

**ACCORDO INTERCONFEDERALE INTEGRATIVO E MODIFICATIVO DEL
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
IGIENE AMBIENTALE del 26/07/2019
(validità dell'accordo dal 01/03/2021 al – 31/07/2022).**

L'anno 2021 il giorno 29 del mese di Marzo, in Roma, presso la sede di Conflavoro PMI, sita in Via del Consolato n°6, si è raggiunto il seguente accordo interconfederale integrativo e modificativo del CCNL in epigrafe,

TRA

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, con l'assistenza del Segretario Nazionale Enzo Capobianco,

E

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vice Segretario Generale Alfredo Mancini, con l'assistenza della **CONFSAL**, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi del Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta.

Premesso che

- In data 26/07/2019, la Conflavoro PMI e la Fesica-Confsal, anche con l'assistenza della Confsal, hanno sottoscritto il CCNL Igiene Ambientale, con validità ed efficacia a far data dal 01/08/2019 - al 31/07/2022;
- Le Parti Sindacali in epigrafe, considerato le caratteristiche specifiche delle imprese che svolgono servizi di igiene ambientale e le peculiarità dei territori in cui tali imprese operano, pur dando priorità alla tutela dell'occupazione e ricollocamento del personale, garantendo, per quanto possibile, il mantenimento dei posti di lavoro, ritengono necessario conformare la disciplina del CCNL suindicato ai requisiti di legittimità per la partecipazione delle imprese che operano nel settore dell' "Igiene Ambientale" alle procedure di affidamento e/o bandi di gara dei servizi oggetto del CCNL suindicato, anche in considerazione dei frequenti cambi di appalto che si susseguono in corso d'opera in tale settore. In tale contesto, si rende necessaria la modifica/integrazione del "Campo di applicazione" relativo al CCNL suindicato, nonché delle seguenti disposizioni di cui agli articoli: Art. 1 (Assunzione – requisiti per l'accesso), Art. 7 (Articolazione dell'orario di lavoro), Art. 7bis (Articolazione dell'orario di lavoro: multiperiodicità), Art. 14 (Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti), Art. 19 (Ferie), Art. 25bis (Contratto di reinserimento), Art. 26 (Paghe base nazionali e condizioni di miglior favore), Art. 34 (Malattia), Art. 39 (Astensione obbligatoria per maternità e bonus bebè), Art. 39bis (Parità di trattamento tra uomini e donne – Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali), Art. 45 (Trasferte), Art. 47 (Trasferimento), Art. 49 (Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento), Art. 51bis (Preavviso attivo), Art. 49bis (Responsabilità dei conducenti e cura dei beni aziendali), Art. 53 (Contrattazione collettiva decentrata), Art. 53bis (Cambio di appalto), Art. 53ter (Crisi aziendale), Art. 95 (Durata e proroghe), Artt. 106-107-108-109-110-111-112-113 (in materia di Lavoro a distanza: telelavoro - lavoro agile (smart working)) Art. 147 (Classificazione del personale), Tabella retributiva B.
- Nell'esame ulteriore delle pattuizioni collettive del CCNL suindicato sono, inoltre, emersi dei refusi di stesura e la necessità di apportare precisazioni alle pattuizioni collettive; pertanto, con il presente accordo si rende opportuno rivisitare parzialmente, anche al fine di eliminare discrasie tra norme e richiami contrattuali, alcune disposizioni contenute all'interno del medesimo, ossia, in particolare, dell'Art. 12 (Lavoro Straordinario), dell'Art. 15 (Permessi ex festività), dell'Art. 24 (Normale

- retribuzione), dell'Art. 29 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità), dell'Art. 31 (Scatti di merito e professionalizzazione), dell'Art. 36 (Periodo di comporto) e dell'Art. 134 (Fondi).
- Al fine di precisare ed implementare un sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese e alla creazione di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione, nonché alla regolamentazione degli istituti sindacali volti a garantire un'effettiva partecipazione a livello aziendale e territoriale dei lavoratori. Pertanto, vengono integrati, modificati e/o sostituiti i seguenti articoli Art. 115 (Rappresentanze sindacali), Art. 115bis (Procedure e diritti di informazione e consultazione), Art. 116 (Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali RSA-RST) e Art. 117 (Assemblea).
 - Inoltre, in data 26/11/2019, la Conflavoro PMI e la Fesica - Confsal, hanno sottoscritto un Accordo Interconfederale di modifica del finanziamento dell'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - EBIASP - e dell'Assistenza Sanitaria Integrativa - FONDOSANI, con validità ed efficacia per tutti i CCNL dalle medesime Parti Sociali sottoscritti.
 - Nelle premesse di tale Accordo Interconfederale è richiamato (ed espressamente), anche il CCNL Igiene Ambientale, con conseguente modifica (e sostituzione) degli artt. 93 e 94 di tale CCNL, relativi al finanziamento dell'Ente Bilaterale e della mutua sanitaria integrativa, che, conseguentemente, sono stati rispettivamente sostituiti dai capi A) e B) del predetto Accordo Interconfederale.
 - In occasione delle modifiche e revisioni delle suindicate disposizioni contrattuali collettive relative al CCNL Igiene Ambientale, oggetto dell'odierno Accordo Interconfederale, le Parti Sociali in epigrafe recepiscono ulteriormente all'interno del CCNL Igiene Ambientale le modifiche apportate dall'Accordo Interconfederale del 26/11/2019, da intendersi ivi integralmente richiamate e trascritte.

*** * ***

Tutto ciò premesso e considerato, costituente parte integrante e sostanziale del presente Accordo Interconfederale, le Parti Sindacali sottoscritte, dopo ampia discussione ed all'esito di una complessiva valutazione di opportunità in merito, hanno considerato la necessità di apportare delle variazioni al CCNL Igiene Ambientale ed agli articoli suindicati.

Le seguenti variazioni avranno effetto a decorrere dal 1° marzo 2021; esse si inseriscono nel testo del CCNL e ne fanno parte integrante, variando conseguentemente i relativi testi originari.

*** * ***

1. Campo di applicazione, lettera "a"

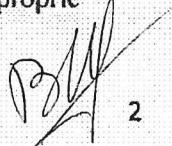
Viene aggiunta la seguente ulteriore attività:

“Raccolta differenziata porta a porta e raccolta ingombranti”.

Viene aggiunto l'istituto della “Stagionalità” così disciplinato:

“In considerazione delle caratteristiche che contraddistinguono i settori ricompresi nella sfera di applicazione del presente contratto e che comportano la sensibile diffusione di aziende come di seguito strutturate:

- piccole aziende la cui attività viene svolta da soci e coadiutori familiari e che, durante i picchi stagionali, si avvalgono di collaboratori assunti a tempo determinato;
- aziende di dimensioni maggiori che, a seguito di consistenti variazioni stagionali della domanda, devono ricorrere all'assunzione di personale a tempo determinato;
- aziende che hanno mutato la propria organizzazione avvalendosi di lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato, ma mantengono nel settore stagionale una quota consistente delle proprie attività;


2

Le caratteristiche di stagionalità vengono estese alle aziende suddette anche qualora mantengano reparti o settori ad apertura annuale; tramite accordo aziendale sottoscritto dalle organizzazioni territoriali facenti capo alle Parti Sociali stipulanti il presente CCNL, verranno individuati i criteri che disciplinano l’istituto della stagionalità.”

2. Modifiche all’Art. 1 (Assunzione – requisiti per l’accesso)

Al comma 4 dell’Art. 1 viene aggiunta la lettera “g” così formulata:

“Il lavoratore è tenuto alla presentazione del certificato del casellario giudiziario e quello dei carichi pendenti non anteriore a tre mesi, nel rispetto della normativa vigente e della legge n.300 del 1970.”

Viene aggiunto il comma 5 all’Art. 1 così formulato:

“Il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all’azienda ogni variazione del proprio domicilio.”

Viene aggiunto il comma 6 all’Art. 1 così formulato:

“Non può farsi luogo alla costituzione del rapporto di lavoro qualora le visite mediche preassuntive, così come disciplinato dalle disposizioni di legge in vigore, attestino l’inidoneità del lavoratore alla specifica mansione.”

3. Modifiche Art. 7 (Articolazione dell’orario di lavoro)

Il comma 2 dell’Art. 7 viene così modificato e sostituito:

“È facoltà del lavoratore scegliere il tempo ed il luogo per effettuare le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare o togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all’igiene ecc, prima dell’inizio dell’orario di lavoro previsto, in quanto attività rientranti nel concetto di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e conseguentemente non retribuita.

Nei casi in cui al lavoratore sia fatta richiesta con comunicazione scritta di svolgere esclusivamente le operazioni accessorie presso la sede di lavoro in locali adibiti a tal fine, quali ad esempio, indossare o togliere gli indumenti di lavoro, o la suindicata direttiva aziendale risulti dal regolamento aziendale, il periodo di tempo necessario per l’espletamento delle operazioni in questione rientra nell’orario di lavoro.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un’applicazione assidua e continuativa.”

Il comma 4 dell’Art. 7 viene così modificato e sostituito:

“Tramite specifico accordo sindacale aziendale siglato tra l’azienda e le rappresentanze sindacali aziendali, con l’assistenza delle parti stipulanti il presente contratto, si potrà prevedere la riduzione dell’orario settimanale inferiore alle quaranta ore.”

Viene aggiunto il comma 12 all’Art. 7 così formulato:

“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.”

4. Viene aggiunto l’Art. 7bis rubricato “Articolazione dell’orario di lavoro: multiperiodicità”, così formulato:

“Per accrescere la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l’utilizzo della capacità produttiva e assecondare le variazioni di intensità dell’attività produttiva, le Parti, ai sensi degli artt. 3 e 4 del D.Lgs 66/2003, riconoscono idonea l’adozione di una articolazione multiperiodale dell’orario di lavoro contrattuale in base alla quale l’orario viene realizzato in regime ordinario come media plurisettimanale in un periodo non superiore a dodici mesi. I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all’orario

mensile contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. A livello aziendale, tramite appositi accordi sottoscritti tra le Parti stipulanti il presente contratto, verranno concordate le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al comma precedente da ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati.”

5. Modifiche Art. 12 (Lavoro straordinario)

Il comma 3 dell'Art. 12 viene così modificato e sostituito:

“In luogo della maggiorazione retributiva il lavoratore, con l'assistenza delle organizzazioni firmatarie, potrà concordare con l'azienda di usufruire di un riposo compensativo sostitutivo delle maggiorazioni salariali.”

6. Modifiche Art. 14 (Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)

Il comma 1 dell'Art. 14 viene così modificato e integrato:

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi dell'art.3 Legge n.370/1934, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:

- operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;
- attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
- servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività di vendita al minuto e in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico;
- attività indicate agli artt.11, 12 e 13 D.Lgs. n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali);
- Esigenze derivanti dall'appalto e/o dal contratto di servizi.

7. Modifiche Art. 15 (Permessi ex festività)

Il comma 2 dell'Art. 15 viene così modificato e integrato:

“In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.”

Il comma 2 dell'Art. 15 viene così modificato e integrato:

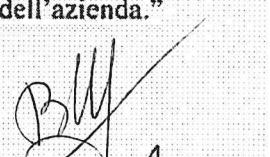
“I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione di durata superiore a 15 giorni.”

8. Modifiche Art. 19 (Ferie)

Viene aggiunto il comma 7 all'Art. 19 così formulato:

“Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'azienda.”

Viene aggiunto il comma 8 all'Art. 19 così formulato:



“Nel caso di private esigenze di servizio, le ferie possono essere fatte godere al lavoratore fino al 30 giugno dell’anno successivo a quello di maturazione.”

9. Modifiche Art. 24 (Normale retribuzione)

La lettera “c” dell’Art. 24 viene così modificata e sostituita:

“Scatti di merito o di professionalizzazione.”

10. Viene aggiunto l’Art. 25bis rubricato “Contratto di reinserimento”, così formulato

Al fine di favorire il reinserimento lavorativo, le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto di reinserimento al lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell’azienda o che, comunque, non abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi, a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un’attività autonoma.

Ai lavoratori suddetti si applicano tutte le previsioni economiche e normative del vigente C.C.N.L., nonché tutti i trattamenti aziendali e della contrattazione di II livello, ove esistente.

Durante i primi 24 mesi l’inquadramento sarà così determinato:

- prima metà del periodo: due livelli inferiore rispetto al livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto;
- seconda metà del periodo: un livello inferiore rispetto al livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto.

Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato in base alla tipologia di cui al presente articolo; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.

In caso di assunzioni con contratto a tempo determinato, le aziende da 0 a 5 dipendenti potranno stipulare n. 2 contratti, qualora abbiano più di 5 dipendenti potranno stipulare n. 3 contratti.

I contratti di cui al presente articolo devono essere stipulati in forma scritta con un periodo di prova della durata prevista per il livello di inquadramento attribuito.

Resta inteso che per i contratti di reinserimento a termine per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato.

All’atto dell’assunzione l’azienda dovrà consegnare al lavoratore uno specifico ed apposito piano formativo, inerente la qualifica da conseguire.

La formazione atta ad acquisire la professionalità indicata nel piano formativo e nel contratto di assunzione dovrà essere svolta in azienda durante l’orario di lavoro, per tutta la durata dei 24 mesi.

Divieti

È vietato il ricorso al lavoro di cui al presente articolo:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23.7.1991, n. 223, e/o anche a licenziamenti individuali e/o plurimi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro, ovvero presso unità produttive nelle quali all’atto dell’assunzione sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell’orario in regime di Cassa integrazione guadagni, sostegno al reddito o contratto di solidarietà, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la stipula del contratto di cui al presente articolo;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

11. Modifiche Art. 26 (Paghe base nazionali e condizioni di miglior favore)

L'Art. 26 viene così modificato e integrato:

"La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nelle tabelle A) e B) allegate al presente CCNL. La tabella B) è applicata al personale neo assunto o in caso di passaggio ad un livello superiore; il passaggio alla tabella A) avviene dopo 5 anni di effettivo servizio nel livello B) del corrispondente profilo professionale e decorre dal mese successivo a quello di maturazione del diritto.

In caso di variazione del livello professionale, il termine dei 5 anni decorre dalla data del nuovo inquadramento a nulla rilevando l'anzianità maturata nel livello precedentemente assegnato.

L'azienda potrà scomputare dai 5 anni di effettivo servizio i periodi di assenza superiori ad un mese continuativo.

La doppia parametrazione non è prevista per i Quadri e per i lavoratori inquadrati nel livello 8 e nel livello 1J. Quest'ultimi verranno inquadrati nel livello 1) dopo trenta mesi di anzianità.

1) Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo (paga base, contingenza, 13^a mensilità).

2) Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "*Elemento riassorbibile*".

12. Modifiche Art. 29 (Tredicesima e Quattordicesima mensilità)

Il comma 3 dell'Art. 29 viene così modificato e integrato:

"Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Il comma 5 dell'Art. 29 viene così modificato e integrato:

"Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro la prima decade del mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni."

13. Modifiche Art. 31 (Scatti di merito o di professionalizzazione)

L'Art. 31 viene così modificato e integrato:

"Fatto salvo quanto eventualmente diversamente stabilito dagli accordi regionali, al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.

L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione."

14. Modifiche Art. 34 (Malattia)

Il comma 1 dell'Art. 34 viene così modificato e sostituito:

“ Il lavoratore, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire, almeno 3 ore prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro, i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata causa di forza maggiore; successivamente deve giustificare l'assenza inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.”

15. Modifiche Art. 36 (Periodo di comporto)

L'Art. 36 viene così modificato e integrato:

1. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
 - a) 180 giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;
 - b) In caso di malattia per sommatoria, cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto nel complesso, durante i 36 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia, 180 giorni di malattia certificati, anche generati da patologie diverse e/o per periodi non continuativi.
 - c) Per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.
2. I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.
3. Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.
4. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
6. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
7. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

16. L'Art. 39 viene rinominato “Astensione obbligatoria per maternità e bonus bebè” e modificato

Il comma 1 dell'Art. 39 viene così modificato e sostituito:

“Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS integrata dal datore di lavoro fino al 100% della normale retribuzione giornaliera.”

Viene aggiunto il comma 3 all'Art. 39 così formulato:

“Sarà riconosciuta un’indennità una tantum al lavoratore dell’importo di € 100,00 in occasione di nascite, adozioni e affidamenti preadottivi.”

17. Viene aggiunto l'Art. 39bis intitolato “Parità di trattamento tra uomini e donne – Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali”, così formulato:

Si richiamano interamente le disposizioni di cui alle leggi 20.5.1970 n. 300; 9.12.1977, n. 903; dal D.P.R. 25.11.1976, n. 1026; dai decreti legislativi 13.8.2003, n. 216; 30.5.2005, n. 145; 11.4.2006, n. 198 e D. Lgs. 80/2015 in materia di:

- parità di trattamento tra uomini e donne per quanto concerne accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e promozione professionale;
- prevenzione e repressione di discriminazioni a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell’età, dell’orientamento sessuale;
- prevenzione e repressione dei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale;
- ai fini del rispetto della dignità della persona nell’ambiente di lavoro;
- astensione dal lavoro per lavoratrici vittime di violenza di genere.

18. Modifiche Art. 45 (Trasferte)

L'Art. 45 viene così modificato:

1. Per trasferta (o missione) si intende lo spostamento temporaneo del lavoratore verso un’altra località diversa e distante per più di 30 km rispetto a quella in cui il lavoratore esegue normalmente la propria attività.
2. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell’importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell’Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato dalla contrattazione di II livello. In assenza di accordo di II livello, l’azienda potrà disciplinare mediante regolamento interno l’importo della diaria giornaliera, che non potrà essere inferiore ad euro 40,00/giorno. Nel caso di assenza di accordo di II livello e/o regolamento interno l’importo è fissato in euro 40,00/giorno.
3. Non può essere considerato trasferta l’invio del lavoratore, con l’utilizzo di mezzi aziendali, ad effettuare il servizio in comune o località diversa da quella di assunzione ed entro il limite chilometrico indicato al c. 1.
4. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l’impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell’azienda.
5. Il lavoratore che rifiuta la trasferta senza giustificato e comprovato motivo, potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare e, conseguentemente all’applicazione delle sanzioni di cui all’art. 49, in quanto considerata insubordinazione nei confronti dei superiori e, laddove fosse reiterata, per 2 volte consecutive nell’arco dell’anno solare, sarà considerata grave insubordinazione con conseguente applicazione della sanzione di cui alla lett. e. del punto 11) dell’art. 49.
6. Il precedente comma non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

19. Modifiche Art. 47 (Trasferimento)

Il comma 1 dell'Art. 47 viene così modificato e sostituito:

“Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva nel raggio di 100 chilometri da quella per il quale è stato assunto o qualora il trasferimento venga richiesto espressamente dal lavoratore.

20. Modifiche Art. 49 (Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento)

L'Art. 49 viene così modificato:

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza; in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo deve:
 - a) mantenere un contegno decoroso nei confronti di persone estranee all'Azienda (utente, automobilista o altri);
 - b) rispettare l'orario di servizio ed adempire le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza, le istruzioni impartite dai superiori e l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;
 - c) utilizzare in modo appropriato i dpi nello svolgimento delle proprie mansioni e osservare e far osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente normativa, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa;
 - d) astenersi dal sostare presso pubblici esercizi o svolgere altre attività durante l'orario di lavoro;
 - e) registrare correttamente la propria presenza giornaliera in entrata ed in uscita;
 - f) aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, eccetera);
 - g) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale;
 - h) astenersi dal consumare alcolici o sostanze stupefacenti;
 - i) osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
 - l) comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto di assunzione;
 - m) attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, assicurare il buon funzionamento, la pulizia degli automezzi, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza dei veicoli, macchinari e mezzi a lui affidati;
 - n) recarsi per motivi personali presso abitazioni private o presso esercizi commerciali o usare il mezzo aziendale per scopi difformi o effettuare la raccolta in zone non autorizzate.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a. ammonizione verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e. licenziamento individuale.

Qualora l'azienda si veda contestare dalle stazioni appaltanti delle sanzioni irrogate a seguito di negligenza nell'effettuazione del servizio, al lavoratore o lavoratori interessati potrà essere contestata la mancanza e, nel caso e solamente dopo aver sentito le eventuali giustificazioni dei lavoratori stessi che dovranno essere presentate entro e non oltre 5 giorni dall'apertura della contestazione, potrà essere attivata l'azione di risarcimento del danno nei limiti consentiti dalla legge oltre che l'applicazione di provvedimenti disciplinari.

2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre 10 (dieci) giorni lavorativi da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro e non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

6. Se al termine di tale periodo (di cui al comma 4) nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

7. Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

8. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

9. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

10. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflitto gli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt. 135 e ss del presente CCNL.

11. Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

a. **Ammonizione verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

b. **Ammonizione scritta:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

c. **Multa:** vi si incorre per:

- i. inosservanza dell'orario di lavoro;
- ii. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- iii. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- iv. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro. La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale E.BI.A.S.P.

d. **Sospensione:** vi si incorre per:

- i. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- ii. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- iii. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- iv. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- v. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- vi. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- vii. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- viii. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- ix. insubordinazione verso i superiori;
- x. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- xi. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
- xii. sosta non autorizzata presso esercizi pubblici;
- xiii. rifiuto di indossare gli abiti da lavoro e i dpi;
- xiv. violazioni della legge 12 giugno 1990, n. 146 mancato rispetto del preavviso di sciopero, non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dalle disposizioni aziendali o, comunque, porre in essere comportamenti che impediscono parzialmente o totalmente l'esecuzione dei minimi tecnici di servizio. Al lavoratore verrà comminata la sanzione di 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione . Astensioni che violano le disposizioni sui servizi minimi essenziali;
- xv. rifiuto di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica. Il rifiuto ingiustificato verrà considerato grave insubordinazione e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino alla effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

c. **Licenziamento:** il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento senza preavviso in tutti quei casi, anche non richiamati nel presente contratto, in cui la gravità del fatto non consenta la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- ii. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- iii. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- iv. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- v. danneggiamento grave al materiale aziendale;
- vi. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- vii. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- viii. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- ix. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;
- x. rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- xi. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- xii. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- xiii. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- xiv. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- xv. concorrenza sleale;
- xvi. furto rifiuti, abbandono del posto di lavoro per n.3 giorni anche non consecutivi
- xvii. effettuare la raccolta non autorizzata presso le abitazioni private;
- xviii. effettuare la raccolta non autorizzata di rifiuti pericolosi
- xix. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs. n.276/2003.

12. L'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore alla durata di adozione dell'eventuale provvedimento disciplinare. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

13. Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.

14. Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

15. Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

16. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.

17. L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

- a. In caso di licenziamento si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
- b. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
- c. Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
- d. Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- e. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.
- f. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
- g. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
- h. La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
- i. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.
- j. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300 e successive modificazioni, e per l'applicazione degli artt.91 e 92 del codice di procedura civile.
- k. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.
- l. È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'E.B.I.A.S.P., usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

21. Viene aggiunto l'Art. 49bis rubricato "Responsabilità dei conducenti e cura dei beni aziendali", così formulato:

1. Ciascun lavoratore è responsabile dei mezzi, delle attrezzature e dei materiali affidatigli per lo svolgimento del lavoro, della loro custodia e della loro pulizia. Non può utilizzare gli stessi per scopi diversi da quelli per i quali gli sono stati affidati. Il lavoratore è tenuto a svolgere le attività lavorative, a custodire e ad utilizzare i mezzi, i materiali e le attrezzature aziendali facendo uso della dovuta diligenza, prudenza e perizia.

2. Il lavoratore è tenuto altresì ad informare l'azienda di eventuali danneggiamenti, anche a lui non imputabili, ai materiali, ai mezzi e attrezzature aziendali. Il dolo e/o l'accertata negligenza, imperizia, imprudenza, incuria o trascuratezza nello svolgimento dell'attività lavorativa, nella custodia e utilizzo dei materiali, dei mezzi e delle attrezzature aziendali determineranno l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei trasgressori e legittimeranno l'azienda a richiedere il ristoro totale o parziale dei danni.

3. Il lavoratore che accerti vizi/danni/difetti di funzionalità dei mezzi, delle attrezzature o dei materiali a lui affidati per l'esecuzione del lavoro dovrà darne immediata comunicazione al relativo responsabile ad inizio turno se il vizio/danno/difetto già sussiste o nel corso dei turni di lavoro negli altri casi. Tutti i lavoratori che, nell'esercizio delle proprie mansioni, utilizzano mezzi aziendali sono responsabili delle sanzioni (es. contravvenzioni) a loro imputabili per infrazione al codice della strada o ad altra normativa applicabile per la quale l'azienda esige dal lavoratore un determinato comportamento (avere con sé i formulari rifiuti compilati, copia del cedolino paga). Il lavoratore dovrà dare comunicazione all'azienda della contestazione ricevuta, anche in caso di avvenuto pagamento. L'azienda provvederà, inoltre, ad addebitare al lavoratore trasgressore l'intero importo delle sanzioni amministrative comminate e farà pervenire al medesimo contestazione disciplinare qualora l'infrazione contestata abbia compromesso o comprometta in maniera significativa la funzionalità del mezzo e abbia messo o metta in pericolo la sicurezza dei lavoratori o di terzi.

I danni cagionati ai mezzi aziendali a seguito di incidente RCA per responsabilità del conducente e interni (intendendosi per questi ultimi, quelli non coperti dall'assicurazione come ad esempio urti tra mezzi, urti contro meri ostacoli, ecc.) saranno risarciti alla società dal lavoratore che li ha procurati, previa contestazione dell'addebito ed eventuale audizione a discolpa, con trattenuta fino a d un massimo di un quinto dello stipendio e, in caso di interruzione del rapporto di lavoro, fino a concorrenza su tutti gli elementi di fine rapporto.

L'azienda dovrà dimostrare, con perizia, il danno e l'eventuale colpa e/o dolo del dipendente previa contestazione ex art. 7 L. 300/1970 e potrà procedere alla decurtazione dell'importo solo dopo aver sentito il lavoratore (eventualmente assistito da un rappresentante sindacale) e aver comunicato il provvedimento al dipendente ex art 7 L.300 del 1970. In sede di audizione, il dipendente potrà richiedere, in senso migliorativo rispetto alla legge ed al CCNL, un ulteriore termine di 5 giorni per giustificare il danno e per depositare ulteriore documentazione.

22. Viene aggiunto l'Art. 51bis rubricato "Preavviso attivo" così formulato:

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso l'Ente Bilaterale. In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro. Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo. Il datore di lavoro, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, trasmette all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

23. Modifiche Art. 53 (Contrattazione collettiva decentrata)

La lettera "i" del comma 1 viene così modificato e integrato:

“Regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente. L'inutilizzabilità del servizio mensa non può determinare la corresponsione di indennità sostitutiva.”

Viene aggiunto il comma 4 così formulato:

“A favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione regionale, saranno riconosciute le seguenti indennità:

- a) indennità oraria sgombero neve pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettivo svolgimento della mansione;
- b) indennità domenicale di € 7,00. L'indennità spetta solo ed unicamente agli operatori che prestano sempre la loro prestazione lavorativa di domenica con risposo compensativo in altro giorno della settimana;
- c) indennità giornaliera di lavaggio indumenti pari ad € 0,26 per ogni giornata di effettiva prestazione. Sono comunque fatte salve diverse prassi aziendali;
- d) rimborso spese per rinnovo patente e carta qualificazione conducente(CQC);
- e) indennità conducente pari ad €1,00 per ogni giornata di effettiva prestazione;
- f) ai lavoratori che operano in turni ciclici, continui ed avvicendati - tre turni o quattro turni, su 24 ore, con spostamento del riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 3,65 % della sola retribuzione base parametrale mensile del livello di appartenenza;
- g) indennità integrativa mensile di importo fisso pari a € 50,00, da corrispondere per 12 mensilità. Tale indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali ed è computabile nel trattamento di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro, di infortunio sul lavoro, di maternità.

Qualora, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, l'azienda decida di applicare quanto previsto dalla contrattazione regionale, i trattamenti di cui al punto 4 cesseranno di essere riconosciuti e/o saranno integralmente sostituiti da quanto previsto dalla contrattazione regionale.”

24. Modifiche Art. 53 bis (Cambio di appalto)

L'Art. 53 bis viene così modificato:

“1. Rilevato che il settore è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.

2. L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.

3. In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante, ove possibile e laddove la propria organizzazione d'impresa lo consenta, si impegna a garantire esclusivamente l'assunzione dei lavoratori addetti esistenti in organico sullo specifico appalto risultanti da documentazione probante che lo determini, con preferenza dei lavoratori a tempo indeterminato e con anzianità di almeno 8 mesi prima della cessazione di effettivo lavoro, eventualmente proponendo anche contratti di

lavoro con modulazioni orarie diverse da quelle precedenti (diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o riduzione dell'orario di lavoro). Non sono valide, in ogni caso, le trasformazioni dei contratti intervenute negli otto mesi antecedenti l'inizio della nuova gestione.

In tali casi ai fini di perfezionare in tempo utile la procedura per l'assunzione del personale, l'impresa subentrante:

-comunica l'aggiudicazione all'impresa cessante e alle rappresentanze sindacali aziendali e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS firmatarie il CCNL;

-richiede all'impresa cessante, anche se applica un differente CCNL, l'elenco nominativo dei dipendenti a tempo indeterminato previsti dalla precedente pianta organica con relativo livello di inquadramento e anzianità di servizio;

-Entro i successivi 10 giorni promuove un incontro presso l'associazione territoriale cui conferisce mandato o presso l'ente committente, al fine di disciplinare, per quanto possibile, l'assunzione del personale. A tale incontro dovranno partecipare le OO.SS aziendali con la necessaria assistenza delle articolazioni territoriali delle OO.SS firmatarie del presente CCNL. Qualora al predetto incontro le parti non raggiungano un accordo, l'azienda procederà all'assunzione del personale avente diritto e, qualora l'applicazione della clausola sociale comporti un aggravio di costi rispetto alle previsioni del presente CCNL a seguito di differenze retributive e/o di livello di inquadramento derivanti dall'applicazione di un differente CCNL da parte dell'impresa cessante, attiverà immediatamente la procedura di cui all'art 53 ter;

4. L'azienda, anche a seguito di avvicendamento nell'appalto, non può dar luogo alla costituzione del rapporto di lavoro qualora le visite mediche preassuntive attestino l'inidoneità del lavoratore alle specifiche mansioni;

5. In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità. In caso di mancato accordo si potrà attivare la procedura di cui all'Art. 53 ter.

6. Fermo restando quanto diversamente stabilito dal capitolato d'appalto, Le aziende applicanti il presente CCNL si impegnano ad assumere, ove possibile, tutti i dipendenti impiegati a tempo indeterminato alle dipendenze delle ditte cessanti addetti in maniera esclusiva presso lo specifico appalto anche nel caso di subentro nella gestione del servizio ad un'impresa che applicava un differente CCNL dei servizi ambientali o in caso di subentro ad un'impresa che non applicava alcun CCNL relativo al settore in oggetto. A tal fine l'impresa, dopo aver comunicato tempestivamente tale problematica all'ente committente ed alle OO.SS territorialmente competenti delle OO.SS nazionali firmatarie, convocherà tempestivamente entro e non oltre 5 giorni le OO.SS aziendali al fine di ricercare possibili soluzioni di salvaguardia occupazionale di cui al precedente punto 5, tenendo conto delle declaratorie contrattuali specifiche del presente CCNL con l'esclusione in ogni caso del riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini di tutti gli istituti contrattuali. Qualora in tale sede non si trovi un accordo di armonizzazione normo-economico l'azienda potrà richiedere l'accordo per lo stato di crisi di cui all'art 53 ter. Al fine di armonizzare le procedure del presente CCNL Le aziende che applicano il presente CCNL potranno fare ricorso al successivo art 53 ter anche nel caso in cui nell'appalto in oggetto non vi siano lavoratori iscritti alle suddette OO.SS.

7. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

8. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

9. Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

10. Fermo restando quanto stabilito nell'ambito della contrattazione regionale e quanto stabilito dall'art 53 ter, il mantenimento dei livelli occupazionali e il passaggio di tutti i lavoratori ove possibile è previsto anche nel caso in cui il contratto di appalto sia stato risolto dall'appaltante per manifesta inadeguatezza e/o grave carenza organizzativa dell'appaltatore nello svolgimento delle attività oggetto del contratto e se l'azienda cessante applichi un diverso contratto, salvo che il contratto sia stato risolto per evidenti carenze professionali o negligenza dei lavoratori addetti alle attività oggetto servizio appaltato e salvo la possibilità di procedere ex Art. 53 ter.

11. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
 - eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
 - livello di inquadramento;
 - orario settimanale;
 - data di assunzione nel settore;
 - data di assunzione nell'azienda uscente;
 - situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro;
- nonché
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999;
 - le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n.81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
 - 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 decreto legislativo n.276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
 - l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

12. Per il personale coinvolto nel cambio di appalto di cui al presente articolo, l'azienda cessante potrà risolvere i rapporti di lavoro per cessazione appalto con esonero dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso per quei dipendenti che passeranno alle dipendenze dell'impresa subentrante.

13. A decorrere dal 240° giorno precedente l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento l'azienda cessante, qualunque sia il CCNL applicato, non potrà dar luogo a promozioni al livello superiore, a trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, sostituzione di lavoratori cessati dal servizio, al riconoscimento di trattamenti o compensi di qualsiasi natura che modifichino i trattamenti o compensi retributivi e comunque non potrà apportare alcuna modifica alle posizioni di lavoro individuale del personale.

14. I compensi e/o i trattamenti previsti dalla contrattazione di secondo livello a contenuto economico in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e così anche eventuali superminimi e trattamenti "ad personam". Qualora per obbligo stabilito dal capitolato, le imprese siano tenute a osservare specifiche disposizioni normative-economiche e non siano in atto specifici accordi regionali di armonizzazione, l'azienda potrà fare ricorso a quanto previsto dal successivo art 53 ter.

25. Modifiche Art. 53 ter (Crisi aziendale)

L'Art. 53 ter viene così modificato:

I. "Le aziende che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro.

Le circostanze che possono determinare lo stato di crisi sono a titolo esemplificativo e non esaustivo:

-ecedenza di personale non previsto dalla pianta organica dell'ente committente;

-differenze retributive e/o di livello di inquadramento derivanti dall'applicazione di un differente CCNL da parte della ditta cessante;

-sopravvenute modificazioni contrattuali di termini, modalità e prestazione del servizio stesso;

-innovazioni di carattere tecnologico;

- per armonizzare gli istituti contrattuali derivanti dall'applicazione di un differente CCNL da parte della ditta cessante (ad es. differente articolazione dell'orario contrattuale).

2. Gli istituti contrattuali che possono essere oggetti di deroga sono i seguenti:

- Premio di risultato;
- Lavoro straordinario;
- Permessi retribuiti;
- Trattamento economico per malattia;
- Riduzione orario di lavoro;
- Buoni pasto;
- Quattordicesima mensilità;
- Demansionamento e modifica della relativa retribuzione in una delle sedi di cui all'Art. 2113 c.c.

3. Le aziende al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS territoriali, o in mancanza nazionali, firmatarie del presente contratto entro 5 giorni dal verificarsi dello stato di crisi e tale incontro dovrà intervenire entro e non oltre i 10 giorni successivi alla formalizzazione della richiesta di incontro.

4. Entrambe le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda.

5. Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.

6. Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie nazionali del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi. Laddove non siano presenti RSA/RSU, gli accordi potranno essere sottoscritti con l'assistenza delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

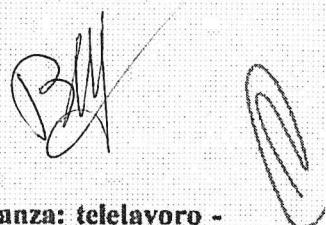
7. L'azienda perderà il diritto all'applicazione dell' "Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale."

26. Modifiche Art. 95 (Durata e proroghe)

Viene aggiunto il comma 4 così formulato:

"Le parti aziendali, con la necessaria assistenza delle articolazioni territoriali delle OO.SS firmatarie, oltre che nei casi di cui al punto 3, possono prevedere specifiche deroghe alla disciplina relativa alle proroghe, causali e durata a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) rinnovo o proroga di una commessa esistente;
- b) fase di avvio di un servizio innovativo;
- c) innovazione tecnologica;
- d) in tutti gli altri casi previsti da specifiche intese regionali".



27. Modifiche Art. 106-107-108-109-110-111-112-113 in materia di lavoro a distanza: telelavoro - lavoro agile (smart working)

I seguenti articoli vengono così modificati e sostituiti:

Art.106 - LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING)
Definizione

1. Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e possono svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
2. Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali
3. Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, salvo casi particolari di ricorso al Lavoro Agile dovuti a cause di forza maggiore e situazioni emergenziali di rilevanza nazionale; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
4. Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Art.107 - Sfera di applicabilità

1. Il Lavoro a Distanza ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione – e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoro a distanza può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

Art.108 - Disciplina del rapporto

1. Il lavoro a distanza con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati.
2. Il lavoro a distanza è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.
3. L'accordo tra l'azienda e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata, la tipologia (tempo determinato ovvero tempo indeterminato), oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo 1 "Assunzione".
4. L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
5. Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori
6. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni (90 se il lavoratore è disabile), richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, ad ogni parte e consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di giustificato motivo.
7. Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetti dall'azienda.
8. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Art.109 - Diritti e doveri del lavoratore a distanza

1. Al lavoratore a distanza sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
2. Il lavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
4. La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al lavoratore.
5. Al lavoratore a distanza è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Art.110 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del lavoratore a distanza e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.
2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i *software*, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore a distanza per fini professionali.
3. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
4. È inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore a distanza in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, alle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il lavoratore a distanza è tenuto a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
5. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite *software*, all'insaputa del lavoratore.
6. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore.
7. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

Art.111 - Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di lavoro a distanza, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del lavoro a distanza.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di lavoro a distanza e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Art.112 - Orario di lavoro

1. Fermo restando che i carichi di lavoro assegnati al lavoratore a distanza devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda, con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.lgs.n.66/2003.

Art.113 - Contrattazione aziendale

1. Alla contrattazione di II Livello è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.

2. In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

28. Modifiche Art. 115 (Rappresentanze sindacali)

L'Art. 115 viene così modificato:

“Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte: di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse, di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL; L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda. I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta. Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine. Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.”

29. Viene aggiunto l'Art. 115bis rubricato "Procedure e diritti di informazione e consultazione", così formulato:

1. "Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.
2. Informazione Nazionale Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale EBIASP, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro. La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso L'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti; Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente. La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta
3. Informazione Territoriale/Aziendale A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:
 - a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
 - b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
 - c) le necessità formative;
 - d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
 - e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
 - f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
 - g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
 - h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
 - i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
 - j) il superamento delle barriere architettoniche;
 - k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
 - l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
4. Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.
5. I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni, Tricologia che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
6. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
7. Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Conciliazione istituita presso l'EBIASp, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
8. La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni."

30. L'Art. 116 viene rubricato "Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali RSA-RST" e così modificato:

"Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
- fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
- fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

2. Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.

3. Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della Bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della Bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.

4. Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

5. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.

6. Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per l'Organizzazione stipulante il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

7. L'OO.SS. stipulante il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegna a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

8. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta della OO.SS. stipulante il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

9. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

1. Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della

Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata dalla OO.SS. firmataria il presente CCNL.

2. Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta."

31. Modifiche art. 117 (Assemblea)

L'Art. 117 viene così modificato:

"1. Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

2. A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. , Tricologia stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.

3. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

4. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata."

32. Modifiche Art. 134 (Fondi)

L'Art. 134 viene così modificato:

"Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti hanno costituito apposito fondo in attuazione dell'art. 118 della Legge n.388/2000 denominato FONDO FORMAZIONE ed in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confsal.

Fondo di Previdenza Complementare

Le Confederazioni concordano di costituire il fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale, così come previsto dal D.Lgs. 252 del 5 dicembre 2005 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Assistenza contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende Conflavoro PMI procederà alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura non inferiore allo 1,00% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W436). Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti nazionali e/o disposizioni territoriali del sistema Conflavoro PMI."

33. Modifiche Art. 147 (Classificazione del personale)

La declaratoria dell'Area conduzione viene così modificata ed integrata:

“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+CQC" o superiore.

L'area prevede tre livelli professionali

Viene aggiunto il Livello 2 all'Area conduzione così formulato:

Livello 2

-addetti raccolta porta a porta alla guida di automezzi;

- il conducente di autocompattatore che provveda alla raccolta manuale e/o meccanizzata di; sacchi; contenitori di capacità massima 25 litri e comunque di peso lordo non superiore a 16 kg; bidoni con capacità massima di 360 litri; conducenti di veicoli quali: auto compattatore, autolavacassonetti, autospazzatrice fino a 6 tonnellate, pale, ruspe, trattori ed escavatori fino a 10 tonnellate.

-i lavoratori di cui al comma precedente dovranno essere inquadrati al livello superiore (livello 3) dopo 18 mesi di permanenza nel secondo livello.

34. Modifiche Tabella retributiva B

Viene aggiunto il livello 1J alla Tabella B:

LIVELLO	Paga base conglobata	E.D.R.
1J	1.168,20	10,33
1	1.290,50	10,33
2	1.622,40	10,33
3	1.810,60	10,33
4	1.961,90	10,33
5	2.115,20	10,33
6	2.323,90	10,33
7	2.560,50	10,33

Le suindicate modifiche, integrazioni e/o sostituzioni ed esplicitazioni degli articoli suindicati e contenuti nel presente accordo interconfederale avranno effetto ed efficacia a far data dal 01/03/2021.

Letto, approvato e sottoscritto.


CONFLAVORO PMI


FESICA-CONFSAL
Zanella Riccioli


CONFSAL
Angelo Mazzoni