

## CODICE DISCIPLINARE

### **Riguardante i lavoratori inquadrati nel CCNL per le imprese e Società esercenti Servizi di Igiene Ambientale**

#### **1) Diligenza del prestatore di lavoro**

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dal Rappresentante legale e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipendente.

#### **2) Obbligo di fedeltà**

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'azienda né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

#### **3) Doveri dei lavoratori**

Il lavoratore dovrà tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli ed inoltre dovrà attenersi alle normative contrattuali e ad ogni altra normativa che potrà essere deliberata dagli organi rappresentativi dell'azienda rientrante nella loro attribuzione e nel rispetto dei diritti dei prestatori.

#### **4) Doveri del lavoratore**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano di seguito alcune norme contrattuali e Sociali a cui i lavoratori devono attenersi.

a) Rispettare l'orario di servizio ed adempiere alla formalità prescritte nell'azienda per il controllo delle presenze, in particolare:

- il lavoratore non può abbandonare il lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

- Il lavoratore che non può presentarsi a lavoro, qualora non sia in grado di avvertire l'azienda preventivamente, deve farlo nello stesso giorno in cui ha iniziato l'assenza, salvo il caso comprovata forza maggiore.

- In ogni caso il lavoratore rimasto assente è tenuto ad avvertire l'azienda della **prosecuzione dell'assenza**, al più tardi entro il giorno precedente.
  - L'assenza del lavoratore dal servizio, senza giustificato motivo, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerata arbitraria e quindi soggetta a provvedimento disciplinare.
- 
- b) Dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del CCNL e del presente Codice Disciplinare, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordinamento fissato dall'azienda;
  - c) Osservare scrupolosamente le leggi e i regolamenti sulla prevenzione infortuni e sicurezza del lavoro e tutte le norme che l'azienda porta a conoscenza dei lavoratori, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'azienda stessa;
  - d) Osservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno all'azienda stessa da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda medesima;
  - e) Astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possono procurargli lucro e che comunque possono sviare le sua attività, che deve essere interamente acquisita dall'azienda;
  - f) Avere cura dei locali, mobilia, oggetti, automezzi,compattatori,costipatori, vasche,porter, apocar,auto aziendali, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati, rispondendone anche pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertare la sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
  - g) Tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'azienda;
  - h) Mantenere un contegno rispettoso verso i superiore anche indiretti, utenti, clienti, colleghi di lavoro e collaboratori;
  - i) Comunicare all'azienda il proprio domicilio all'atto dell'assunzione, nonché le eventuali Variazioni che allo stesso dovessero intervenire durante il rapporto di lavoro;
  - j) Indossare gli indumenti di lavoro e di protezione forniti, nonché eventuali segnali di riconoscimento individuale. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro deve riconsegnare al personale incaricato tutto ciò che ha ricevuto in consegna temporanea.

I funzionari debbono usare con il lavoratore modi educati sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivati dalle mansioni loro affidate. Al lavoratore è vietato inoltre di velarsi anche al di fuori all'orario di lavoro della propria condizione per svolgere attività che siano comunque in relazione con quelle dell'azienda, e ricevere a tale effetto compensi.

Il lavoratore a richiesta dell'azienda deve sottoporsi in qualsiasi momento e comunque prima della riammissione in servizio nei casi previsti dalla legge e dal CCNL di riferimento, a visita di idoneità effettuata dalle competenti strutture e/o dal Medico Competente aziendale.

## **5) Norme disciplinari**

L' inosservanza, da parte dei lavoratori, delle disposizioni contenute nel presente Codice Disciplinare da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

1. Richiamo verbale;
2. Ammonizione scritta;
3. Multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni;
5. Licenziamento con preavviso e con indennità;
6. Licenziamento senza preavviso e con indennità.

Nel rispetto del principio di gradualità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20.5.1970 n. 300, si precisa quanto segue:

- il tipo e l'entità di ciascuna sanzione saranno determinate anche in relazione:
- alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza , imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in corso tra loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto contrattualmente.

Il licenziamento, di cui al n.5) si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro per un totale di 20 giorni lavorativi o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 67.

Il provvedimento previsto al punto 6) del precedente primo comma si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche

provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita dalle vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti.

Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa possibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti al n.4) e seguenti, di cui al primo comma del presente articolo. Le mancanze comportanti provvedimenti superiori a rimprovero verbale dovranno essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore con indicazioni dei motivi e degli addebiti; nonché con l'indicazione della sanzione applicabile in virtù del presente articolo per la mancanza contestata. Il lavoratore potrà, entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta – 10 giorni nelle gestioni ove non sia costituita la rappresentanza aziendale dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce oppure nelle gestioni che distino più di 40km dalla sede più vicina della organizzazione cui il lavoratore aderisce – presentare le proprie giustificazioni per iscritto, ovvero richiedere di discutere la rappresentante della associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato.

L'azienda completa l'istruttoria – la quale dovrà esaurirsi entro 30 giorni, salvo casi eccezionali – comunicherà al lavoratore la punizione irrogata. Il lavoratore al quale sia stata erogata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della massima Occupazione, di un collegio delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del Lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa finì alla pronuncia da parte del Collegio.

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

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

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

**Il presente Codice Disciplinare viene affisso in luogo accessibile a tutti e ne è fatto obbligo di osservanza.**

f.to LA DIREZIONE di POLISERVICE S.p.A

## **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 3 – Ambito di applicazione**

1. Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti da imprese e società che, qualunque sia la loro forma giuridica, gestiscono servizi ambientali, intendendosi per tali quelli ricompresi nel servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, vale a dire:
  - a) nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria, espurgo pozzi neri; lavaggio cassonetti;
  - b) impianti per il trattamento, lo smaltimento, il recupero dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria con o senza recupero energetico;
  - c) impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque con o senza recupero energetico;
  - d) impianti di produzione di calore ed energia elettrica;
  - e) i servizi di supporto a quelli di igiene ambientale, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnici-amministrativi.
2. Il presente CCNL è applicabile altresì alle seguenti attività accessorie e complementari: derattizzazione; disinfestazione; disinfezione; demuscazione; diserbo chimico; cura e manutenzione verde pubblico; pubbliche affissioni; deaffissioni; cancellazione scritte; pozzetti stradali; manutenzione strade/segnaletica/semalori; servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi; piscine.
3. Secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 163/2006, ai fini della partecipazione alle gare di appalto, i costi del lavoro e della sicurezza sono determinati e aggiornati periodicamente dal Ministro del Lavoro, mediante apposite tabelle, sulla base dei valori economici stabiliti dal presente CCNL.

### **Art. 4 – Assunzione del personale**

1. L'assunzione del personale viene effettuata dall'Azienda in conformità alle norme contrattuali e di legge, con particolare riguardo alle disposizioni del D.Lgs. 30.6.2003, n.196 sulla tutela della riservatezza personale.
2. L'effettuazione delle visite mediche è disciplinata dalle vigenti disposizioni di legge.
3. Non può farsi luogo alla costituzione del rapporto di lavoro qualora le predette visite mediche attestino l'inidoneità del lavoratore alle specifiche mansioni.
4. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera, nella quale sono specificati:
  - a) la data d'inizio del rapporto di lavoro;
  - b) la qualifica e il livello assegnati;

- c) il trattamento economico iniziale;
  - d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
  - e) la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione.
5. Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda, ivi compresi il certificato del casellario giudiziario e quello dei carichi pendenti non anteriore a tre mesi, nel rispetto della normativa vigente e della legge n.300/1970.
  6. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione, ai fini applicativi di cui all'art. 10, comma 5.
  7. Il lavoratore è tenuto a dichiarare, oltre alla propria residenza, il domicilio e/o la dimora nonché il recapito telefonico, notificandone tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione.

#### **Art. 5 – Periodo di prova**

1. Fatto salvo quanto previsto all'ultimo comma, il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova di durata non superiore a:  
  
90 giorni calendariali se inquadrato dal livello 1 al livello 5;  
180 giorni calendariali se inquadrato dal livello 6 al livello Q.
2. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante tale periodo sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
3. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.
4. Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento su iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso, né della relativa indennità sostitutiva.
5. Alla scadenza del periodo di prova senza che sia intervenuta dichiarazione di recesso da parte dell'azienda, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione stessa. Conseguentemente, al lavoratore è consegnata una copia del presente CCNL nonché la scheda informativa e la domanda di adesione a Previambiente.
6. In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso per un periodo non superiore a centottanta giorni calendariali conteggiati anche cumulativamente. Superato tale limite, il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.
7. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova è sospeso sino alla data di guarigione clinica, attestata dall'istituto assicuratore.
8. Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita dal presente CCNL per la posizione parametrica del livello nel quale il lavoratore in

prova è stato assunto. A quest'ultimo spettano, inoltre, gli altri elementi della retribuzione individuale e le eventuali indennità connesse alle mansioni per svolgere le quali è stato assunto.

9. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per il solo periodo di effettivo lavoro prestato.
10. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per recesso da parte dell'azienda, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per metà o per intero, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
11. Per quanto riguarda la corresponsione dei ratei di 13a, 14a mensilità, ferie e TFR, sia che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni sia per recesso da parte dell'azienda, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di calendario sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
12. Sono esentati dal periodo di prova: i dipendenti rientranti nella fattispecie di cui all'art. 6; coloro che l'abbiano già superato presso la stessa azienda per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti la nuova, ultima assunzione; nonché coloro che siano trasferiti da altra azienda nella quale era applicato il presente contratto, avendo già superato il periodo di prova.

## **CHIARIMENTO A VERBALE**

Ai fini della durata del periodo di prova, non si computa il giorno iniziale.

## **Art. 6 – Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi**

### **PREMESSA**

- A) In caso di avvicendamento nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi di cui all'art. 3 del vigente CCNL tra imprese che applicano il presente CCNL, anche per obbligo stabilito dal capitolato, le imprese sono tenute a osservare le seguenti disposizioni relativamente al subentro nella gestione e al rapporto di lavoro del personale.
- B) La disciplina di cui al presente articolo si applica anche nel caso:
  - in cui l'impresa cessante si riaggiudichi senza soluzione di continuità la gestione dell'appalto/affidamento;
  - di scadenza o cessazione dell'appalto/affidamento gestito da una società, anche consortile, subentrata a una Associazione Temporanea di Imprese, aggiudicataria dell'appalto/affidamento, a termini delle vigenti norme di legge;
  - di internalizzazione di servizi di cui all'art. 3, comma 1, in appalto/affidamento.
- C) La presente Premessa e la correlata disciplina dell' art. 6 trovano applicazione, in termini di reciprocità, anche nel caso di avvicendamento tra imprese che applicano i CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

1. Alla scadenza del contratto di appalto/affidamento ovvero in caso di revoca della gestione del servizio, il rapporto di lavoro tra l'impresa cessante e il personale a tempo indeterminato addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento è risolto, salvo diverso accordo tra le parti, a termini dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con la corresponsione di quanto dovuto al personale stesso per effetto di tale risoluzione.

In deroga all'art. 74 del vigente CCNL, il preavviso è di 15 giorni calendariali rispetto alla data di scadenza effettiva del contratto di appalto/affidamento in essere ovvero rispetto alla data di cessazione anticipata della gestione del servizio per effetto di revoca. Qualora la data di notifica della revoca non consenta di osservare il predetto termine, il preavviso è ridotto a 8 giorni calendariali.

2. L'impresa subentrante assume ex novo, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale in forza a tempo indeterminato – ivi compreso quello in aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge n. 300/1970 nonché quello di cui all'art. 60, lett. C) del vigente CCNL – addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento che risulti in forza presso l'azienda cessante nel periodo dei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara e alla scadenza effettiva del contratto di appalto.

Ai fini delle predette assunzioni, sono utili le eventuali variazioni dell'organico di cui al precedente capoverso intervenute nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione qualora l'impresa cessante abbia provveduto a sostituire personale cessato dal servizio con personale assunto a tempo indeterminato.

3. Ai fini della partecipazione alla gara per la nuova gestione nel rispetto dei principi di trasparenza e leale concorrenza, l'impresa cessante trasmette al committente, a mezzo raccomandata A/R, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica, la documentazione relativa al personale a tempo indeterminato di cui al comma 2, primo capoverso; vale a dire: elenco nominativo dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e addetti a tempo parziale e relativa misura percentuale; relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifica; copia degli accordi collettivi aziendali di contenuto economico; anzianità nella posizione parametrica B; ente previdenziale di appartenenza; nonché, a richiesta del committente, eventuali ulteriori informazioni e documentazione.
4. La predetta documentazione è trasmessa, in ogni caso, entro i 10 giorni calendariali successivi alla data di pubblicazione del bando di gara.  
In pari tempo, l'impresa cessante trasmette alla RSU o, in mancanza, alle RSA e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti l'elenco nominativo dei dipendenti interessati, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale e relativa misura percentuale, con l'indicazione del relativo livello di inquadramento, delle mansioni e/o qualifica.
5. Qualora l'anticipata cessazione della gestione del servizio per effetto di revoca non consenta di osservare i termini di cui al comma 4, l'azienda cessante provvede ai relativi adempimenti entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di notifica della revoca stessa.



6. A decorrere dal 240° giorno precedente l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento e fino alla data di scadenza effettiva del contratto di appalto/affidamento ovvero a partire dalla data di notifica della revoca della gestione del servizio, l'impresa cessante non dà luogo a promozioni al livello superiore o a trattamenti equivalenti né a passaggi alla posizione parametrica A, sempreché non ne ricorrano le condizioni di cui all'art. 15 del vigente CCNL, né, comunque, al riconoscimento di trattamenti o compensi di qualsiasi natura che modifichino i trattamenti retributivi e/o le posizioni di lavoro individuali del personale attestati dalla documentazione di cui al comma 3.
7. Al fine di perfezionare in tempo utile la procedura per l'assunzione ex novo del personale individuato a termini del comma 2, l'impresa subentrante:
- a) dà formale comunicazione scritta, anche a mezzo fax o posta elettronica, dell'aggiudicazione ufficiale della gestione dell'appalto/affidamento all'impresa cessante e alle rappresentanze e alle strutture sindacali di cui al comma 4;
  - b) richiede formalmente all'impresa cessante nonché al committente l'elenco nominativo dei dipendenti interessati, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale e relativa misura percentuale, relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifiche, anzianità nella posizione parametrica B, accordi collettivi aziendali di contenuto economico, ecc., a mezzo lettera raccomandata A/R, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica. Di tale adempimento dà comunicazione alle rappresentanze e alle strutture sindacali di cui al comma 4;
  - c) entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di ricevimento della documentazione di cui alla precedente lettera b), promuove incontri – ai quali può partecipare l'impresa cessante, per quanto di competenza – con le rappresentanze e le strutture sindacali di cui al comma 4, al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione del personale interessato;
  - d) nell'ambito degli incontri di cui alla lettera c), informa le medesime rappresentanze/strutture sindacali degli eventuali riflessi determinati da modificazioni delle clausole del nuovo contratto di appalto ovvero dell'organizzazione/erogazione del servizio.
8. Nel quadro degli adempimenti previsti dal precedente comma, l'impresa cessante consegna all'impresa subentrante, oltre alla documentazione di cui al comma 7, lett. b), anche quella concernente:
- il personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge 12.3.1999, n. 68 e successive modificazioni;
  - le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità nel periodo di 240 giorni calendariali precedenti l'inizio della nuova gestione;
  - le situazioni individuali in materia di malattia e di infortunio non sul lavoro, ai fini dell'art. 46, lett. B), comma 8, e lett. G) del vigente CCNL;
  - le misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro, ai sensi di legge e del vigente CCNL;
  - le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati

nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;

- l'iscrizione dei singoli lavoratori al Fondo Previambiente nonché le attestazioni dei versamenti contributivi a favore dei singoli dipendenti relativi al periodo del rapporto di lavoro di competenza dell'impresa cessante;
- la lettera di comunicazione dei componenti la R.S.U. in carica, di cui all'art.60, comma 7.

9. Il rapporto di lavoro del personale di cui al comma 2, assunto ex novo dall'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento, è regolato integralmente dal presente CCNL dei servizi ambientali, con riconoscimento del valore degli aumenti periodici di anzianità in essere e dell'anzianità di servizio determinata dall'effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle precedenti imprese applicanti i CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

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

10. Per quanto concerne il trattamento economico da attribuire al personale neoassunto di cui al comma 2, si dispone quanto segue:
- a) nel contesto degli incontri di cui al comma 7, lett. d), le parti aziendali procederanno a un esame congiunto dei compensi e/o trattamenti direttamente determinati dall'effettuazione di specifiche prestazioni o turnazioni di lavoro, previsti dal vigente CCNL o da accordi collettivi inerenti l'organizzazione del lavoro, che erano in vigore presso l'azienda uscente;
  - b) i compensi e/o i trattamenti previsti dalla contrattazione aziendale correlata alla produttività in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti da quanto stabilito dall'articolo 2, lettera C) del vigente CCNL;
  - c) i compensi, i trattamenti e i provvedimenti eventualmente adottati in violazione di quanto disposto dal comma 6 del presente articolo cessano di essere riconosciuti.
11. L'eventuale differenza retributiva individuale determinata dall'attribuzione di livelli di inquadramento in violazione di quanto previsto dall'art. 15 del vigente CCNL sarà assorbita fino a concorrenza in occasione:
- a) di ogni passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A del medesimo livello di inquadramento;
  - b) di ogni passaggio di livello d'inquadramento;
  - c) di aumenti retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva di secondo livello di cui all'art. 2, lett. B) del vigente CCNL.

Con riguardo agli assorbimenti di cui alla lettera c) del precedente capoverso, le relative modalità attuative sono oggetto di esame congiunto con la RSU o, in

manca, con le RSA, congiuntamente alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO:SS. stipulanti.

12. Le domande di prosecuzione del rapporto di lavoro presentate dai lavoratori ai sensi dell'art. 6 della Legge 26.2.1982, n. 54 e dell'art. 6 della legge 29.12.1990, n. 407 nonché le iscrizioni dei lavoratori al Fondo Previambiente mantengono la loro validità e dispiegano la loro efficacia nei confronti dell'azienda subentrante.
13. E' fatto salvo il riconoscimento della posizione previdenziale eventualmente opzionata dal singolo dipendente a termini della legge 8.8.1991, n. 274.
14. Fatto salvo quanto eventualmente diversamente stabilito dal capitolato di appalto, nel caso di subentro nella gestione del servizio ad un'impresa che non applicava alcun CCNL dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti, l'impresa subentrante si incontrerà con la RSU o, in mancanza, con le RSA, congiuntamente alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, per la ricerca di soluzioni di possibile salvaguardia occupazionale dei lavoratori interessati, con esclusione in ogni caso del riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini di tutti gli istituti contrattuali e legali, per le eventuali assunzioni ex novo comunque regolate integralmente dal presente CCNL.

## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le Parti stipulanti si danno atto che:

- a) l'art. 7, comma 4 bis, del D.L. 31.12.2007, n. 248, convertito in legge 28.2.2008 n. 31, stabilisce la non applicabilità dell'art. 24 della legge n. 223/1991 alla fattispecie, regolata dal presente articolo, relativa all'avvicendamento di imprese nel medesimo appalto con correlata assunzione da parte dell'impresa subentrante del personale ivi impiegato, secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo;
- b) le parti confermano l'impegno di realizzare iniziative anche congiunte nei confronti del Ministero del Lavoro al fine di confermare, anche per il settore regolato dal presente CCNL, i principi di carattere generale e le direttive di cui alla lettera circ. n. 77/2001 del 6.8.2001, prot.n. 1308/M35, agli Assessorati territoriali ed alle Direzioni territoriali del lavoro in ordine all'applicazione della legge 12.3.1999, n. 68, nel senso di non considerare aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti ai fini della predetta normativa.

### **Art. 30 – Corresponsione della retribuzione**

1. Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata, entro il 15 del mese successivo a quello di riferimento. Detto pagamento è attestato da distinta o busta paga, che resta in possesso del lavoratore, con l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute. Qualora l'azienda ritardi il pagamento, decorreranno gli interessi nella misura del 3% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto.
2. L'azienda può effettuare il pagamento della retribuzione anche mediante assegni o versamenti su c/c bancari e/o postali individuali. Le relative modalità sono portate a conoscenza della R.S.U. o, in mancanza, delle RSA.
3. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla distinta o busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento, tranne che per errori contabili o di inquadramento.
4. In caso di contestazione sulla retribuzione o sugli altri elementi costitutivi della stessa, al lavoratore viene intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
5. Gli importi delle trasferte e degli elementi variabili della retribuzione vengono corrisposti nel mese successivo a quello di riferimento.

### **Art. 31 – Tredicesima mensilità**

1. Entro il 20 dicembre di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° dicembre, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lettera g).
2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di tredicesima mensilità è 1° gennaio – 31 dicembre. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente ha diritto a un numero di dodicesimi di tredicesima mensilità pari al numero di mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la tredicesima mensilità è calcolata sui valori di retribuzione globale in atto alla data della cessazione medesima.

### **Art. 32 – Quattordicesima mensilità**

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

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

#### Art. 28 – Aumenti periodici di anzianità

1. A decorrere dall'1.7.2005, per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dal 1° luglio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza, indipendentemente dalla posizione parametrica:

Livello	1	€ 15,24
Livello	2	€ 17,66
Livello	3	€ 19,11
Livello	4	€ 20,92
Livello	5	€ 24,02
Livello	6	€ 27,11
Livello	7	€ 31,25
Livello	8	€ 34,86
Livello	Q	€ 39,17

2. L'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, spetta ai dipendenti in servizio al 1° luglio di ogni triennio in relazione ai mesi di servizio prestato tra il 1° luglio del primo anno del triennio e il 30 giugno del terzo anno del medesimo triennio.
3. Ai fini di cui ai precedenti commi le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
4. In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
5. Gli importi massimi maturabili per aumenti periodici di anzianità sono i seguenti:

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

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

LIVELLO	IMPORTO SINGOLO A.P.A. PER LIVELLO €	IMPORTO MASSIMO A.P.A. PER LIVELLO €
1	15,24	152,40
2	17,66	176,60
3	19,11	191,10
4	20,92	209,20
5	24,02	240,20
6	27,11	271,10
7	31,25	312,50
8	34,86	348,60
Q	39,17	391,70

## Art. 17 – Orario di lavoro

1. A decorrere dall'1.5.2009, l'orario normale settimanale di lavoro del personale, articolato di norma in sei giorni lavorativi salvo deroghe previste in sede aziendale, è di 36 ore.
2. In deroga a quanto stabilito dal comma 1, l'orario normale settimanale di lavoro del personale turnista addetto a lavorazioni a ciclo continuo, articolate su tre turni giornalieri, resta confermato in 38 ore a decorrere dall'1.1.2005; fermo restando quanto stabilito nella nota a verbale in calce al presente articolo.
3. La nuova misura dell'orario normale di lavoro settimanale non determina modifica alcuna della produttività del lavoro individuale e collettiva.
4. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 50 ore.
5. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro è di 10 ore.
6. L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali.
7. 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 ha ultimato il servizio.
8. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto anche nell'ambito di nastri lavorativi, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo.
9. Le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc. dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche e organizzative.
10. 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.
11. Durante l'orario normale di lavoro, il dipendente ha diritto a una pausa giornaliera non retribuita per la consumazione dei pasti principali di durata non superiore a due ore.
12. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendali, i lavoratori addetti a impianti di smaltimento 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.
13. 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 scelto dall'azienda a sede di appello giornaliero.

14. In caso di comandi giornalieri o di breve durata, per motivi di carattere eccezionale, in località diverse dall'abituale posto di lavoro, l'eventuale maggior tempo impiegato per raggiungere dal predetto posto di lavoro, con gli abituali mezzi di trasporto, le località comandate e viceversa, è considerato come lavoro effettivo eccedente l'orario normale di lavoro regolato dalle disposizioni di cui all'art. 20, sempreché sia stato disposto oltre l'orario di lavoro.
15. 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.

## NOTA A VERBALE

Con riguardo al personale turnista di cui al comma 2 del presente articolo, le Parti stipulanti si danno atto che:

- a) la riduzione dell'orario di lavoro concessa progressivamente a partire dall'1/1/1994 ai dipendenti di cui al comma 2 del presente articolo è stata attuata con il riconoscimento, a titolo compensativo, di un monte ore individuale di permessi retribuiti in ragione d'anno di servizio, computandosi pro quota le frazioni settimanali in relazione all'inizio e alla cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. Tale monte ore individuale è pari a: 26 ore annue complessive dall'1/1/1994; 52 ore annue complessive dall'1/1/2004; a 78 ore annue complessive dall'1/1/2005; a 104 ore annue complessive dall'1/1/2010;
- b) compatibilmente con le esigenze di servizio, dette ore di permesso sono godute entro il mese di dicembre di ogni anno. Qualora non fruite entro tale termine, esse sono liquidate entro il mese di marzo dell'anno seguente, con riferimento ai valori di retribuzione globale in atto nel precedente mese di dicembre.



#### **Art. 40 – Assenze**

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

#### **Art. 41 – Permessi – Aspettativa per motivi privati**

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare permessi, per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.
2. In occasione della nascita di un figlio è riconosciuto al lavoratore un giorno di permesso retribuito.
3. Ai fini di cui ai precedenti commi, si fa riferimento alla retribuzione globale.
4. Al dipendente che ne faccia richiesta, l'azienda potrà riconoscere un periodo di aspettativa per motivi privati fino a un massimo di 180 giorni calendariali, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini di alcun istituto.

#### **Art. 44 – Congedo matrimoniale**

1. Al dipendente che contraiga matrimonio viene concesso un periodo di congedo di 15 giorni calendariali, con corresponsione della retribuzione globale. Detto periodo è riconosciuto anche al lavoratore assunto a termine con contratto di lavoro di durata almeno pari a 90 giorni calendariali.
2. Dal trattamento economico di cui sopra è dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'INPS.
3. Il periodo di congedo matrimoniale non è computabile nel periodo di ferie annuali.

## **Art. 45 – Diritto allo studio – Congedi non retribuiti per la formazione – Formazione continua**

### **A) Permessi per motivi di studio**

1. I lavoratori studenti assunti a tempo indeterminato, non in prova, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o nei giorni di riposo settimanale.
2. Per sostenere gli esami di seguito specificati, i lavoratori studenti iscritti e frequentanti i corsi di cui al comma 1 – nonché coloro che si preparano privatamente per sostenere i medesimi esami – hanno diritto, ferma restando la successiva e tempestiva presentazione di idonea certificazione, a permessi con decorrenza della retribuzione globale pari a:
  - giorni tre per esami di licenza elementare;
  - giorni sei per esami di licenza media inferiore;
  - giorni dodici per esami di licenza media superiore.

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

3. I lavoratori studenti che devono sostenere prove di esame presso facoltà universitarie hanno diritto per ogni esame a due permessi giornalieri, con decorrenza della retribuzione globale, ferma restando la successiva e tempestiva presentazione di idonea certificazione.
4. Le previsioni di cui ai precedenti commi ricomprendono e assorbono quanto stabilito dall'art. 10 della L. 20.5.1970, n. 300.
5. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti i corsi di studio di cui al comma 1, qualora la frequenza coincida con l'orario di lavoro, hanno diritto a permessi, con decorrenza della retribuzione globale, nel limite massimo di 150 ore procapite all'anno, previa presentazione del certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello richiesto all'azienda.

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

I permessi di cui al presente comma sono riconosciuti secondo il seguente ordine prioritario: scuola elementare, scuola media inferiore, scuola media superiore, università. A parità di corso di studio, prevale la data di presentazione della richiesta.
6. Nei centri di servizio cui siano addetti da 10 fino a 35 dipendenti, i permessi di cui al comma 5, ricorrendo le condizioni e l'ordine prioritario ivi stabiliti, sono riconosciuti a un lavoratore studente per ogni anno.

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

## **Art. 20 – 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, e all'art. 18, comma 5, 2° periodo.

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: 15% sulle prime 50 ore annue; 31% sulle ore annue eccedenti, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3;
- b) straordinario diurno festivo: 65%;
- c) straordinario notturno feriale: 50%;
- d) straordinario notturno festivo: 75%.

3. Le prestazioni di lavoro straordinario dalla cinquantunesima alla centesima ora compresa saranno compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata della percentuale del 23% a seguito dell'espletamento di un esame congiunto preventivo, ai fini della tutela della sicurezza del lavoro, che l'azienda attiverà con la rappresentanza sindacale aziendale e le strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, sulle modalità e sui criteri attuativi del lavoro straordinario che dovranno essere predisposti dall'azienda (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela").

Dell'effettuazione del predetto esame congiunto e della conseguente applicazione della percentuale di cui al presente comma l'azienda darà immediata comunicazione ai lavoratori con specifico ordine di servizio.

Nell'obiettivo di fruire del regime legale della detassazione per effetto di incrementi di produttività, efficienza, qualità, ecc., la contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire misure, criteri e modalità per il lavoro straordinario e per il lavoro festivo.

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 dei commi 2 e 3.
5. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 21, comma 1.  
Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.
6. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
  - festivo diurno: 50%;
  - festivo notturno: 75%.
7. 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 12.  
Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazione avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore l'impiego del lavoro notturno in modo continuativo.
8. Per i lavoratori che eseguono lavoro notturno in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.
9. 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 06.00.
10. 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.
11. Il lavoro notturno di cui al comma 7 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 12.  
Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 74 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.
12. A decorrere dall'1.4.2012, 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.

Qualora, entro 30 giorni dall'avvio della specifica trattativa - fatte salve le eventuali proroghe concordate tra le parti - non sia stata sottoscritta la prevista intesa, le parti aziendali potranno richiedere l'assistenza delle parti nazionali stipulanti per il perfezionamento dell'intesa stessa.

Nell'obiettivo di fruire dei regimi legali della detassazione e della decontribuzione, per effetto di incrementi di produttività, efficienza, qualità, ecc., le parti aziendali potranno definire misure, criteri, modalità per il lavoro notturno, eventualmente anche nell'ambito della trattativa di cui sopra.

Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.

13. I trattamenti di cui ai commi 2, 3, 6, 11 e 12 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.
14. Con riguardo al lavoro straordinario e festivo, la contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire un monte ore annuo di lavoro straordinario superiore a quello previsto dal comma 1.
15. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela della riservatezza personale, fornisce informazione specifica alle rappresentanze sindacali aziendali e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario procapite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.
16. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

#### **Art. 21 – Giorni festivi**

1. Sono considerati giorni festivi:
  - a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 25, comma 4;
  - 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);
    - Pasqua (mobile);
    - 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.
3. Sono fatte salve le eventuali modificazioni in materia di giorni festivi che siano disposte per legge.

## **Art. 22 – Trattamento per i giorni festivi e per le festività religiose soppresse**

### **A) Trattamento per i giorni festivi**

1. Al personale che presti la propria opera nei giorni festivi di cui all'art. 21 comma 1, lett. b) e c), è assicurata una prestazione di durata non inferiore a quella dell'orario normale di lavoro. Il relativo trattamento, maggiorato ai sensi dell'art. 20, si aggiunge al normale trattamento contrattualmente dovuto.
2. Al personale che sia chiamato in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale domenicale ovvero di riposo settimanale compensativo è riconosciuto il trattamento di cui all'art. 25, comma 5.
3. Al lavoratore che, in giornata di festività nazionale o infrasettimanale, non presti la propria opera per sospensione del lavoro indipendente della propria volontà, a qualunque causa dovuta, nonché per malattia, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro, gravidanza, puerperio, è comunque assicurata la quota giornaliera di retribuzione globale.
4. Nelle festività di cui all'art. 21, comma 1, lett. b) e c) coincidenti con la giornata di domenica, ai lavoratori che, di norma, fruiscono del giorno di riposo settimanale di domenica spetta una quota giornaliera di retribuzione globale da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.
5. Nelle festività di cui all'art. 21, comma 1, lett. b) e c) coincidenti con la giornata di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 25, comma 4, ai lavoratori che, di norma, fruiscono del giorno di riposo settimanale compensativo, spetta una quota giornaliera di retribuzione globale da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.
6. Nella giornata di Pasqua è corrisposto, in aggiunta al normale trattamento contrattualmente dovuto, una quota giornaliera di retribuzione globale.

### **B) Trattamento per le festività religiose soppresse**

1. In sostituzione delle festività religiose soppresse ai sensi dell'art. 1 della legge 5.3.1977, n. 54 e successive modificazioni nonché del relativo trattamento economico, a decorrere dall'1.1.2004 sono riconosciuti due giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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 due giorni di permesso individuale sono attribuiti solo qualora il dipendente sia in forza alle date delle due residue festività religiose soppresse, Ascensione (mobile) e SS. Pietro e Paolo (29 giugno). Qualora il dipendente sia in forza solo in una delle due festività, sarà riconosciuto un solo giorno di permesso retribuito.  
Ai presenti fini a nulla rilevano le festività soppresse del 19 marzo e del Corpus Domini (mobile), per effetto di quanto precisato nel Chiarimento a verbale in calce al presente articolo.
4. Per la prestazione lavorativa nella giornata del 4 novembre, spetta al lavoratore interessato una quota giornaliera di retribuzione globale, senza alcuna maggiorazione, da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto. Tale prestazione non dà luogo in nessun caso a corrispondenti permessi compensativi.
5. Qualora la suddetta giornata del 4 novembre coincida con il normale giorno di riposo settimanale, domenicale o compensativo, spetta al lavoratore interessato una quota giornaliera di retribuzione globale da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.

#### **NORMA TRANSITORIA**

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

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

A decorrere dall'1.1.2004, due giorni (19 marzo e Corpus Domini) dei quattro di permesso retribuito, previsti dall'art. 30 del CCNL 2.8.1995 a compensazione delle residue quattro festività soppresse, sono stati abrogati in quanto assorbiti per effetto della riduzione di un'ora dell'orario di lavoro, progressivamente attuata dalla stessa data.

#### **Art. 23 - Ferie**

1. Il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione globale.
2. Tale periodo è di 26 giorni lavorativi, fermo restando che, in regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il periodo di ferie è di 22 giorni lavorativi.
3. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio, il lavoratore ha diritto a un rateo del periodo di ferie per ogni mese di servizio prestato. A tali fini, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
4. Sulla base del periodo programmato – di norma entro il mese di marzo – per le ferie collettive, concordato con la RSU o, in mancanza, con le RSA, congiuntamente alle

competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti, l'Azienda assegna le ferie tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste dei dipendenti.

5. Il periodo di ferie annuale ha normalmente carattere continuativo.
6. In caso di frazionamento, una parte delle ferie sarà almeno pari alla metà di quelle spettanti e sarà goduta nel periodo maggio – ottobre. Per i dipendenti addetti ai servizi di igiene ambientale nelle località/stazioni montane, balneari e climatiche, la parte di ferie da godere nel medesimo periodo sarà pari a 1/3 di quelle spettanti.
7. Ove la malattia impedisca il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno godute a guarigione avvenuta anche nell'anno successivo.
8. Le festività di cui all'art. 21, comma 1, lett. b) e c) che cadano durante il periodo di ferie non assorbono il coincidente giorno di ferie.  
Nel caso in cui, in regime di settimana lavorativa di cinque giorni, tali festività cadano nel sesto giorno prelaborato retribuito, le stesse si intendono assorbite.
9. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizioni dell'azienda.
10. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né a recupero negli anni successivi.
11. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha il diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti. Qualora il lavoratore abbia goduto di un numero maggiore di ferie superiore a quello maturato, l'Azienda ha diritto di trattenere, in sede di liquidazione, l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
12. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

#### **Art. 24 – Riposo giornaliero**

1. In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilita dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo giornaliero consecutivo.

#### **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 ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.



2. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, a tutti gli effetti il sesto giorno è un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo.
3. Il riposo settimanale programmato, anche in servizio di reperibilità, può cadere, di norma, anche in giorno settimanale diverso dalla domenica ed è qualificato riposo settimanale compensativo.  
In tal caso, a tutti gli effetti, la domenica è considerata giorno lavorativo normale mentre è considerato giorno festivo quello individuato come riposo settimanale compensativo.
4. Qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale, domenicale ovvero compensativo, ovvero nel settimo giorno di lavoro consecutivo, gli stessi hanno diritto, oltre al recupero del riposo entro i successivi tre giorni, 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.
6. Sono oggetto della contrattazione aziendale di secondo livello collocazione e modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga alle presenti disposizioni, determinate dalle esigenze tecnico organizzative del servizio pubblico.

## **Art. 46 – 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 comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio.  
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. L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al precedente comma, provvedendo ad informarne altresì la rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, le RSA .

5. 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 sanitarie competenti per legge; fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.
6. Ai fini del comma 3, 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: comportamento breve e comportamento prolungato**

1. Nei casi di interruzione del servizio dovuta a infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comportamento breve, di 365 giorni calendariali.

Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

2. Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 sia determinato da un unico evento morboso continuativo, debitamente certificato, comportante un'assenza ininterrotta, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di 90 giorni calendariali. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comportamento prolungato, sarà di 455 giorni calendariali, sempre riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.  
A decorrere dall'1.4.2012, il predetto periodo di 90 giorni viene aumentato a 180 giorni e, conseguentemente, il periodo di comportamento prolungato sarà pari a 545 giorni calendariali, riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
3. Nell'ambito dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, i periodi di conservazione del posto di cui ai predetti commi 1 e 2 sono rispettivamente aumentati di un periodo di durata massima di 120 giorni calendariali in caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital, debitamente certificate. Tale periodo è fruibile anche in maniera frazionata.
4. Il periodo di comportamento prolungato di cui al comma 2 si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 90 giorni calendariali.
5. Il periodo di comportamento prolungato di cui al comma 2 viene altresì riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comportamento breve, di cui al comma 1, sia assente continuativamente per un unico evento morboso ininterrotto di durata pari o superiore a 90 giorni calendariali.

6. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.1975, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da T.B.C.
7. Per quanto concerne i lavoratori in prova trova applicazione l'art. 5, comma 6, del presente CCNL.
8. Entro il mese di gennaio di ogni anno, l'azienda fornisce informazioni sulla situazione relativa alla conservazione del posto di lavoro, con riguardo ai lavoratori che hanno accumulato assenze per infermità pari o superiori a 250 giorni calendariali nei 1.095 giorni calendariali precedenti la data della comunicazione aziendale.

### **C) Trattamento economico**

1. Nell'ambito dei distinti periodi di comporta di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'azienda corrisponderà una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta del lavoratore medesimo.
2. Ai fini dei trattamenti economici spettanti nei distinti periodi di comporta di cui ai commi 1 e 2 della lettera B, si terrà conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. In tale premessa:
  - a. Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per i primi 365 giorni calendariali di assenza (comporto breve) qualora ricorrano le condizioni di cui alla lettera B, comma 1;
  - b. Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per ulteriori 180 giorni calendariali (comporto prolungato), qualora ricorrano le condizioni di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5.
3. In caso di assenze comportanti ricovero ospedaliero e/o day hospital di cui al comma 3 della lettera B, l'azienda corrisponderà al lavoratore una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta, per un periodo – anche frazionato – di durata massima di 120 giorni calendariali. Le assenze a questo medesimo titolo eccedenti tale durata massima danno diritto al trattamento di cui al precedente comma 2, lettera a) e b), entro i limiti rispettivamente stabiliti.
4. A decorrere dall'1.1.2013, in ogni anno solare, al superamento di 12 giorni calendariali di assenza per malattia, computati anche cumulativamente, o di 4 eventi anche di durata complessiva non superiore a 12 giorni calendariali, in caso di ulteriori assenze per malattia di durata da 1 a 5 giorni l'azienda nei confronti del singolo dipendente opererà nei seguenti termini:
  - a) per i primi 2 eventi di assenza successivi ai predetti 12 giorni o ai 4 eventi: di cui sopra per ogni evento si opererà annualmente una trattenuta di € 15,00 dall'Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), di cui all' art. 2, lett. C), comma 9, ovvero , in quanto previsto da un contratto aziendale di secondo livello, dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente l'E.G.R., ovvero

dall'eventuale trattamento economico individuale assimilabile ai predetti compensi quanto a caratteristiche di corresponsione, in ogni caso nel limite massimo di 150 euro annui;

- b) a partire dal 3° evento di assenza successivo ai predetti 12 giorni o ai 4 eventi di cui sopra in poi: per ogni evento si opererà annualmente una trattenuta di € 35, 00 dall'Indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lett. g, fino alla misura massima dell'importo annuo di tale Indennità;
  - c) qualora, per effetto delle complessive trattenute dall'Indennità integrativa mensile, il relativo ammontare risulti esaurito, le eventuali trattenute residue saranno operate dall'E.G.R. ovvero, in quanto previsto da un contratto aziendale di secondo livello, dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente l'E.G.R., ovvero dall'eventuale trattamento economico individuale di cui alla precedente lett. a). In ogni caso, tali eventuali trattenute saranno operate fino alla misura massima di riferimento costituita dall'importo annuo dell'E.G.R..
5. Oltre la misura massima delle trattenute previste dal precedente comma 4, lettere a), b), c) le eventuali assenze considerate dal medesimo comma non danno luogo ad alcuna trattenuta .
6. Ai fini della riduzione o dell'incremento dell'E.G.R. resta fermo quanto previsto dall'art. 2, lett. C), comma 9.
7. A decorrere dall'1.1.2013, ai fini della trattenuta annua :
- a) dall'E.G.R. di cui all'art. 2, lett.C), comma 8, la stessa sarà operata in un'unica soluzione annua in occasione della sua corresponsione, a termini delle lettere a) e b) del predetto comma;
  - b) dall' Indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lett. g), la stessa sarà operata in un'unica soluzione annua nell' anno solare successivo a quello in cui si sono verificati gli eventi di malattia, entro il relativo mese di febbraio.

Nei confronti dei lavoratori il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare la trattenuta di cui al precedente comma 4, ricorrendone le condizioni, sarà effettuata in un'unica soluzione in occasione della corresponsione delle competenze di fine rapporto.

8. In ogni singolo anno solare, le somme trattenute ai sensi del precedente comma saranno destinate per il 60% all'incremento dell'Elemento di Garanzia Retributiva, di cui all' art. 2, lett. C), comma 8, ovvero all'incremento dell'equivalente premio di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello, a favore dei lavoratori le cui assenze per malattia, computate anche cumulativamente, non abbiano superato nell'anno solare i 12 giorni calendariali o i 4 eventi anche di durata complessiva non superiore a 12 giorni calendariali.
- Ai fini dell'individuazione dei lavoratori di cui al precedente capoverso, si fa riferimento a quelli appartenenti alle medesime Aree operativo – funzionali di cui all'art. 15 del vigente CCNL, considerando come unica area le tre Aree spazzamento/raccolta, conduzione, servizi generali, e quali Aree distinte sia l'Area impianti e laboratori sia l'Area tecnica e amministrativa.

9. Quanto previsto ai commi 4, 5, 6,7 non si applica nei casi di assenza per malattia di durata superiore a 5 giorni continuativi nonché nei casi di assenza dovuti a ricovero ospedaliero/dayhospital ovvero a gravi patologie, comprese quelle di genere, che richiedono anche terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.

Sarà cura del lavoratore fornire al medico competente idonea documentazione al fine di consentire all'azienda di applicare le disposizioni del presente comma.

## **CHIARIMENTO A VERBALE**

Le Parti stipulanti si danno atto che per gli eventi di malattia intervenuti nell'anno 2012 le disposizioni di cui ai commi 4,5,6,7 della presente lettera C) costituiscono chiarimento interpretativo, ai fini applicativi, delle disposizioni di cui all'art. 45, lett. C), commi 4,5,6,7 dell'accordo nazionale di rinnovo 21.3.2012.

### **D) Periodo di aspettativa per infermità'**

1. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, comma 1, e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo continuativo di aspettativa della durata massima di 90 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.
2. Il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto di cui alla lettera B, commi 2, 4, 5, e continui a trovarsi in assenza debitamente certificata, usufruirà, previa richiesta scritta inoltrata prima del superamento del limite predetto, di un periodo di aspettativa della durata massima di 270 giorni calendariali, durante il quale non decorrerà retribuzione né anzianità ai fini di alcun istituto.  
In caso di assenze determinate da patologie gravi richiedenti terapie salvavita, che determinano una discontinuità della prestazione lavorativa, l'aspettativa di cui al presente comma 2 potrà essere fruita anche in maniera frazionata, in relazione alle esigenze dei singoli periodi terapeutici.
3. I distinti periodi di aspettativa non retribuita di cui ai precedenti commi 1 e 2 aumentano il periodo dei 1.095 giorni calendariali di cui ai commi 1 e 2 della lettera B di tanti giorni quanti sono i giorni fruiti di aspettativa medesima.
4. I distinti periodi di aspettativa non retribuita di cui ai precedenti commi 1 e 2 possono essere richiesti una sola volta nell'arco temporale nel quale sono calcolati i distinti periodi di conservazione del posto aumentati ai sensi del comma 3.
5. Al fine di poter utilizzare i distinti periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi 1 e 2, il lavoratore fornirà la certificazione medica delle competenti strutture sanitarie all'azienda, che tratterà le relative informazioni nel rispetto del D.Lgs. 30.6.2003, n.196.

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

1. Superati i distinti termini di conservazione del posto rispettivamente di cui ai commi 1 e 2 della lettera B (periodo di comportamento breve e periodo di comportamento prolungato) e di cui ai commi 1 e 2 della lettera D, e 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. Salvo il caso di comprovato impedimento, la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1 della lettera A nonché il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della lettera A – che costituisce assenza ingiustificata – sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati ai sensi delle norme disciplinari; fermo restando che il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
2. Nei casi in cui il lavoratore:
  - a) durante le fasce orarie di cui alla lettera A, comma 3, non si trovi a disposizione nel domicilio o nella dimora comunicati al datore di lavoro;
  - b) non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di doversi assentare per i motivi di cui alla lettera A, comma 5;
  - c) non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lettera A, comma 6;lo stesso decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
3. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità sarà considerato assente ingiustificato ai sensi delle norme disciplinari, salvo il caso di comprovato impedimento.
4. Il trattamento economico a carico dell'azienda di cui alla lettera C) cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia, nei casi in cui il lavoratore:
  - a) durante l'assenza per infermità, si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;

- b) alteri o falsificati certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza per infermità;
  - c) durante l'assenza per infermità, 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.
5. Le violazioni di cui al comma 4 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.

#### **G) Passaggio diretto da una ad altra azienda**

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 – a seguito di passaggio diretto – alle dipendenze di più aziende applicanti il presente CCNL.
2. Ai sensi e per gli effetti dell'art.6 del vigente CCNL, l'azienda cessante fornirà all'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento e ai lavoratori interessati una dichiarazione che attesti, per ogni dipendente, il periodo di conservazione del posto di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

#### **Art. 47 – Trattamento per infermità dovuta a infortunio sul lavoro o in itinere**

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro o in itinere, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda.
2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, al lavoratore non in prova l'azienda conserva il posto fino alla guarigione clinica. Per tutta la durata dell'assenza, l'azienda assicura al lavoratore una integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento della sua retribuzione globale mensile netta; 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.
3. 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.
4. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 3, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.



5. 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.
6. 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.
7. 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, 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;
  - 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.
8. Le violazioni di cui al comma 7 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.
9. Per quanto concerne i lavoratori in prova trova applicazione l'art. 5, comma 7, del presente CCNL.

## CAPITOLO XIV

### CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 73 – Licenziamento e dimissioni

1. L'estinzione del rapporto di lavoro può avvenire, a seconda dei casi, per recesso del datore di lavoro o del lavoratore, per motivi quali ad esempio:
  - a) scadenza del contratto di appalto/affidamento;
  - b) collocamento a riposo per raggiunti limiti di età a termini di legge;
  - c) dimissioni;
  - d) esaurimento del periodo di comporto e/o di aspettativa per malattia o infortunio non sul lavoro;
  - e) giustificato motivo soggettivo ex art. 72, comma 1, lett. e);
  - f) giusta causa ex art. 72, comma 1, lettera f);
  - g) morte del lavoratore.

#### Art. 74 – Preavviso e indennità sostitutiva del preavviso

1. Sia il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.
2. Fatta eccezione per il licenziamento per giusta causa di cui all'art. 72, comma 1, lett. f), il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti dalle norme seguenti.
3. Per i dipendenti inquadrati dal livello 1 al livello 5:
  - a) 30 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;
  - b) 60 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.
4. Per i dipendenti inquadrati dal livello 6 al livello Q:
  - a) 90 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;
  - b) 180 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.
5. In caso di dimissioni, i termini del periodo di preavviso di cui ai commi 3 e 4 sono ridotti alla metà.
6. I termini del periodo di preavviso decorrono dal 1° o dal 16 di ciascun mese.
7. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

8. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai commi 3, 4 e 5 deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di preavviso non dato.
9. Nel corso del periodo di preavviso, l'Azienda concederà al dipendente brevi permessi per la ricerca di altra occupazione, con decorrenza della retribuzione globale.
10. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.
11. L'azienda è tenuta a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso anche qualora l'estinzione del rapporto di lavoro sia determinata dai motivi di cui all'art.73, comma 1, lettere d) e g).
12. In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta giusta le disposizioni di cui all' art. 2122 del Codice civile.

#### **Art. 75 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)**

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1 della legge 29.5.1982, n. 297, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetta al dipendente un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) i cui elementi retributivi sono costituiti dagli istituti tassativamente di seguito indicati:
  - 1) retribuzione base parametrica;
  - 2) aumenti periodici di anzianità, con esclusione dell'importo maturato fino a concorrenza del valore dei primi 3,5 aumenti periodici di anzianità, per ogni livello d'inquadramento;
  - 3) eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;
  - 4) eventuale assegno ad personam;
  - 5) 14<sup>a</sup> mensilità;
  - 6) indennità di funzione di cui all'art. 33, comma 3, lett. f);
  - 7) indennità di cui all'art. 33, comma 3, lettera d);
  - 8) compenso per lavoro notturno qualora la relativa prestazione sia stata resa per un numero di giorni superiore al 50% del numero dei giorni effettivamente lavorati nel singolo mese.
2. In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto giusta le disposizioni di cui all' art. 2122 del Codice Civile.

#### **NOTA A VERBALE**

1. Secondo quanto disposto dal Verbale di accordo 25.3.1997, punto 1, lett. b) – con il quale le parti stipulanti hanno convenuto di costituire il Fondo Previambiente – dall'1.1.1998 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del Trattamento di fine rapporto.