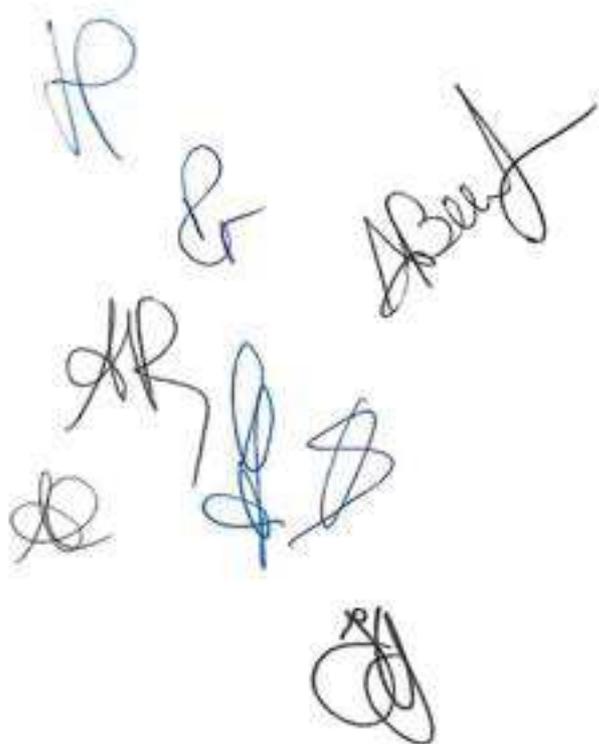
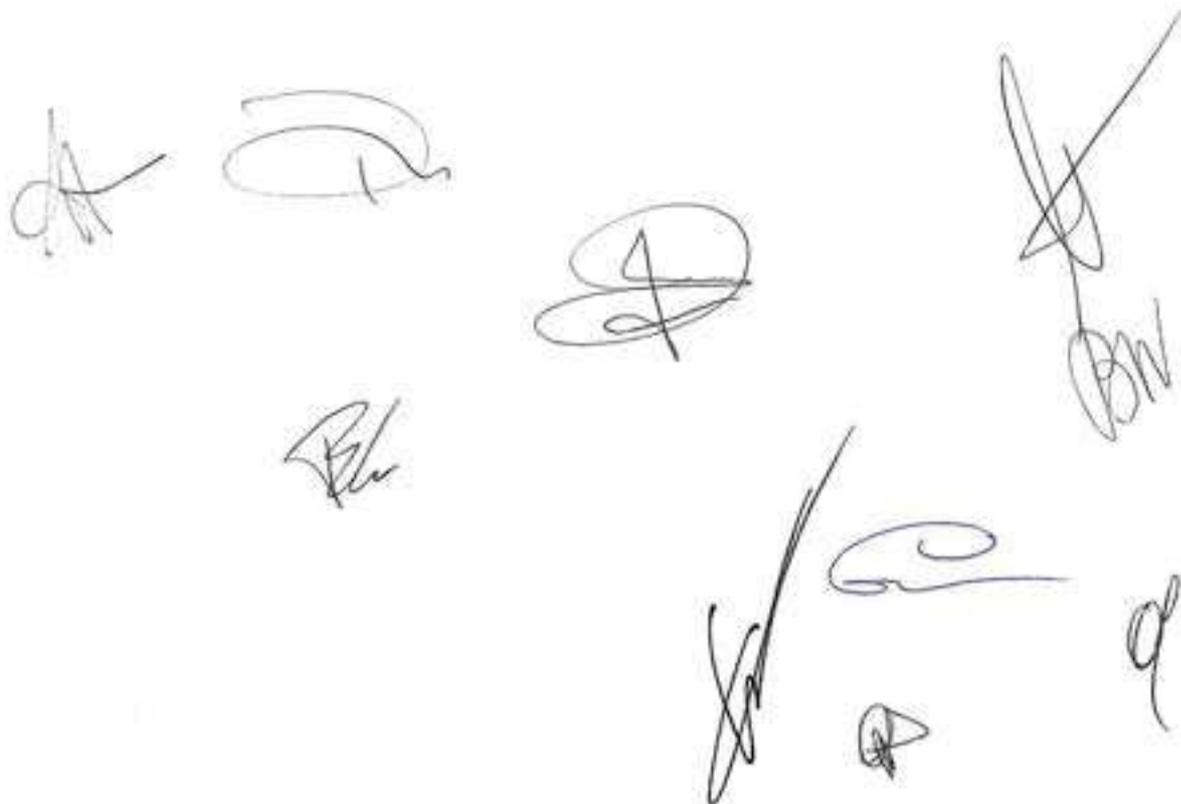


11. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.



AV

Kento

Pag. 42 a 77

Art. 15 CCNL 10 luglio 2016

Sistema di classificazione unica del personale

Viene aggiunto il seguente punto 3bis:

"A valere dalla data del 1° luglio 2022 alla nuova posizione 1B corrisponde il parametro 88,38 con la relativa retribuzione base mensile.

Nei confronti dei lavoratori in forza alla data suddetta inquadrati nel livello 1B con il parametro 90 previsto dal previgente CCNL il passaggio al parametro 88,38 con la relativa retribuzione base avviene alla data sopra indicata con il contestuale riconoscimento ad personam, in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile salvo il caso del passaggio di livello di inquadramento, della differenza tra le rispettive retribuzioni base; tale importo ad personam fa parte della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 27, comma 3".

A collection of approximately 25 handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'Kato', 'BW', 'Ch', and 'AP'. Others are more stylized and difficult to decipher. The signatures vary in size and complexity, with some featuring loops and flourishes.

L'articolo 15, comma 8, CCNL 6.12.2016 è sostituito dal seguente:

"I lavoratori assunti al livello J successivamente alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, sono inquadrati al livello 1B dopo 26 mesi di servizio".

L'articolo 15, comma 13, CCNL 6.12.2016 è sostituito dal seguente:

"Ai fini della maturazione del periodo di 5 anni di cui sopra ovvero dei 26 mesi (30 mesi per i lavoratori assunti prima dell'1 settembre 2022) di cui al comma 8 del presente articolo, sono considerati utili esclusivamente i periodi di servizio comunque retribuiti a termini di legge o di contratto, i periodi di infermità per malattia o infortunio non sul lavoro e i periodi di infortunio sul lavoro indennizzati dai competenti istituti assicurativi, i periodi di cui all'art. 42, comma 2, del presente c.c.n.l..

Sono considerati altresì utili come mese intero le frazioni di mese per aspettativa non retribuita e/o per giornate comunque non retribuite o non indennizzate a termini di legge o di contratto, che, all'atto del computo finale dei 5 anni, ovvero dei 26 mesi (30 mesi per i lavoratori assunti prima dell'1 settembre 2022), di cui al comma 8 del presente articolo, richiesti, risultino di durata complessiva almeno pari a 15 giorni. Analogamente, in caso di assunzione le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni calendariali sono considerati come mese intero. In tutti i casi di cui sopra non sono computabili le frazioni di mese inferiori a 15 giorni".

NORMA TRANSITORIA

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

LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E REGOLAMENTAZIONE SPECIFICA PER AREA IMPIANTI E RELATIVI ADDETTI

ISTITUZIONE COMMISSIONE NAZIONALE

In relazione ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e dei contenuti professionali dei lavoratori intervenuti negli ultimi anni nel settore dei servizi ambientali nell'ambito del processo di transizione ecologica ed allo sviluppo di una **economia circolare**, si rende necessaria la revisione dell'attuale sistema di classificazione del personale, non più rispondente alla situazione organizzativa delle aziende, allo scopo di inserire, formare e valorizzare nuove figure professionali e aggiornare i ruoli professionali esistenti.

Le Parti stipulanti, in adempimento degli impegni assunti nell'Accordo 9 dicembre 2021 e nella sottoscrizione del presente accordo di rinnovo dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016, conclusivo della seconda fase del negoziato contrattuale, **istituiscono una Commissione nazionale bilaterale non negoziale**, composta da un rappresentante per ognuna delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di **definire una proposta complessiva di riforma** del sistema di classificazione del personale, ferma restando la classificazione unica del personale; la proposta dovrà essere comprensiva di una regolamentazione specifica per le professionalità dell'**Area Impianti**, che tenga conto dell'assetto di queste materie nei Contratti collettivi nazionali di lavoro applicati nell'area al fine di favorire l'applicazione generalizzata del CCNL dei servizi ambientali anche agli impianti gestiti dalle aziende del settore.

La proposta dovrà rappresentare non un mero aggiornamento, ma una vera revisione del modello di classificazione del personale, che intervenga nelle diverse aree di interesse, dalla progettazione e organizzazione dei servizi, e che copra l'intero ciclo integrato dei rifiuti, dal rapporto con gli utenti, alla raccolta, trasporto, trattamento, valorizzazione economica ed energetica e da ultimo allo smaltimento finale.

La Commissione nazionale, che indicherà un portavoce per Parte e potrà avvalersi anche del contributo di esperti esterni, inizierà i lavori entro il 1° giugno 2022 e li terminerà al più tardi entro il 31 ottobre 2022.

La Commissione nazionale bilaterale dovrà produrre entro la data sopra indicata un documento di sintesi delle proposte emerse ed esaminate, possibilmente unitarie, da sottoporre alle delegazioni trattanti delle rispettive Associazioni e Organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016 per l'immediato avvio del negoziato che dovrà concludersi entro i sei mesi successivi.

Con le stesse tempistiche la Commissione nazionale ha altresì il compito di produrre un Documento sui **profili professionali dell'Area Impianti**, sia per il corretto inquadramento delle risorse su attività nuove o esigenze degli ultimi anni sia per rendere attrattivo il settore rispetto a nuovi segmenti riconducibili alla **economia circolare**, oggi frammentati in contratti o accordi aziendali che insistono fondamentalmente sulle logiche particolari e di costo.

Alla stessa Commissione nazionale bilaterale sull'inquadramento professionale potrebbe essere assegnato, in un periodo successivo, il compito di monitorare il nuovo modello favorendone la condivisione nelle aziende

Al fine di favorire e indirizzare i lavori della Commissione verso una **revisione completa del modello di classificazione del personale** di cui ai suddetti CCNL che possa segnare un **momento di svolta nella gestione delle risorse umane del settore**, attraverso una **valorizzazione del ruolo**, le Parti convengono sin da ora sulle seguenti linee guida.

1. Raggruppamento delle mansioni/attività per famiglie professionali (**PROCESSI**), come a titolo esemplificativo e indicativo:

- operativi di produzione, diretti ed indiretti;
- responsabili di produzione;
- addetti manutenzioni a mezzi e stabilimenti produttivi;
- responsabili manutenzione, tecnici di impianto, gestori e manutentori di laboratori;
- addetti e responsabili amministrativi servizi interni o di coordinamento;
- responsabili gestionali funzioni di staff (per es. marketing, comunicazione, Sistemi di certificazione, Customer care, servizi informativi, sistemi di innovazione tecnologica e sviluppo materiali);

superando la precedente classificazione per aree operativo-funzionali

2. Inserimento dei processi in una struttura a matrice per aree professionali omogenei (**RUOLO**);

- Ruoli Operativi
- Ruoli Tecnico Specifici
- Ruoli Specialistici, Gestionali e di coordinamento

3. Inquadramento del personale ai correlati livelli per ruolo e per processo tenendo conto di fattori (**CRITERI DI PROFESSIONALITÀ**), quali:

- a. Titolo di studio e/o abilitazioni professionali possedute o acquisite (per i ruoli più tipicamente operativi);
- b. Sviluppo di competenze distintive e utilizzo di competenze relazionali e trasversali per lo svolgimento di mansioni tecniche, specialistiche e gestionali (*soft skills*);
- c. Autonomia-responsabilità e orientamento alla risoluzione dei problemi (*problem solving*), alla qualità del servizio ed al risultato dell'impresa, per mansioni di supporto, direttive e gestionali più complesse.

1.

4. *Semplificazione della scala parametrica dei livelli* privilegiando, come già definito con l'Accordo del 9 dicembre 2021, l'Apprendistato come livello d'inserimento di nuove figure professionali in azienda in luogo dei parametri di ingresso.

2.

Il nuovo sistema dovrà consentire l'utilizzo di criteri di valutazione professionali per il passaggio al livello di inquadramento superiore che tengano conto maggiormente, rispetto ad oggi, dell'acquisizione e miglioramento di abilitazioni e competenze professionali, superando automatismi esclusivamente legati all'anzianità a favore di politiche di sviluppo e ricambio generazionale con politiche attrattive, rispetto al mercato di riferimento, per un proficuo inserimento nelle organizzazioni aziendali.

Con la nuova classificazione, considerato l'elemento di svolta nella gestione delle risorse umane, dovranno essere approntati, per il personale con maggiore anzianità, **piani di addestramento/formazione e cambio dei mix professionali**, anche utilizzando gli strumenti normativi a sostegno della riqualificazione e del ricambio generazionale.

Considerata l'importanza di questa tematica per la conclusione della Fase tre del rinnovo contrattuale, le Parti convengono che l'ultima tranche di aumento delle retribuzioni base parametriche prevista nella parte economica del rinnovo contrattuale sia erogata sul parametro di riferimento risultante dalla riclassificazione del personale nella nuova scala parametrica, a seguito del raggiungimento dell'Accordo tra le Parti sulla nuova classificazione del personale.

Kento

u

CAPITOLO V

ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE

Premessa

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

Art. 17 - Orario di lavoro

1. La durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali, distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni la settimana.
2. L'orario, così come previsto secondo le modalità del successivo art. 18, potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale.
3. La durata massima dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 48 ore settimanali e di 9 ore giornaliere, salvo diversa intesa in sede aziendale.
4. Tenendo conto delle esigenze di continuità del servizio pubblico essenziale gestito, per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, agli effetti dell'art. 4, commi 2,3 e 4 del D. Lgs. n. 66/2003, si fa riferimento ad un periodo di 6 mesi consecutivi, elevabili fino a 12 previa contrattazione aziendale.
5. L'articolazione settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro e le relative modifiche sono stabilite dall'azienda con apposito ordine di servizio, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art. 1 del presente CCNL.
6. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto alla prestazione lavorativa.
7. Le operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc. all'inizio ed al termine del turno di lavoro vanno effettuate oltre la durata dell'orario di lavoro di cui al comma 1, fatte salve particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative aziendali e per l'utilizzo di specifici DPI; i tempi delle operazioni suddette si intendono già considerati nella retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL.
8. 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.

9. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.
10. Nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli 7, 8 e Q, in materia di orario di lavoro si applica esclusivamente quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.
11. In caso di adozione dell'orario spezzato, intendendosi per tale l'orario che prevede un intervallo non retribuito per la consumazione dei pasti principali, la durata di tale intervallo non deve essere superiore a due ore.

REGOLAMENTAZIONE PER IMPIANTI/REPARTI A CICLO CONTINUO

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

NORMA PER IL PERSONALE IN FORZA già regolato dai CCNL Utilitalia 10 luglio 2016 e FISE 6 dicembre 2016

Nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato già regolato dai CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016 in forza nel settore rispettivamente alla data del 31 dicembre 2016 ed alla data del 31 gennaio 2017 continuano a trovare applicazione le normative transitorie previste dagli art. 17 dei medesimi CCNL, di seguito riportate.

Attività di trasporto a lunga percorrenza

1. Diversamente da quanto previsto dall'art 17 del presente CCNL, nei confronti del personale autista
- a. adibito a mansioni ai sensi del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, del R.D. 10/9/1923 n. 1955 e del R.D. 6/12/1923 n. 2657, le quali comportino prolungate assenze giornaliere dalla sede per oggettivi vincoli organizzativi derivanti dalla tipologia dei trasporti, di carattere extraurbano a lunga percorrenza;

- b. esclusivamente per il trasporto di rifiuti a impianti di smaltimento, riciclaggio e trattamento;
- c. che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 156/2014, autoarticolati, autotreni con rimorchio autosnodati;

trattandosi di attività che non si possano svolgere in modo continuativo all'interno del normale orario di lavoro di cui all'art 17 del presente CCNL, l'orario ordinario di lavoro può essere esteso ai sensi del Decreto Legislativo n. 234/07.

- 2. Nei confronti di tale personale viaggiante, i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 234/07, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo Decreto sono da considerare tempi esclusi dal computo dell'orario di lavoro di cui al presente articolo.
- 3. Per tali lavoratori la durata media della settimana lavorativa è fissata ai sensi del Decreto Legislativo n. 234/07. L'orario di lavoro può essere distribuito su 5 o 6 giorni alla settimana ed è congruabile nell'arco di 4 settimane, nel rispetto dell'art 8 del regolamento CE 561/06.
- 4. L'applicazione del regime orario previsto dal Decreto Legislativo n. 234/07 di cui al precedente punto 3 è soggetta alla previa intesa di cui al seguente comma 6 con i soggetti sindacali competenti previsti dal presente CCNL, che dovrà prevedere l'elenco del personale dedicato ai servizi di trasporto a lunga percorrenza e la verifica periodica della sussistenza dei requisiti di cui al precedente punto 1.
- 5. Le maggiorazioni per lavoro straordinario saranno riconosciute oltre l'orario ordinario.
- 6. L'intesa per l'applicazione dell'orario previsto dal Decreto Legislativo n. 234/07 dovrà prevedere il riconoscimento di un adeguato trattamento economico accessorio (a titolo indicativo e non esaustivo: indennità di disponibilità per ore ordinarie supplementari, trasferta giornaliera, indennità notturna, indennità di carico e scarico), che tenga conto del regime orario applicato. Tale trattamento sostituisce quanto previsto dal presente CCNL in materia di trasferta.
- 7. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali in essere.

Art. 18

A) - Orario di lavoro multiperiodale

- 1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà realizzare l'orario come media settimanale secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 17, con un'articolazione multiperiodale programmata in un arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.
- 2. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie non possono comunque superare 46 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 30 ore settimanali.
- 3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22.00 - 6.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.
- 4. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale

superiore alle 38 ore. I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.

5. L'azienda definisce il regime di orario multiperiodale a seguito di esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL, da avviare almeno 3 mesi prima dell'avvio previsto dell'orario multiperiodale, sui seguenti temi:
 - a. segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
 - b. modalità di attuazione e modulazione mensile dell'orario multiperiodale;
6. In tale ambito sono oggetto di contrattazione, da concludersi entro 10 giorni dal suo avvio e comunque entro i 45 giorni precedenti l'avvio dell'orario multiperiodale, i seguenti aspetti:
 - a. eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
 - b. modalità di comunicazione/informazione dei lavoratori interessati, che dovranno essere fornite 30 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale.
7. Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art.17, in sede di contrattazione a livello aziendale, potranno concordare integrazioni a quanto previsto al comma 2 del presente articolo.



NOTA A VERBALE

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

B) - Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa rispetto all'orario di lavoro come definito ai sensi dell'art. 17 comma 5, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro limitatamente ad alcuni periodi prestabiliti, sempreché la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1.
2. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:
 - a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;
 - b) per periodi plurisettemanali consecutivi non superiori a 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali ed altre, a compensazione, di minore durata.
3. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2 - che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori - sono oggetto di esame congiunto tra l'azienda ed i soggetti sindacali competenti individuati dall'art.1 del presente CCNL.
4. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati,

- a) giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;
 - b) con preavviso di 8 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo fino a 4 settimane consecutive;
 - c) con preavviso di 10 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettemanale superiore.
5. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 2, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17, comma 1, e fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore pro-capite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del:
- 15 % per le prime 120 ore;
 - 20 % per le ore residue 30 ore.
6. Il trattamento di cui al presente comma è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
8. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 2, ai lavoratori interessati non vengono, di norma, richieste prestazioni di lavoro straordinario, fatti salvi casi eccezionali o imprevisti e comunque nei limiti di cui all'art. 17, comma 3.
10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2, si verificano assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.
11. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni del presente articolo.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

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

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo

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

2. Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari anche imprevedibili esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 150 ore pro-capite non cumulabili.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - a) straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ulteriori 75 ore annue; 33% sulle ore annue eccedenti,
 - b) straordinario diurno festivo: 65%;
 - c) straordinario notturno feriale: 50%;
 - d) straordinario notturno festivo: 75%.
4. È oggetto di contrattazione aziendale la definizione di un eventuale limite totale annuo pro-capite delle prestazioni di lavoro straordinario e festivo, superiore a quello previsto al comma 1, anche per singole famiglie professionali.
5. Nelle settimane in cui si verificano assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale di lavoro non saranno considerate utili al computo del monte annuo di 150 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione del comma 3.
6. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 20, comma 1. Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi o considerati tali dal successivo articolo 20, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.
7. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - festivo diurno: 50%;
 - festivo notturno: 75%.
8. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22,00 e le ore 06,00; fatto salvo quanto previsto al comma 13. Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazione avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore l'impiego del lavoro notturno in modo continuativo.
9. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22,00/06,00).
10. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22,00 alle 6,00.
11. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

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

Art. 20 – Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:
 - a) le domeniche o il diverso giorno di riposo settimanale;
 - b) le festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
 - c) le seguenti festività religiose:
 - Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania (6 gennaio);
 - Lunedì dell'Angelo (mobile);
 - Assunzione (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - S. Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre);
 - Festa del Patrono del Comune ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.
2. Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c), le aziende - tenuto conto della natura dei servizi erogati - stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle lettere b) e c) citate. Fanno eccezione i lavoratori del Comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del Santo Patrono, la specifica disposizione dell'art. 1 del D.P.R. n. 792/1985.

- 
3. Sono fatte salve le eventuali modificazioni che siano disposte per legge.
 4. Qualora una delle festività non domenicali, di cui al comma 1 del presente articolo cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. (già art. 21, comma 4)
 5. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al successivo art. 25, comma 3, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto dal punto precedente a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica. (già art. 21, comma 5)
 6. Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.



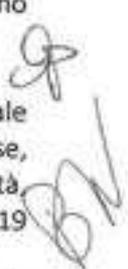
NORMA DI ATTUAZIONE



Con riferimento al trattamento per coincidenza della festività non domenicale con il sesto giorno feriale non lavorato, già previsto dall'art. 21, comma 6 del CCNL 10 luglio 2016, lo stesso verrà mantenuto esclusivamente per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL nell'importo corrispondente a quanto percepito nell'anno 2022.



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

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

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

NORMA TRANSITORIA – CCNL 10 luglio 2016

A) Personale in servizio alla data del 30 aprile 2003

1. Il personale in servizio alla data del 30 aprile 2003 mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai punti 11 e 12 dell'art. 21 CCNL 22.5.2003.
2. Allo stesso personale, cui in applicazione della "Dichiarazione delle parti stipulanti" in calce all'art. 21 sopracitato, i tre giorni festivi supplementari siano stati trasformati in corrispondenti giornate di ferie aggiunte al monte ferie annuale spettante, tali giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale, non rivalutabile e onnicomprensiva di ogni incidenza sugli istituti indiretti e differiti.
3. A regime, ovvero dal 2011, il pagamento dell'importo relativo ai tre giorni di ferie, di cui alla colonna C della tabella sotto riportata, avverrà in modo strutturale con le competenze del mese di gennaio.
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi degli importi riportati nella tabella, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'arco dell'anno.

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

1. Il personale assunto nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, mantiene il trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse previsto dai commi 11 e 12 dell'art. 21 CCNL 22.5.2003.
2. A detto personale, cui non spettano i tre giorni festivi supplementari, ma fruisce di due giornate di ferie aggiuntive per effetto dell'Accordo sulle festività soppresse, le due giornate di ferie vengono trasformate in cifra fissa annuale con le stesse modalità indicate alla precedente lettera A) e recuperate nei mesi di luglio 2008 e gennaio 2009.
3. Qualora l'orario settimanale dei lavoratori assunti nel periodo che va dal 1° maggio 2003 al 30 aprile 2008, sia ripartito su cinque giorni, agli stessi viene recuperata una sola giornata di ferie.

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

TABELLA

	A	B	C
--	---	---	---

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

Art. 23 - Ferie

1. Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio, ad un periodo di ferie durante il quale decorre la retribuzione globale.
2. Per ogni anno solare il periodo di ferie sarà pari a 26 giorni lavorativi per tutti i lavoratori.
3. Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su cinque giorni, il periodo di ferie annuale sarà pari a 22 giorni lavorativi.
4. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso sarà assegnato dall'azienda, di norma entro il mese di marzo, sulla base di una programmazione di massima predisposta dall'azienda medesima, oggetto di contrattazione con i soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del presente CCNL, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.
5. Su richiesta del lavoratore, almeno una metà delle ferie spettanti sarà fruita consecutivamente nell'anno di maturazione. Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie maturate oltre le due settimane annue possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruita per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.
6. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'azienda.
7. Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruita nell'anno di maturazione, salvo quanto previsto al comma 5.
8. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

- 
9. L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
10. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
11. L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente in materia. Il lavoratore che si ammali durante il periodo di ferie, deve darne comunicazione all'azienda entro il primo giorno in cui si verifica l'evento, con le modalità previste dall'art. 42, lett. A) . Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno fruite, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.

Art. 24 - Riposo giornaliero

In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilita dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo, fatte salve le attività svolte in servizio di reperibilità ai sensi dell'art. 32 lett. G del CCNL 10.07.2016 e art.34 del CCNL 6.12.2016. Diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero possono essere concordate a livello aziendale.

Art. 25 - Riposo settimanale

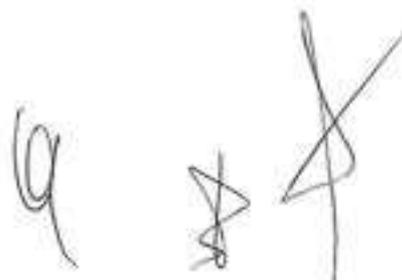
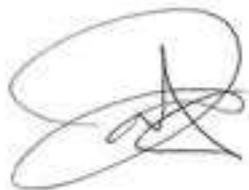
1. In conformità alle disposizioni di cui agli artt. 9 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, il lavoratore ha diritto, di norma, ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, da cumularsi con le ore di riposo giornaliero.
2. Sono peraltro consentite la collocazione nonché modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga determinate dalle esigenze tecnico-organizzative del servizio pubblico essenziale assicurato.
3. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade di norma di domenica (**già art. 21, comma 1, primo periodo**); per i lavoratori addetti, anche in servizio di reperibilità, ai servizi ambientali di cui all'art. 3 del presente CCNL, per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo settimanale può essere fissato in altro giorno della settimana.
4. Qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale. (**già art. 21, comma 2**)
5. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto è a tutti gli effetti un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo. (**già art. 21 comma 3**)
6. Fatto salvo quanto previsto ai sensi del precedente comma 2, qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale, gli stessi hanno diritto a recuperare detto riposo, di norma, entro i 3 giorni successivi nonché al pagamento della maggiorazione di lavoro straordinario festivo per le ore effettivamente lavorate.
7. Per il personale addetto a turni avvicendati, l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale deve intendersi realizzata nel corso e attraverso il normale svolgimento della turnazione complessiva, compensandosi tra loro le minori e le maggiori durate dell'intervallo tra il termine di una prestazione e l'inizio della successiva.

L'articolo 28 del CCNL 6.12.2016 è sostituito dal seguente:

Art. 28 – Aumenti periodici di anzianità

1. A decorrere dall'1.7.2023, per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dal 1° luglio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza, indipendentemente dalla posizione parametrica:

Livello	1	€ 15,24
Livello	2	€ 17,66
Livello	3	€ 19,11
Livello	4	€ 20,92
Livello	5	€ 21,83
Livello	6	€ 24,65
Livello	7	€ 26,04
Livello	8	€ 29,05
Livello	Q	€ 39,17



Per i lavoratori già in forza nel settore alla data della firma del presente accordo di rinnovo sono mantenuti gli importi stabiliti ai sensi dell'art. 28 del CCNL 6.12.2016, fermi rimanendo gli importi massimi di cui al comma 7 del presente articolo.

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

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

6. I valori degli aumenti periodici di cui ai precedenti commi 1 e 5 spettano ai dipendenti inquadrati ai diversi livelli, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello di inquadramento.

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

LIVELLO	IMPORTO SINGOLO A.P.A. PER LIVELLO €	IMPORTO MASSIMO A.P.A. PER LIVELLO €	NUMERO MASSIMO TEORICO A.P.A. TRIENNALI MATURABILI PER LIVELLO
1	15,24	152,40	10
2	17,66	176,60	10
3	19,11	191,10	10
4	20,92	209,20	10
5	21,83	240,20	11
6	24,65	271,10	11
7	26,04	312,50	12
8	29,05	348,60	12
Q	39,17	391,70	10

7. Fermi restando i requisiti e i criteri generali stabiliti dai commi da 1 a 4 del presente articolo ai fini della maturazione e dell'attribuzione dell'importo spettante a titolo di aumento periodico di anzianità, il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, inquadrato nel livello J avrà diritto all'importo massimo di € 8,80 al maturare dell'anzianità di ~~30~~ 26 mesi di servizio prevista dall'art. 15, comma 8, del presente c.c.n.l. ovvero a un importo minore in relazione alla minore anzianità di servizio maturata alla prestabilita cadenza triennale.

NOTA A VERBALE

In considerazione della data di cui al primo comma del presente articolo, le Parti confermano che le prossime scadenze triennali per la corresponsione dell'A.P.A. sono le seguenti:

1° luglio 2023; 1° luglio 2026; 1° luglio 2029, e così via, con la medesima progressione triennale.

NOTA A VERBALE 18.5.2022

Al fine di allineare temporalmente l'erogazione degli aumenti di anzianità di cui al presente articolo con quanto previsto all'articolo 30 del CCNL Utilitalia 10.7.2016, le Parti valuteranno entro il 31.12.2022 l'eventualità di erogare gli aumenti di anzianità a partire dall'1.1.2024, a fronte di adeguata compensazione, con successiva progressione triennale.

In relazione alle modifiche di cui all'articolo 28 del CCNL 6.12.2016 i valori delle tabelle di contribuzione al Fondo Previambiente a carico del datore di lavoro e del lavoratore sono così modificate.