interessati;
  - la situazione del personale maschile e femminile ai sensi della legge 10.4.1991, n. 125 e successive modificazioni in tema di pari opportunità occupazionali;
  - l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i.;
  - i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
  - i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione;
  - la gestione degli eventuali fattori di rischio, in attuazione degli indirizzi dai piani sanitari regionali;
  - la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 11;
  - lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, di cui all'art. 26, ove costituita;
  - i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A);

- e, comunque, tutte le materie delegate dal presente CCNL.

### Esame congiunto

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

- le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali, ivi compresi il piano delle assunzioni ed i relativi criteri;
- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti – anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato – le quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici;
- i programmi operativi definiti dall'azienda, derivanti dallo standard dei servizi, anche ai fini dell'attuazione della Carta dei servizi e/o del Contratto dei Servizi;
- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione e addestramento sulla base delle esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i contratti di appalto e di affidamento in scadenza;
- le eventuali nuove posizioni di lavoro, conseguenti a innovazioni tecnologiche o modificazioni organizzative, da sottoporre alle parti nazionali stipulanti ai sensi dell'art. 15, comma 5;
- orario giornaliero di lavoro, ai sensi dell'art. 17, comma 5;
- le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 18;
- Articoli 8 (lett. b), 18 A) comma 6;
- l'aumento della percentuale di richieste di permessi dalla Banca delle ore, ai sensi dell'art. 26, ove costituita;
- gli elementi di cui all'art. 32, lett. G), in materia di reperibilità;
- i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 34, lett. B);
- le possibili soluzioni in materia di mobilità tra aziende del medesimo gruppo e settore, di cui all'art. 34 lett. C), nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;

e, comunque, tutte le materie delegate dal presente CCNL.

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

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

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





## Art. 2 - ASSETTI CONTRATTUALI

### Premessa

Le Parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese, di economicità ed efficienza dei servizi forniti e tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale del 10 febbraio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza), convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:

- A) la contrattazione di primo livello che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
- B) la contrattazione aziendale di secondo livello correlata alla produttività e quella delegata dal CCNL.

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

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro definisce le condizioni generali di lavoro, ivi compreso il trattamento economico e normativo minimo comune, a livello nazionale, per tutti i lavoratori del settore e individua altresì ambiti, modalità e tempi della contrattazione aziendale di secondo livello.
2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale, sia per la parte normativa che per quella economica; è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le imprese che lo applicano.
3. Fermo restando i termini semestrali di disdetta del CCNL in scadenza, le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. Qualora il rinnovo del CCNL sia definito in data successiva alla scadenza del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza stessa verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda un importo mensile di € 15,00 al livello 3A, da parametrarsi per le altre posizioni del vigente sistema d'inquadramento. Tale importo, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, qualora entro tale periodo il CCNL non sia stato ancora rinnovato.  
Nel caso in cui il CCNL sia rinnovato entro il predetto periodo, l'E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'Accordo.  
Qualora il CCNL sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dall'Accordo di rinnovo.
6. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione qualora non siano rispettati i tempi e le procedure di cui ai commi 3 e 4.

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

1. La titolarità della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lettere C) e D) spetta alla R.S.U., che la esercita congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, fermo restando quanto previsto al successivo comma 3 in ordine alla competenza della R.S.U..
2. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:
  - a) si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge;
  - b) disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali;
  - c) definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.
3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, approvati dalla maggioranza dei componenti della RSU sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda, le quali siano espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale 21 dicembre 2011, del protocollo 1° agosto 2013 e dell'Accordo Interconfederale del 10 febbraio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza) o che abbiano accettato formalmente tali accordi e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970.
4. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante oltre che per il datore di lavoro, per tutti i componenti della RSU, nonché per le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e per le Organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970.

## C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE CORRELATA ALLA PRODUTTIVITA'

1. Gli accordi aziendali correlati alla produttività hanno durata triennale.
2. Fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendale in scadenza, le proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza stessa: fermo restando quanto previsto al comma 4. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
3. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
4. Le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività si svolgono nel rispetto dei cicli negoziali, avuto comunque riguardo ai tempi di approvazione dei bilanci aziendali.
5. La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della

competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.

6. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale.  
Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
7. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 5 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.
8. Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

#### COMPENSO RETRIBUTIVO AZIENDALE (C.R.A.)

1. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello, a partire dal 2012 si conviene quanto segue:

- a) ai lavoratori di cui al presente comma in forza nel mese di marzo, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di Compenso retributivo aziendale (C.R.A.) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.
- b) ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto, quanto previsto dalla precedente lett. a) ricorrendone le condizioni nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di C.R.A. in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

Ai fini della corresponsione degli importi di cui alle lettere a) e b) del presente comma, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

2. Le misure degli importi individuali di cui al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 42 lett. G), commi 3 e 6 in relazione agli eventi di malattia intervenuti.

3. Ai lavoratori di cui al comma 1 con contratto di lavoro a tempo parziale il C.R.A. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
4. Il C.R.A., corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
5. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A. di cui al precedente comma 1.

#### LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO A CONTENUTO ECONOMICO

Al fine di favorire la diffusione e l'effettività della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato, le parti hanno predisposto (Allegato n. 4) le linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti.

#### D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA

##### 1. Costituiscono oggetto di accordo:

- a) nell'ambito del sistema degli orari definito dal CCNL:
  - la definizione di nastri giornalieri anche differenziati di cui all'art.17
  - soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;
  - soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;
  - il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art.19
  - l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 11, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;
  - la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;
  - l'individuazione di attività lavorative discontinue ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge;
  - l'integrale disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 26.

##### b) nell'ambito degli altri istituti contrattuali

- limiti percentuali diversi, individuati anche separatamente, con riguardo ai contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato, a norma degli artt.11 comma 4 e 13 comma 2;
- per i contratti a tempo determinato, previsione di altre eventuali ipotesi che fanno eccezione alla regola dell'obbligatorio intervallo di 10 o 20 giorni tra successive assunzioni a termine di cui all'art.11 comma 11;
- l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie appartenenti al 1° livello professionale, Arca spazzamento, raccolta, tutela, e decoro del territorio, di cui all'art. 15;
- limiti diversi per la movimentazione dei carichi dell'operatore in singolo di cui all'art.15;
- il lavoro domenicale di cui all'art. 22 p.1;
- il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi di cui all'art 32 lett. C;
- la fornitura degli indumenti di lavoro di cui all'art.64 punto 3 del CCNL;

- fermo restando quanto previsto dall'art. 42 lett.g), l'ulteriore regolamentazione della malattia di breve durata;
- le residue materie delegate dal CCNL o dalla legge.

#### **Procedura**

Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con i soggetti sindacali competenti di cui al precedente punto B entro quindici giorni dalla data di trasmissione.

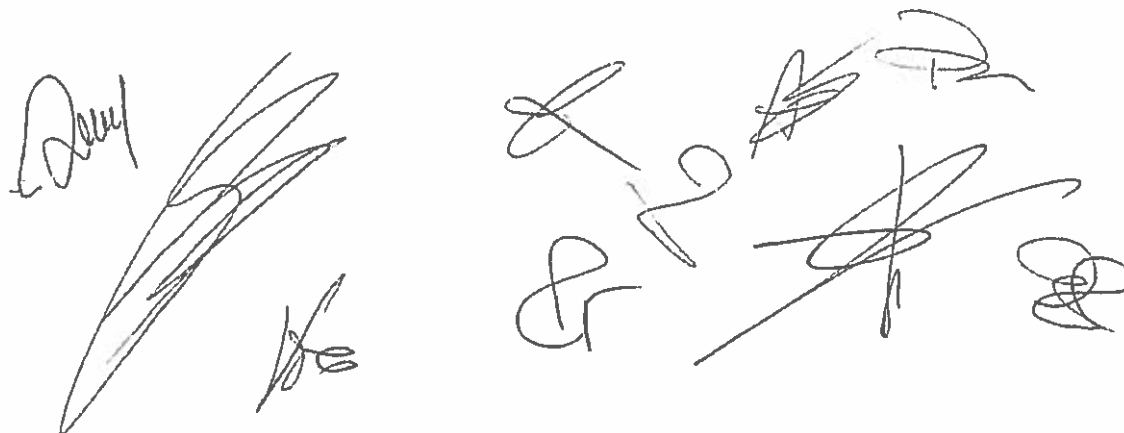
La procedura può essere attivata anche su richiesta dei suddetti soggetti sindacali.

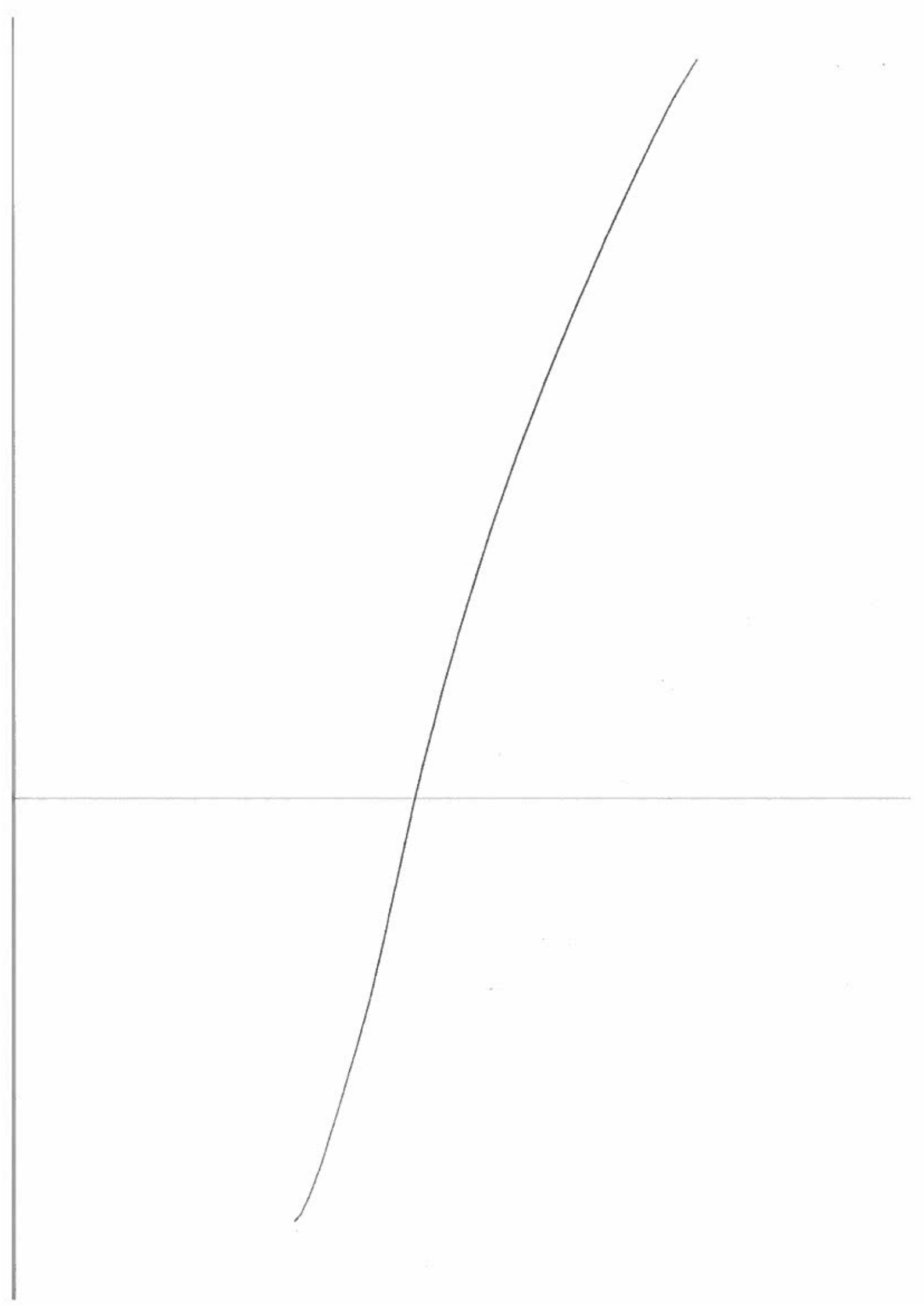
La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura. Decorso tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

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

#### **DICHIARAZIONE FINALE**

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





## VERBALE DI ACCORDO

Addì, 22 novembre 2017, presso la sede di Utilitalia,

Le Parti sottoscritte:

UTILITALIA, rappresentata da Gianfranco Grandaliano, Paolo Giacomelli e Paola Giuliani, assistiti da Annamaria Caputi, Urbano Dini, Daniele Moscarella e da Ilenia Casanova

CISAMBIENTE, rappresentata da Marcello Rosetti

LEGACOOPSERVIZI, rappresentata da Giancarlo Varani

FISE ASSOAMBIENTE, rappresentata dal Presidente R.U. Emilio De Vizia, con l'assistenza di Fise nelle persone di Giancarlo Cipullo, Responsabile per le Relazioni industriali di Fise Assoambiente, e di Donatello Miccoli

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADDEL, rappresentata da Luigi Verzicco, Vittorio d'Albero e Maurizio G. Venuto

- sottoscrivono l'allegato accordo sulla costituzione del Fondo bilaterale di solidarietà per il settore dei servizi ambientali in cui si applicano i CCNL Utilitalia 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente 6 dicembre 2016, che sostituisce i precedenti accordi rispettivamente del 25 luglio 2017 e del 6 dicembre 2016;
- convengono, con riferimento alla clausola di cui all'art. 9, comma 4 dell'allegato accordo, di pervenire alla definizione della misura del contributo straordinario mensile a carico del datore di lavoro in caso di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 8 dell'accordo (integrazioni della NASPI) una volta completate le analisi attuariali necessarie a stimare l'entità del relativo finanziamento;
- si riservano di valutare anche le eventuali modifiche del tetto aziendale di accesso alle prestazioni stabilito nell'accordo allegato al comma 6 dell'art. 9, tenendo conto delle eventuali evidenze dello studio di cui al precedente capoverso;
- convengono altresì di procedere alla redazione del bilancio di previsione su 8 anni previsto dall'art. 35 del D. Lgs. n. 148/2015 per la sua presentazione al Ministero del

Lavoro competente nei tempi tecnici più brevi possibili, una volta completata l'indagine in corso sullo scenario macro-economico del settore;

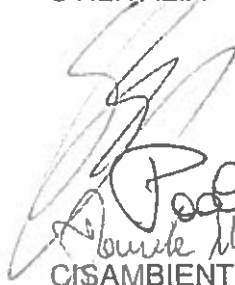
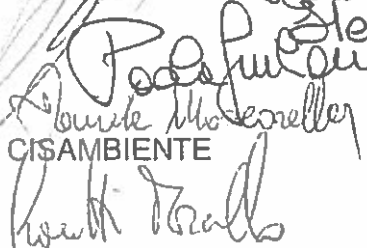
- da ultimo, con riferimento al numero dei componenti del Comitato Amministratore di cui all'art. 3 dell'accordo allegato, si riservano di prevedere eventualmente l'aumento fino a 6 (sei) componenti per parte in relazione alla necessità di garantire la rappresentanza di tutte le parti istitutive del Fondo.

Il rappresentante di Legacoop Servizi, nel sottoscrivere l'accordo allegato, rilascia la seguente dichiarazione a verbale:

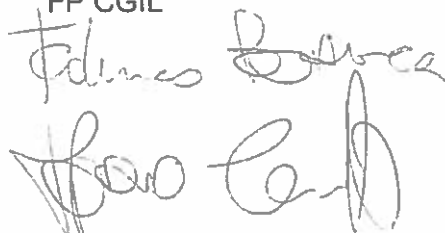
"Legacoop Servizi sottoscrive con riserva di successivo recepimento da parte della costituenda Alleanza Cooperative Italiane"

Letto confermato e sottoscritto

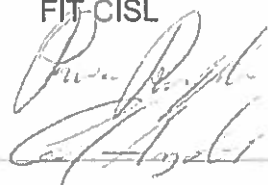
UTILITALIA

  
  
CISAMBIENTE

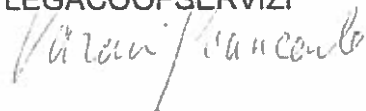
FP CGIL



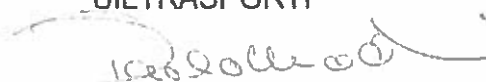
FIT CISL



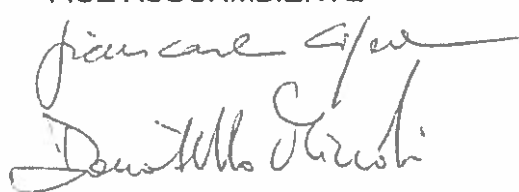
LEGACOOPSERVIZI



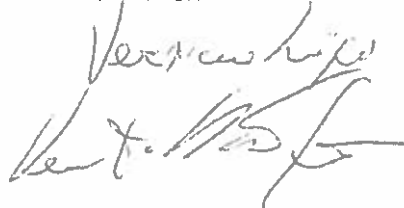
UILTRASPORTI



FISE ASSOAMBIENTE



FIADL





ACCORDO SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO BILATERALE DI  
SOLIDARIETA' PER IL SETTORE DEI SERVIZI AMBIENTALI IN CUI SI  
APPLICANO I CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI UTILITALIA 10 LUGLIO  
2016 E FISE ASSOAMBIENTE 6 DICEMBRE 2016

**22 novembre 2017**



Premesso che:

- le predette Parti intendono potenziare ed estendere gli strumenti di tutela dei lavoratori nel rapporto di lavoro e nel mercato del lavoro in connessione ai processi di riorganizzazione che interessano le imprese;
- l'art. 26 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che le Organizzazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono costituire, con riferimento a settori non rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali di cui al Titolo I del predetto decreto legislativo, fondi di solidarietà bilaterali, aventi la finalità di assicurare ai lavoratori tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché di integrare il sistema degli ammortizzatori sociali;
- l'art. 28, comma 2, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 prevede che, qualora sia stipulato un accordo costitutivo di un fondo di solidarietà ai sensi dell'art. 26 del medesimo decreto legislativo che riguardi un settore già coperto dal fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale), i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione del fondo costituito con l'accordo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale (ora fondo di integrazione salariale);

le Parti

hanno stipulato il presente Accordo per la costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale riservato alle imprese che applicano i CCNL dei servizi ambientali Utilitalia del 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente del 6 dicembre 2016.

## Articolo 1- Costituzione del Fondo

1. In attuazione dell'art. 26, comma 1, del Titolo II del D. Lgs. n. 148/2015, è costituito il *"Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Imprese dei servizi ambientali"* (indicato, d'ora in poi, come "il Fondo") riservato alle imprese e società esercenti servizi ambientali (in seguito "imprese"), che applicano i vigenti ccnl Utilitalia e Fise Assoambiente, le quali fanno parte di settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I ("Trattamenti di integrazione salariale") del predetto D. Lgs..
2. La costituzione del Fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese dei settori predetti, le quali – a termini del comma 7 del citato art. 26 – occupano mediamente più di cinque dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante. Ai fini della determinazione del numero di dipendenti si fa riferimento alla circolare Inps n. 176 del 9.9.2016.
3. Il Fondo è istituito presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS.

4. Gli oneri di amministrazione del Fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal Regolamento di contabilità dell'INPS.

## Articolo 2 - Finalità e beneficiari

1. Il Fondo, in conformità a quanto previsto dall'art. 26, comma 1, del d.lgs. 148/2015, ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro nonché, con riferimento agli articoli 26, comma 9, e 32 del predetto decreto legislativo, le tutele di cui al successivo art. 6.
2. Alle condizioni previste dal presente accordo, beneficiari degli interventi del Fondo sono i lavoratori dipendenti dalle imprese dei servizi ambientali per le quali è costituito il Fondo, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ed esclusi i dirigenti.

## Articolo 3 - Amministrazione del Fondo

1. La gestione del Fondo è assicurata da un Comitato amministratore (in seguito "Comitato"), composto da:
  - cinque componenti complessivi designati dalle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie del presente accordo;
  - cinque componenti complessivi designati dalle OO.SS. nazionali Fp Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Fiadel;
  - due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze;

ai quali non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso di spese a carico del Fondo.

2. Il Comitato è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Rimane in carica quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo. Elegge il Presidente tra i componenti designati dalle parti stipulanti, rispettivamente e a turno tra i componenti designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e unitariamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.
3. Alle riunioni del Comitato partecipano, con voto consultivo, il Collegio sindacale dell'INPS e il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato.
4. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. In caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.

5. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, un componente del Comitato, si provvederà alla sua sostituzione per il periodo residuo con altro componente designato secondo le modalità di cui al presente articolo.
6. Scaduto il periodo di durata, il Comitato continua ad operare fino all'insediamento dei nuovi componenti.
7. L'esecuzione delle deliberazioni del Comitato può essere sospesa da parte del Direttore generale dell'INPS, qualora se ne evidenzino profili di illegittimità. Il provvedimento di sospensione è adottato nel termine di cinque giorni.
8. Detto provvedimento è sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS, nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.lgs. n. 479/1994 e successive modificazioni. Entro tre mesi, il Presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine, la decisione diviene esecutiva.

#### **Art. 4 – Comitato amministratore: requisiti dei componenti**

1. I componenti del Comitato sono esperti in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e organismi associativi di rappresentanza di categoria.
2. Detti esperti sono altresì in possesso dei requisiti di professionalità, di assenza di conflitto di interesse e di onorabilità di cui agli artt. 37 e 38 del D.Lgs. n. 148/2015.
3. A pena di ineleggibilità o decadenza, i predetti esperti non possono detenere cariche in altri Fondi bilaterali di solidarietà. La sussistenza di requisiti e l'assenza di situazioni impeditive sono accertate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
4. La sospensione dalle funzioni o la decadenza dalla carica sono dichiarate dal medesimo Ministero entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

#### **Articolo 5 - Compiti del Comitato amministratore**

Il Comitato amministratore ha il compito di:

- a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

- b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione del Fondo; ove necessario, predisporre, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, una normativa che favorisca la fruibilità degli interventi del Fondo da parte delle imprese e dei lavoratori ad esso aderenti, evitando fenomeni di eccessiva concentrazione delle risorse del Fondo su singole situazioni aziendali;
- c) fare proposte alle parti firmatarie del presente accordo in materia di contributi, interventi e trattamenti;
- d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione degli interventi nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo alle parti firmatarie del presente accordo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità;
- e) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in ordine alle materie di competenza ;
- f) elaborare, sentite le Parti firmatarie del presente accordo, proposte di modifica all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione da recepire in decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze;
- g) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti e, in particolare, dall'art. 35, comma 4, del d.lgs. 148/2015.

## Articolo 6 - Prestazioni

1. In coerenza con le finalità di cui all'art. 2 del presente accordo, il Fondo provvede alla:
  - a) erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal Titolo I del D.lgs. 148/2015 in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie;
  - b) erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), ovvero alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
  - c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo.

- d) stipula di apposite convenzioni anche con i fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali e/o nazionali o dell'Unione europea.
2. In particolare le prestazioni di cui al comma 1, lett. a) ricorrono nei casi di dipendenti sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni a orario ridotto per una delle seguenti causali:
- a) Integrazione salariale ordinaria:
    - situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
    - situazioni temporanee di mercato;
  - b) Integrazione salariale straordinaria:
    - riorganizzazione aziendale; crisi aziendale,
    - ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività dell'impresa o di un ramo di essa;
    - contratti di solidarietà.
3. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato l'assegno ordinario, alle condizioni previste, trova applicazione per il periodo massimo di durata residua del contratto.
4. L'assegno ordinario è pari all'ottanta per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale settimanale, comunque nel limite dei massimali previsti dalla normativa in materia di integrazioni salariali.
5. L'assegno ordinario è corrisposto per un periodo non superiore a 90 giorni in un biennio mobile.
6. Il pagamento dell'assegno ordinario, alla fine di ogni periodo di paga, è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e, comunque, a seguito della concessione dell'assegno deliberata dal Comitato amministratore. L'importo dell'assegno è rimborsato dall'Inps all'impresa o da questo conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. Relativamente agli assegni ordinari erogati sulla base delle causali previste per le integrazioni salariali ordinarie, la sede locale dell'Inps territorialmente competente, su espressa richiesta dell'impresa in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie, può autorizzare il pagamento diretto degli assegni.
7. I lavoratori beneficiari di assegni ordinari, per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'art. 22 del d.lgs. 150 del 2015. Lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario fa perdere il diritto all'assegno e, comunque, il lavoratore perde

il diritto all'assegno nel caso in cui non provveda ad una preventiva comunicazione all'INPS dell'attività svolta, fermo restando che le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione sono sufficienti a far considerare adempiuto il predetto obbligo di comunicazione.

8. L'integrazione della NASPI di cui al precedente comma 1, lett. b), dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7, comma 7, della L.n. 604/1966, come modificato dall'art. 1 co.40 della l.n. 92/2012, dà diritto a:

- a) per tutta la durata di percezione della NASPI, un'integrazione della stessa che assicuri il mantenimento di un trattamento complessivo pari all'ammontare inizialmente liquidato dall'INPS;
- b) per il periodo successivo alla cessazione della prestazione di cui alla lettera a) a causa dell'esaurimento della sua durata massima, un'integrazione pari all'importo del trattamento complessivo quale risulta dalle riduzioni di cui all'art. 4, comma 3, del d.lgs. 22/2015, nel limite di ulteriori 18 mesi.

9. Per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, trova applicazione esclusivamente la lettera a) del precedente comma.

10. Le integrazioni di cui al precedente comma sono soggette alle regole sulla sospensione, riduzione e decadenza previste per la prestazione pubblica e richiedono la persistenza dello stato di disoccupazione anche nel periodo successivo all'esaurimento della prestazione stessa.

11. Su richiesta del lavoratore, le integrazioni di cui al precedente comma 7 lettera a) possono essere erogate in unica soluzione laddove analoga modalità di erogazione sia stata autorizzata dall'Inps con riferimento alla NASPI, ovvero alla prestazione pubblica prevista in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in attuazione dell'art. 8 del d.lgs. 22/2015.

12. La misura e la durata degli assegni straordinari per il sostegno del reddito, di cui al precedente comma 1, lett. c), sono determinate dagli accordi sindacali aziendali ivi menzionati, con riferimento al periodo compreso fra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia o anticipata.

13. La fruizione dell'assegno straordinario non è cumulabile con la percezione di reddito da lavoro subordinato o autonomo, con la conseguente riduzione dell'assegno fino a concorrenza dei predetti redditi.

14. Ove dovessero intervenire modifiche normative che comportino il prolungamento del periodo di maturazione dei requisiti pensionistici minimi originariamente previsti relativi

a prestazioni straordinarie in corso di erogazione, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno per valutarne gli effetti e per concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli Organi Istituzionali.

15. Per la realizzazione degli interventi di cui al comma 1 lett. d), il Fondo può stipulare apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale al quale aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento. Le risorse derivanti dalle predette convenzioni sono in ogni caso vincolate alla finalità formativa.

#### **Art. 7 – Contribuzione correlata**

1. Per gli assegni ordinari, il Fondo versa alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione previdenziale correlata di cui all'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, per tutto il periodo di durata degli stessi.
2. Nel caso delle prestazioni integrative di cui al precedente art. 6, comma 8 lett. b), la contribuzione correlata è dovuta ove tale contribuzione, versata per il periodo di erogazione delle stesse, consenta di maturare il diritto al trattamento pensionistico.

#### **Articolo 8 – Procedure e accesso alle prestazioni**

1. L'accesso alle prestazioni del Fondo è preceduto dall'espletamento delle procedure previste dai contratti collettivi, di cui all'art. 1 del presente Accordo, e dalla legge per i processi che comportano modifiche delle condizioni di lavoro o dei livelli occupazionali.
2. La domanda di accesso agli assegni ordinari è presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività.
3. Il Comitato amministratore del Fondo definisce criteri generali e regole che consentano un'equilibrata distribuzione degli interventi del Fondo fra le imprese aderenti nonché le tempistiche di presentazione ed esame delle richieste di intervento.
4. La facoltà di autorizzare le prestazioni è esercitabile da parte del Comitato decorsi sei mesi dalla data di nomina dello stesso.

#### **Articolo 9 - Finanziamento**

1. Per gli assegni ordinari e per le prestazioni di integrazione della NASPI ovvero delle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro nonché per la relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente, a carico delle imprese che



occupano mediamente più di quindici dipendenti, contributi ordinari dello 0,65%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante ed escluso il personale dirigente. Il contributo è calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per le imprese che occupano mediamente sino a 15 dipendenti, l'aliquota di cui sopra è pari allo 0,45 per cento.

2. I predetti contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto ministeriale di istituzione del Fondo presso l'INPS.
3. Un contributo mensile addizionale, nella misura del 1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione degli assegni ordinari da parte dei suoi dipendenti.
4. Un contributo straordinario mensile è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle integrazioni della NASPI per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, nella misura che le Parti determineranno con successiva intesa.
5. In attuazione delle previsioni dei CCNL di cui all'art. 1, comma 1 e conformemente ad esse, i datori di lavoro iscritti al Fondo versano un ulteriore contributo in cifra fissa di euro 10 mensili per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova. Le somme così raccolte sono utilizzate da ciascuna azienda, per la parte dalla stessa versata, per il finanziamento delle prestazioni di cui al precedente art. 6, comma 1, lettera b).
6. I datori di lavoro possono richiedere il finanziamento delle prestazioni che interessano i propri dipendenti nel limite massimo della contribuzione da ognuno di essi dovuta, ricomprendendo in tale calcolo la contribuzione da versare a titolo di contribuzione anche addizionale e straordinaria di cui ai precedenti commi 3 e 4.
7. Per gli assegni straordinari, è dovuto, da parte di ciascuna azienda interessata, una contribuzione straordinaria relativa ai propri lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata.

## Art. 10 - Equilibrio finanziario del Fondo

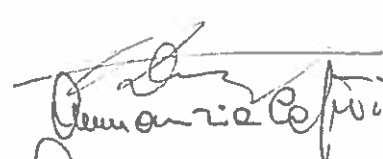


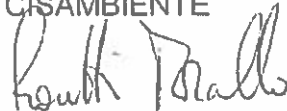
1. Il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio. Non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità di risorse.
2. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.
3. Il Fondo ha l'obbligo di presentazione, sin dalla sua costituzione, di bilanci di previsione a otto anni, basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di accompagnamento del Governo.
4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, l'importo delle prestazioni o la misura dell'aliquota contributiva possono essere oggetto di modifica, anche in corso d'anno, su proposta del Comitato, tramite decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, a seguito di verifica delle compatibilità finanziarie interne al Fondo.
5. La modifica dell'aliquota contributiva può essere disposta con decreto direttoriale dei predetti ministeri anche in mancanza di proposta del Comitato, per assicurare il pareggio di bilancio, per far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, per inadempienza del Comitato in relazione a quanto previsto al precedente comma 4.
6. In relazione alle limitate conoscenze statistiche attuali relative ai fenomeni considerati, che necessitano di un periodo di monitoraggio ed alla necessità di mantenere la sostenibilità finanziaria della gestione del Fondo, le Parti si impegnano, entro 12 mesi dalla data di avvio del Fondo, ad effettuare una verifica congiunta del suo andamento, per convenire eventuali adeguamenti dinamici delle aliquote di finanziamento previste dal presente Accordo ovvero modifiche delle norme di funzionamento, tenendo conto delle ulteriori informazioni statistiche acquisite e degli eventuali rendimenti delle giacenze.

## Art. 11 - Disposizioni finali

1. L'attività del Fondo è disciplinata dal presente accordo, dal Regolamento di funzionamento, dalle competenti disposizioni ministeriali e dell'INPS.
2. Il presente accordo è conforme alle disposizioni del D.lgs. n. 148/2015, alle quali si fa rinvio per quanto non espressamente previsto dall'accordo medesimo.
3. Ai fini dell'istituzione del Fondo presso l'INPS, provvederà il decreto interministeriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo.



Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA



  
Daniele Ceppi  
  
Paolo Furlani  
  
Daniele Morelli  
  
Roberto Torallo

CISAMBIENTE

FP CGIL

  
Enrico Basso  
  
Paolo Gulli

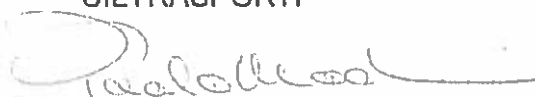
FIT CISL

  
Renato Pignatelli  
  
Carlo Azeglio

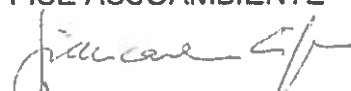

LEGACOOPSERVIZI

  
Marina Tanca

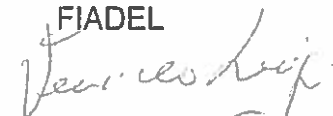

UILTRASPORTI

  
Paolo Basso

FISE ASSOAMBIENTE

  
Franco  
  
Giustello

FIADL

  
Franco  
  
Franco

