Ipotesi di Verbale di Accordo

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

le Parti:

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

FISE ASSOAMBIENTE

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL
FIT- CISL
UILTRASPORTI
FIADEL

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

Premesso che:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Modifica delle discipline contrattuali

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

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

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

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

c) Prosecuzione trattative

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

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

2. Le Parti si impegnano sin da ora, in considerazione della complessità dei temi da analizzare e della necessità di tener conto degli sviluppi legislativi citati in premessa, a definire entro ottobre 2022, nei tempi e con le modalità stabilite per ciascun istituto dalla normativa che verrà specificamente concordata all'atto della sottoscrizione del rinnovo contrattuale come da precedente comma, le seguenti ulteriori tematiche:

85 N

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

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

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE

LEGACOOP Produzione e Servizi

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

AGCI Servizi

FISE ASSOAMBIENTE

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

ALLEGATI

NOTA CONGIUNTA ESPLICATIVA SU CESSAZIONI E CAMBI DI APPALTO

Ai lavoratori aventi titolo in forza alla data di stipulazione del presente accordo, che cessino dal servizio prima della corresponsione dell'importo una tantum, quanto spettante verrà erogato con le competenze di fine rapporto.

L'onere della corresponsione del compenso è del datore di lavoro alle cui dipendenze il lavoratore si trovi alla prevista data di pagamento, fatta salva l'attribuzione dell'onere al datore di lavoro interessato dallo specifico caso di cui al precedente comma. E' comunque fatto salvo il diritto di rivalsa ed eventuali diversi accordi relativi all'onere di corresponsione dell'importo stipulati tra imprese impegnate, nel periodo considerato, nella procedura di avvicendamento nella gestione dell'appalto ai sensi dell'articolo 6 dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016.

Le Parti assumono l'impegno di regolare con apposita disposizione i rapporti derivanti da oneri contrattuali anche sopravvenuti in capo alle imprese, che applicano i CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016, interessate da avvicendamento nell'appalto cui consegua un passaggio di personale in modo da conseguire la ripartizione dei suddetti oneri in proporzione ai periodi di rispettiva titolarità del rapporto di lavoro. Ciò nell'ambito della negoziazione prevista dal presente Accordo al punto c) e tenendo conto delle previsioni in tema di clausole sociali e contratti collettivi di riferimento che saranno previste dall'emananda legislazione in tema di contratti pubblici (cd delega appalti).

Aggiornamento normativa contratto di lavoro a tempo determinato

Tenuto conto delle esigenze di aggiornamento della normativa vigente per un utilizzo specifico del contratto a tempo determinato in relazione alle opportunità di ripresa e recupero produttivo offerte dal programma PNRR e per sostenere le necessità di ricambio generazionale, le Parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis D. Lgs n. 81/2015, introdotta dall'art. 41bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021, concordano, ad integrazione della normativa di cui all'art. 11 del CCNL, che, a far data dal 1° gennaio 2022, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi è consentita per le seguenti specifiche esigenze:

a) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
b) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
c) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
e) interventi di ripristino ambientale (es.scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
f) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
g) punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 comma 2 e dell'art. 21, comma 2 del D. Lgs. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano inoltre che costituiscono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno, in particolare per l'esecuzione di servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani, nonché di quelli tossici e nocivi, comprese le attività indirette a questi riconducibili, in relazione alle esigenze cicliche verificatesi nelle seguenti ipotesi:

a) flussi stagionali in località di interesse turistico o climatico, di norma in coincidenza con periodi di ferie e chiusure estive/invernali;
b) tradizionali e consolidate ricorrenze e festività ed eventi di carattere nazionale ed internazionale, che comportano un afflusso aggiuntivo di persone e/o un'intensificazione dell'esigenza produttiva per un limitato periodo;
c) sostituzione dei lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale.

Le Parti procederanno all'armonizzazione del testo dell'art. 11 del CCNL, in coerenza con quanto qui concordato, nell'ambito della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

Dichiarazione a verbale

Inquadramento del personale

Fermo restando l'impegno a rivedere il sistema di classificazione del personale, le parti si danno reciprocamente atto che l'inquadramento delle mansioni degli addetti all'area spazzamento e raccolta che operano su veicoli e macchine operatrici, anche in relazione alla necessità dell'adeguamento all'innovazione tecnologica, impone un'attività di attenta analisi delle mansioni svolte, indipendentemente dal titolo di abilitazione alla guida posseduto dall'operatore. A tal fine le parti medesime si impegnano ad avviare immediatamente l'attività di analisi e definire le modifiche contrattuali entro la sottoscrizione conclusiva del rinnovo contrattuale.

Art. 14 - Contratto di apprendistato professionalizzante

Finalità – Forma

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal D. Lgs. n. 81 del 15.06.2015 e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale prevista dal sistema di inquadramento del presente CCNL a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 1 al livello Q (Quadri) delle Aree operativo-funzionali del sistema di classificazione di cui all'art. 15 del vigente CCNL.

3. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

4. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta. Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:
a) la prestazione oggetto del contratto;
b) il Piano formativo individuale (PFI) (Allegato al CCNL, n. 2), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale prevista dal presente CCNL da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui ai successivi commi 34 e 35, quale figura di riferimento per l'apprendista;
c) la qualificazione professionale al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;
d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei periodi di formazione;
e) l'eventuale periodo di prova;
f) il livello di inquadramento e il trattamento retributivo nei periodi di formazione.

Periodi di formazione: inquadramento e retribuzione corrispondente

5. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione, per la durata massima di 36 mesi; il lavoratore viene inquadrato dalla data di assunzione nel livello di inquadramento corrispondente alla qualificazione da conseguire, ma la retribuzione viene riconosciuta in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio, come da tabella che segue.

Livello inquadr.	Durata 1° periodo MESI	% retribuzione	Durata 2° periodo MESI	% retribuzione	Durata 3° periodo MESI	% retribuzione	Durata complessiva contratto MESI
1B	15	80%	15	90%	-		30
2B	15	80%	15	90%	-		30
3B	12	75%	12	85%	6	90%	30
4B	12	85%	12	90%	12	95%	36
5B	12	85%	12	90%	12	95%	36
6B	12	85%	12	90%	12	95%	36
7B	12	85%	12	90%	12	95%	36
8	12	85%	12	90%	12	95%	36
Q	12	85%	12	90%	12	95%	36

Trattamento economico/normativo - Termine del periodo di formazione

6. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente CCNL che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento; sempreché le predette norme non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto di apprendistato professionalizzante.

7. L'eventuale periodo di prova non può eccedere la durata di 3 mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 6, del vigente CCNL.

8. Le indennità spettanti a norma dell'art. 32 del vigente CCNL sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per quelle di cui alle lett. E), L), M), che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione. Decorsi 6 mesi dall'assunzione viene inoltre riconosciuta l'indennità di cui all'art. 32, lett. G).

9. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera C), del vigente CCNL, concernente la contrattazione di secondo livello a contenuto economico, viene riconosciuto anche al lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante.
Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali di secondo livello, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C) - Compenso Retributivo Aziendale.

10. In ogni caso, la retribuzione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore a tempo indeterminato non apprendista, inquadrato nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.

11. Al termine del periodo di apprendistato, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti dal medesimo termine.
Durante il periodo di preavviso, il trattamento economico e normativo applicabile al lavoratore è quello del rapporto di lavoro disciplinato dal presente articolo.

12. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge; ivi compreso quello relativo

al periodo di tempo necessario per il passaggio, nel livello di inquadramento relativo alla qualificazione conseguita, dalla posizione parametrale B) alla posizione parametrale A).

13. In ogni caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del vigente CCNL, il periodo di apprendistato già svolto, di cui è fornita idonea documentazione dall'azienda cessante a quella subentrante, è riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio.

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

14. Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, il trattamento per le assenze, anche discontinue, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro è regolato, per il lavoratore non in prova, dall'art. 42 del vigente CCNL, ad eccezione del periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 42, lett. B) che è pari a 240 giorni di calendario; i periodi di franchigia per ricovero ospedaliero e/o day hospital sono pari rispettivamente a 80 e 200 giorni nelle fattispecie di cui all'art. 42, lett B), commi 3 e 4.

Trattamento per infortunio sul lavoro

15. Nel caso di infortunio sul lavoro, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 43 del vigente CCNL.

Trattamento per maternità e congedi parentali

16. I periodi di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) e i congedi parentale (ex astensione facoltativa) non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato, a termine dell'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976.

17. Durante il periodo di congedo di maternità è corrisposto il trattamento di cui all'art. 45 del vigente CCNL, con riguardo alla retribuzione in corso al momento dell'astensione dal lavoro.

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

18. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per un periodo di durata superiore a 30 giorni calendariali, nel periodo di 36 mesi del contratto di apprendistato professionalizzante, anche attraverso il cumulo di più eventi, per malattia, infortunio sul lavoro o altra causa, l'azienda potrà prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo corrispondente.

Formazione

19. Gli standard professionali funzionali alla verifica dei percorsi formativi per l'apprendistato professionalizzante sono quelli stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale di cui all'art. 15 del vigente CCNL.

20. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali di cui al precedente comma, ivi compresa la definizione dei profili formativi, sono stabilite dal presente CCNL.
I profili formativi sono quelli allegati al presente CCNL (Allegato n. 1).
La formazione è articolata in formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e in formazione professionalizzante.

21. Appartiene alla esclusiva responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. La durata di tale formazione, che in ogni caso non può eccedere il monte ore complessivo di 120 ore per la durata del triennio e di 40 ore annue medie, è specificamente stabilita dall'offerta formativa pubblica, anche in misura differenziata, in relazione ai titoli di

studio legali e agli attestati di qualifica o diploma professionale. Tale formazione può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda. In mancanza della predetta offerta, la formazione viene erogata dall'azienda.

22. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualificazione da conseguire. Tale formazione è di durata non inferiore a 80 ore medie annue - ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21.12.2011 - e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.

23. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 21 e 22 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico-pratico:
a) tematiche di base e trasversali
- salute e sicurezza del lavoro;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze relazionali;
b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali:
- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
- conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;
c) formazione "on the job" e in affiancamento

24. Nel primo anno di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata alla salute e sicurezza del lavoro e all'organizzazione aziendale.

25. La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc. Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formativa come indicato al comma 34.

26. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro e/o del tutore/referente aziendale inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.

27. Il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'addestramento e la formazione dell'apprendista siano assicurati secondo quanto previsto dal Piano formativo individuale (PFI), ai fini del conseguimento della prestabilita qualificazione.

28. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività formativa svolta.

29. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art 14 del D. Lgs. n. 150/2015. Nelle more della piena operatività del citato documento, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente CCNL.

Ore di formazione

30. Durante il periodo del contratto di apprendistato, le ore medie annue retribuite di formazione, fanno parte dell'orario normale di lavoro.

Tutore/Referente aziendale

31. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede da parte dell'azienda la designazione di un tutore/referente che contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI) ed è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre, egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.

32. Il tutore/referente aziendale deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato; nonché svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e avere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Piano formativo individuale (PFI)

33. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato con il n. 2 al presente CCNL, è predisposto dall'azienda e definisce il percorso formativo del lavoratore. Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.

34. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore/referente aziendale e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale può essere integrato da un piano individuale di dettaglio ai fini della migliore specificazione del percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.

35. La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata.
In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico - scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

Capacità formativa dell'impresa

36. La capacità formativa interna dell'azienda è espressa - oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore/referente aziendale - dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna.
Tale capacità deve essere attestata:
a. quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in azienda, o in aziende collegate, di locali idonei. Di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
b. dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze inerenti la formazione da erogare.

Disposizioni finali

37. Le aziende che occupano più di 50 dipendenti non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. A tal fine, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del CCNL, per superamento del periodo di comporto, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.

38. La presente regolamentazione è integrata da profili formativi coerenti con gli standard professionali stabiliti dall'art. 15 del vigente CCNL e da uno schema di Piano formativo individuale (PFI), entrambi allegati al presente CCNL.
Sono altresì allegate Linee guida di orientamento - non vincolanti - per la distribuzione delle ore annue di formazione nel triennio, correlata alla programmazione degli argomenti oggetto dell'attività formativa.

39. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni di legge in materia nonché alle Regolamentazioni di competenza delle Regioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che le modifiche alla disciplina contrattuale disposte dal presente articolo saranno applicate ai contratti di apprendistato stipulati a partire dal 1° gennaio 2022.

***

ALLEGATI (da definire)
- Allegato 1 Profili formativi
- Allegato 2 Schema di Piano formativo individuale (PFI)
- Allegato 3 Modulo di Attestazione dell'attività formativa svolta (sostitutiva del Libretto del cittadino)
- Allegato 4 Scheda attività formative

Formazione dei lavoratori (già art. 41, lett. C e 45, lett. C)

1. Le Parti riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguimento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale per il miglioramento della qualità del servizio, alle esigenze di tutela della sicurezza del lavoro e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.

2. Le Parti si impegnano ad operare in coerenza con l'assetto istituzionale della formazione continua e del ruolo di impulso e coordinamento assegnato ai Fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure per un sempre più adeguato utilizzo delle risorse per il finanziamento dei piani formativi aziendali.
3. Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia, le iniziative formative, in relazione ai fabbisogni, saranno rivolte:
   a) al personale neo assunto, al fine di assicurare un agevole inserimento nel sistema aziendale (formazione d'ingresso);
   b) al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorire un adeguato reinserimento in azienda (formazione di reinserimento);
   c) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua);
   d) alla generalità del personale, in materia di salute e sicurezza del lavoro, al fine di promuoverla e consolidarla nello svolgimento delle diverse tipologie, modalità e condizioni della prestazione lavorativa, fermi restando gli obblighi formativi previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 (formazione salute e sicurezza);
   e) al personale con potenziale da sviluppare, al fine di consentire l'acquisizione di competenze coerenti con ruoli organizzativi e funzionali di diverso o più elevato contenuto professionale (formazione di crescita professionale);
   f) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale o comunque da cambiamenti di ruolo, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità per un proficuo reimpiego (formazione mirata e di reindirizzo professionale).
   g) ai lavoratori con età superiore ai 60 anni, per consentirne l'eventuale adeguata ricollocazione, anche in mansioni diverse e meno gravose (formazione al ruolo).

4. Le iniziative formative prevedono in particolare l'utilizzo degli strumenti legislativi disponibili, quali ad esempio il Fondo Nuove competenze, di cui all'articolo 88 del DL Rilancio n. 34/2020 convertito nella legge n. 77/2020, per sostenere progetti di riorganizzazione delle attività lavorative che prevedano rimodulazione degli orari di lavoro per la riconversione ed il ricollocamento di lavoratori.

5. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità delle iniziative formative formeranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale dei soggetti sindacali competenti di cui all'art. 1 del CCNL, di norma non

oltre il primo trimestre di ogni anno. In tale ambito sarà data informazione sul consuntivo delle attività promosse l'anno precedente.

6. Nelle imprese/gruppi con oltre 1000 dipendenti, sarà costituita, a richiesta di una delle Parti, una Commissione bilaterale sulla formazione professionale, composta di un massimo di 8 componenti, con il compito di coordinare le azioni formative in atto presso l'azienda in raccordo con i Fondi Interprofessionali per la formazione.

7. In alternativa alla Commissione di cui sopra, nelle aziende con più di 200 dipendenti nell'ottica di accrescere la partecipazione dei lavoratori ai progetti da realizzare, sarà individuato da ogni struttura territorialmente competente delle OO.SS. stipulanti, preferibilmente nell'ambito della Rsu e/o degli RLSSA aziendali, un rappresentante delegato alla formazione indicato dalle strutture territoriali competenti delle OO.SS. stipulanti, che assume in particolare il ruolo di referente dell'azienda per la firma dei piani aziendali condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento dei Fondi interprofessionali per la formazione. Ogni struttura territorialmente competente delle OO.SS. stipulanti comunicherà all'azienda in forma scritta la nomina del proprio rappresentante. Per questa nuova figura, ove dipendente dell'azienda, sarà prevista, a carico della stessa, una formazione iniziale ad hoc di 16 ore, compreso un modulo sulla comunicazione efficace. Il rappresentante per la formazione è ammesso a fruire dei permessi sindacali di cui all'art. 57, lett. C), per lo svolgimento della specifica attività. Ove il rappresentante per la formazione non possa fruire delle agibilità previste a favore delle RSU e/o delle RLSSA, saranno concessi permessi retribuiti esclusivamente per la partecipazione alle riunioni convocate dall'azienda per la firma dei suddetti piani formativi.

8. Le Parti condividono che la formazione continua di cui al precedente comma 3, lett. c), costituisce un fattore decisivo per l'acquisizione ed il recupero delle competenze digitali richieste dalla trasformazione del lavoro e dalle innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto e dalla sostenibilità ecologica dell'intero sistema produttivo nazionale.

9. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, nonché dell'impegno economico ed organizzativo a carico delle Aziende per sostenere tali iniziative, le attività formative di carattere non obbligatorio possono collocarsi al di fuori dell'orario di lavoro, con decorrenza dell'ordinaria retribuzione senza diritto alla maggiorazione per lavoro straordinario.

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

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

1. Nel caso di assenza dal servizio dovuta ad infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 365 giorni di calendario.

2. Il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi durante l'arco temporale di 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

3. I periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso, **ove** debitamente certificati dalle strutture sanitarie competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, non si computano ai fini del raggiungimento dei periodi di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo complessivo di 120 giorni di calendario nel medesimo arco temporale.

4. In presenza di gravi patologie quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, S.LA., morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati dalle strutture mediche competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso , intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso non si computano ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto fino ad un massimo complessivo di 300 giorni di calendario nel medesimo arco temporale. La natura delle patologie e la specifica terapia salvavita o cura invasiva e prolungata da effettuare devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie.

5. Sono utili al computo dei periodi di cui ai commi 1 e 3 i periodi di infortunio successivamente non riconosciuti tali dall'INAIL.

6. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da T.B.C.

7. Per quanto concerne i lavoratori in prova, in caso di sopravvenuta malattia il periodo di prova rimarrà sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario calcolati dal giorno di inizio della malattia. Superato tale limite di tempo il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.

8. Al raggiungimento dei 250 giorni di calendario di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda ne dà comunicazione ai dipendenti interessati in occasione della consegna/trasmissione della prima busta paga utile.

NORMA TRANSITORIA

Le modifiche del presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2022.

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

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

Art. 45

A) Tutela della maternità e della paternità

1. La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono disciplinati dalle norme del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 e successive modificazioni e integrazioni. Per i relativi permessi retribuiti si fa riferimento alla retribuzione globale.

2. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, l'azienda corrisponde alla dipendente una integrazione di quanto la stessa percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale mensile netta di sua spettanza.

B) Congedi parentali

1. Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n.151/2001 e successive modificazioni, a decorrere dal 1 gennaio 2022, il congedo parentale potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, anche in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero a norma dell'art.32, co.1 ter del D.Lgs n. 151/2001 e ss.mm.; in ogni caso la somma delle ore nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali su base continuativa mensile, il genitore è tenuto a presentare, di norma almeno 15 giorni di calendario prima, la richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

3. Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare richiesta all'azienda con un preavviso non inferiore rispettivamente a 2 o 5 giorni lavorativi, allegando la domanda presentata all'INPS ed indicando, in caso di modalità oraria:
   - il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolate in giornate lavorative equivalenti;
   - il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruite;
   - la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria .

4. Oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata delle fruizioni di altri permessi o riposi.

5. Sono fatti salvi gli eventuali accordi già in atto che regolamentano la materia a livello aziendale.

Art. 46 – Tutela persone con handicap grave – Cessione di permessi e ferie

A) Tutela di figli o persone con handicap grave

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, di cui all'art. 33, comma 1, del D. Lgs. 26.3.2001, n. 151, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.

2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito, di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5.2.1992, n. 104 e successive modificazioni, è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

3. A condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito anche in maniera continuativa.
   Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.
   Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.
   Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazioni di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado, o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancati.

4. I permessi di cui ai commi 1,2, 3 del presente articolo sono cumulabili con il congedo parentale ordinario di cui all'art.32 del d. lgs 151 /2001 e con i congedi per malattia figlio di cui all'art. 47 del d lgs. 151/2001.

5. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.
   Detto lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.

6. La persona con handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 1 e 3, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5 si applicano anche agli affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.

8. Al fine di conciliare le esigenze tecniche, organizzative delle aziende con la fruizione dei tre giorni di permesso mensile per disabilità o per assistenza ai familiari disabili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e successive modificazioni e integrazioni, l'azienda può richiedere al lavoratore la programmazione di norma mensile di tali permessi, entro il termine del mese precedente a quello di fruizione; in caso di variazione nella fruizione rispetto al programma mensile il lavoratore deve darne

comunicazione con due giorni di preavviso. Tenuto conto dell'interesse tutelato del lavoratore disabile o del familiare assistito, sono fatti comunque salvi i casi di esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della programmazione.

9. Qualora si sovrappongano molteplici richieste di permesso nel medesimo luogo di lavoro e nei medesimi giorni e orari, l'azienda - al fine di contemperare le tutele di cui al presente articolo con l'obbligo di assicurare il normale espletamento del servizio pubblico - valuterà con i lavoratori interessati, presente la loro rappresentanza sindacale, una fruizione armonizzata dei relativi permessi sulla base delle particolari situazioni individuali.

10. Ai fini del presente articolo si fa riferimento alla retribuzione globale.

11. L'azienda adotterà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro dei portatori di handicap.

12. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

13. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

B) Cessione di permessi e ferie

Nell'ottica di favorire e sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene consentita la cessione, a titolo gratuito, dei permessi compensativi di cui all'art. 17 del CCNL, dei permessi ex festività soppresse di cui all'art. 21 del CCNL e delle ferie attribuite dall'art. 23 del CCNL in misura ulteriore rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003, da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima impresa, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati, e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.
Viene rimandata alla contrattazione aziendale la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie.

Art. 63 - Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

A. Obiettivi

1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo eco-sostenibile delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia e si impegnano, attraverso la collaborazione e la partecipazione dei lavoratori e degli RLSSA, a favorire la crescita della cultura della prevenzione e della sostenibilità ambientale, concorrendo, ognuna per le proprie competenze, all'attività di informazione e formazione di ciascun dipendente, tramite l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza, comprese le procedure operative e i piani formativi del personale. In particolare, l'esigenza essenziale è quella di mettere in campo iniziative destinate a elevare i livelli culturali e la capacità di percepire il rischio in ambienti di lavoro, di diffondere il capillare e naturale utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione e contemporaneamente di contrastare pratiche di lavoro che determinano un grave scadimento della qualità della vita.

2. Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni e dal vigente CCNL e l'adozione di modalità di organizzazione del lavoro e dei servizi che tengono conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

3. L'obiettivo del miglioramento del livello di sicurezza e salute sul luogo del lavoro, con la conseguente riduzione degli infortuni e dell'insorgenza di patologie e malattie professionali dei lavoratori, si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione e della programmazione, intesi come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa e del monitoraggio delle azioni intraprese, per ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal documento aziendale di valutazione dei rischi, DVR, nonché dal DUVRI (Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze) con riferimento a tutti i lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

4. Il confronto tra le Parti deve essere improntato alla promozione di una strategia di prevenzione efficace, attraverso la partecipazione RLSSA alla programmazione ed al monitoraggio delle misure nell'adempimento delle funzioni ad essi assegnate dal D. Lgs. n. 81/2008, per la salvaguardia dei lavoratori per il migliore impiego degli stessi.

5. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabilite dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di salute e sicurezza e di tutela dell'ambiente con la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, le Parti stipulanti condividono l'impegno, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal vigente CCNL, affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione e addestramento e promossa la conoscenza delle norme e prassi attuative (migliori pratiche), anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie disponibili, quali ad esempio portali informativi anche digitali.

6. L'esperienza dei Comitati Aziendali di cui al Protocollo d'Intesa del 19 marzo 2020 ha rappresentato un'ulteriore spinta alla partecipazione attiva degli RLSSA, dei soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL e dei lavoratori ai processi aziendali. In sede aziendale saranno verificate le modalità per valorizzare tale esperienza.

7. Con specifico riferimento alla progettazione ed alla produzione di mezzi ed attrezzature di lavoro, finalizzati alla riduzione del rischio biomeccanico degli operatori, le Parti stipulanti, nell'ambito degli incontri annuali di cui all'art. 1, lettera A) livello nazionale, possono analizzare e monitorare le proposte innovative disponibili

sul mercato e lo sviluppo di tecnologie che lo possano ridurre, costituendo una specifica Commissione Tecnica Nazionale, che può formulare proposte su criteri e tecnologie atti a minimizzare gli impatti sulla salute dei lavoratori.

B. Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

1. Le parti convengono sulla necessità che siano adottati sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL-U) che costituiscono il nucleo centrale dell'impegno delle aziende, sulla base della piena consapevolezza che le politiche di prevenzione, oltre a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, riducono sensibilmente i costi economici e sociali derivanti dalla carenza di sicurezza nei luoghi di lavoro: a tal fine vengono promossi nelle aziende i sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, di cui alle SGSL-U, pubblicate da Inail in data 13 marzo 2018 ed applicabili ai settori richiamati.

2. Particolare attenzione dovrà essere posta alla gestione dei lavoratori inidonei alla mansione o idonei parziali con prescrizioni e/o limitazioni, soprattutto nelle attività di raccolta e spazzamento, tenuto conto del progressivo innalzamento dell'età media dei lavoratori del settore e della necessità di assicurare la disponibilità continuativa di un contingente operativo di lavoratori idonei al servizio. In tale ambito, anche al fine di favorire il ricambio generazionale e tenere circoscritto il più possibile il fenomeno, le Parti nazionali hanno dato attuazione nel presente CCNL alle deleghe alla contrattazione collettiva previste negli istituti di legge, quali:

- il contratto a tempo determinato e il contratto di apprendistato professionalizzante;
- in via sperimentale soluzioni innovative per la gestione generazionale degli orari e delle attività in turno e reperibilità;
- procedure per l'eventuale ricollocazione del personale inidoneo o idoneo parziale alla mansione specifica in attività produttive meno gravose o complementari dell'attività aziendale prevalente, con consequenziale inquadramento e trattamento retributivo corrispondente alla nuova mansione (art. 44 CCNL 10 luglio 2016).

3. Con le finalità evidenziate nel comma precedente, nell'ottica della maggiore prevenzione possibile, le imprese promuovono altresì l'adozione, in sede aziendale, di misure organizzative e buone prassi per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, quali:

- incentivazione della meccanizzazione nella definizione dei contratti di servizio, con riguardo alla situazione specifica del territorio servito ed alla fase del processo produttivo, in special modo per le attività di raccolta manuale;

- adozione di progetti, iniziative informative e formative, volte a sostenere sani stili di vita a tutela della salute con il coinvolgimento attivo di tutte le figure preposte (rspp, medico competente, RLSSA);

- attivazione di campagne di informazione ed educazione dei cittadini e utenti alla collaborazione con gli operatori, con l'obiettivo di disincentivare operazioni di conferimento che potrebbero costringere gli operatori a movimenti posturali non consoni;

- programmi di training motorio del personale finalizzato al contenimento degli effetti dell'invecchiamento.

B/1 I principali soggetti nell'ambito del rapporto di lavoro

Il datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito

il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

2. In particolare, il datore di lavoro provvede alla valutazione di tutti i rischi e alla redazione nonché all'aggiornamento ove necessario del relativo documento di valutazione dei rischi.

3. Il datore di lavoro ed i dirigenti che organizzano e dirigono le stesse attività, secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, provvedono, anche attraverso delega, ove consentito, a tutti gli obblighi e adempimenti previsti dall'art. 18 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i, quali la redazione nonché l'aggiornamento del, DVR e del DUVRI, la designazione del responsabile del servizio prevenzione/protezione dai rischi, la nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta, gli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vigenti e la consegna del documento predetto, l'adozione delle misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati inclusa la fornitura ai lavoratori dei DPI e dei mezzi di protezione collettivi; consentono ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza.

4. Il datore di lavoro provvede anche ad analizzare, con la collaborazione delle strutture produttive aziendali interessate e della struttura del sistema sicurezza, le segnalazioni dei mancati incidenti (near miss), al fine di rimuoverne le cause ed in un'ottica di prevenzione degli infortuni, dandone anche riscontro al lavoratore e periodicamente ai RLSSA.

5. In particolare, il datore di lavoro deve richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione, prevedendo anche un regolamento disciplinare.

6. In materia di salute e sicurezza del lavoro la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, gli obblighi non delegabili e gli obblighi di sua pertinenza sono fissati rispettivamente dagli artt. 16, 17, 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

7. Le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione, a termini dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., e in coerenza anche col D.Lgs. n. 231/2001.

Il lavoratore

1. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs 81/08 e s.m.i., è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto e le altre figure di cui all'art. 2 del D. Lgs 81/08 e s.m.i..).

2. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, senza compiere, di propria iniziativa, operazioni e manovre che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

3. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione, formazione ed addestramento in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi specifici connessi all'attività svolta, all'atto della costituzione del

rapporto di lavoro, in caso di cambiamento di mansioni e di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. Il lavoratore ha diritto altresì a eleggere, secondo le modalità previste dalle norme legislative e contrattuali, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

4. In particolare, il lavoratore ha l'obbligo di contribuire all'adempimento degli obblighi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro, sottoponendosi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente, utilizzando correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, partecipando ai programmi di formazione/addestramento, segnalando immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza ed osservando ogni altra disposizione di cui all'art. 20, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente

1. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente (R.L.S.S.A.) ai sensi dell'art 2 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i è il lavoratore non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato eletto dai lavoratori stessi per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, secondo le modalità di cui al seguente punto D).

2. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente ha diritto a una adeguata informazione e formazione in materia, a essere consultato in merito all'organizzazione della formazione, ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, a essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione, a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi, a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi, a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di lavoro, a essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione nonché del medico competente ove nominato, a fare proposte in merito all'attività di prevenzione. Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività esercita altresì le ulteriori funzioni e attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

3. Il R.L.S.S.A., ai sensi dell'art. 50 comma 6 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel D.V.R. nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Il medico competente

Il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessaria, della sorveglianza sanitaria; alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori; all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza; programma ed effettua la sorveglianza sanitaria, istituisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno, coinvolgendo nel sopralluogo gli RLSSA aziendali; comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica e dà attuazione alle previsioni dell'articolo 40 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.,; informa ogni lavoratore interessato della sorveglianza sanitaria, esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dall'art. 25 del D.Lgs n.81/2008.e s.m.i..

B/2 La riunione periodica

1. La riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i. è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata qualità-sicurezza-ambiente. In tale sede

sono valutate iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi di cui all'art. 2, lett. v) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

2. La riunione periodica si tiene con le modalità e finalità previste dall'art. 35 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., con frequenza trimestrale, con la partecipazione del datore di lavoro o un suo rappresentante, del responsabile del servizio di prevenzione/protezione dei rischi, del medico competente e dei R.L.S.S.A.. Della riunione viene redatto il verbale messo a disposizione di tutti i partecipanti.

3. Nel corso della riunione, verranno esaminati e discussi i temi ed i documenti di cui all'art. 35, comma 2, lettere a), b), c), d), del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:
a) l'esame del DVR e del DUVRI e la valutazione del programma di miglioramento;
b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, rilevati nel periodo di riferimento che deve prevedere, tra l'altro, una comparazione con i dati di settore forniti dall'Inail, la relazione sull'andamento della sorveglianza sanitaria a cura del medico competente;
c) la valutazione e i criteri di scelta dei nuovi dispositivi di protezione individuale, nonché l'adeguamento e l'efficacia degli stessi in adozione;
d) l'aggiornamento e l'adeguamento del piano formativo/informativo annuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro condiviso dall'organismo paritetico Fondazione nazionale sicurezza Rubes Triva.

4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi sui luoghi di lavoro, a seguito delle segnalazioni da parte dei lavoratori e dei soggetti preposti all'attività di sicurezza conseguenti ad attività di monitoraggio o di sorveglianza pianificata e/o ad eventi incidentali (o quasi incidenti segnalati) e/o ad infortuni riscontrati (o quasi infortuni segnalati).
5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo ad iniziative di informazione, formazione ed addestramento mirate in modo che, insieme alle misure organizzative, incidano significativamente sul miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.

B/3 Informazione e formazione dei lavoratori

1. In conformità alle disposizioni degli art. 36 e 37 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., nonché dell'Accordo StatoRegioni 11 gennaio 2012 e successive linee interpretative, il datore di lavoro deve provvedere a definire i criteri, le modalità organizzative e le responsabilità volte a soddisfare i fabbisogni rilevati in occasione della riunione periodica in tema di informazione, formazione ed addestramento di tutti i lavoratori dell'azienda.

2. Come previsto dall'art. 37, comma 12, del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., la formazione dei lavoratori deve essere realizzata in collaborazione con l'organismo paritetico Rubes Triva previsto dall'art. 64 B) del presente CCNL.

3. Nella pianificazione e realizzazione dell'attività formativa, il datore di lavoro deve tener conto delle indicazioni del suddetto organismo paritetico, anche ove tale realizzazione sia affidata a soggetti terzi.

4. Ai fini di cui sopra devono essere trasmessi all'organismo paritetico Rubes Triva il piano formativo aziendale, nonché i curricula dei docenti.

5. I contenuti, la durata e le modalità dell'attività formativa sono quelli previsti dalle disposizioni dell'Accordo Stato-Regioni sopra richiamato e sono da intendersi come minimi, in quanto essi non possono che essere subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore del lavoro e contenuta nel DVR, alle risultanze dell'attività di monitoraggio e della eventuale modifica del DVR.

6. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione e di addestramento erogate nei confronti del lavoratore sono supportate e registrate dall'organismo paritetico Rubes Triva attraverso un apposito "data base" cui potranno accedere via web le singole aziende non solo per il rilascio

del libretto formativo e degli attestati per il lavoratore interessato, ma anche per il riconoscimento della formazione svolta.

B/4 Appalti: rischi da interferenze

1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.

2. In caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 del presente CCNL ad altra impresa o a lavoratori autonomi, l'impresa appaltatrice verificherà, in particolare, la loro idoneità tecnico professionale, analogamente a quanto di competenza del datore di lavoro committente.

3. Il datore di lavoro committente, anche nel caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 del presente CCNL, redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) una cui copia viene trasmessa al R.L.S.S.A., promuove la cooperazione tra le imprese ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione ai fini dell'efficacia del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente con la finalità di eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

4. Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, l'impresa committente nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate a termini dell'art. 8 del presente CCNL sono tenute a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione.

C. Assetto organizzativo del servizio di raccolta

Nell'ambito del programma di sorveglianza sanitaria nonché della riunione periodica aziendale, sono coerentemente valutate le condizioni operative del conducente monoperatore addetto al servizio di raccolta oltre alle eventuali segnalazioni in merito, provenienti dal datore di lavoro o dai R.L.S.S.A. sull'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata, con particolare riferimento alla raccolta differenziata.

D. Elezione del rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.)

Ai fini degli adempimenti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, le parti stipulanti convengono quanto segue.

1. Numero dei R.L.S.S.A.

Il numero degli R.L.S.S.A. è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva nel caso in cui le aziende siano dislocate in comuni diversi. Vale a dire:
- fino a 200 lavoratori: 1 R.L.S.S.A.
- da 201 a 1000 lavoratori: 3 R.L.S.S.A.
- oltre 1000 lavoratori: 6 R.L.S.S.A.

Potrà essere individuato uno specifico rappresentante per gli impianti complessi, da intendersi con riferimento ad un elevato rischio ambientale secondo le normative vigenti. Le parti sono impegnate a concordare le situazioni che rientrano nella suddetta fattispecie entro il 31 gennaio 2022.

2. Computo dei lavoratori

Ai fini del computo dei lavoratori di cui al comma 2, si considera utile il numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente, fatta eccezione per quelli individuati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

3. Elettorato attivo e passivo

Si applica quanto previsto dall'articolo 7 del Regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato al presente CCNL.

4. Durata del mandato

Il R.L.S.S.A. dura in carica tre anni dalla data di elezione.

5. Dimissioni

In caso di dimissioni del R.L.S.S.A., quest'ultimo continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione con il primo dei R.L.S.S.A. non eletti nell'ambito della lista del dimissionario o, in mancanza, delle altre liste che abbiano riportato il maggior numero di voti: la sostituzione deve intervenire non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione delle dimissioni. Qualora non siano presenti candidati non eletti nelle altre liste, verranno proclamate nuove elezioni; i candidati eletti in queste elezioni suppletive dureranno in carica fino alle nuove elezioni delle RSU.

6. Elezione del R.L.S.S.A.

Il R.L.S.S.A. è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

A. Procedura di elezione

a. Aziende fino a 15 dipendenti
L'elezione del R.L.S.S.A. si svolge a suffragio universale ed a voto segreto, su liste presentate, anche per candidature concorrenti. Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro. Ricevuto il verbale dell'elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.

b. Aziende con almeno 16 dipendenti
Nelle aziende con almeno 16 dipendenti l'elezione avviene sulla base di liste concorrenti presentate dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie del CCNL e di quelle di cui all'art. 2, lett. b) del Regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art. 57 del presente CCNL in occasione delle elezioni delle R.S.U. L'elezione del R.L.S.S.A. si svolge a suffragio universale ed a voto segreto. La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione delle R.S.U., come previsto dal Regolamento per l'elezione delle R.S.U. e dei R.L.S.S.A. allegato all'art.57 del presente CCNL.

B. Permessi per l'espletamento del mandato

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al R.L.S.S.A. sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle aziende che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale. Nelle aziende da 16 lavoratori in su, al singolo R.L.S.S.A. sono concesse 46 ore annue di permesso con decorrenza della retribuzione globale.

C. Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del R.L.S.S.A.

In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del R.L.S.S.A. nei termini di cui al precedente comma 6, per le aziende con almeno 16 dipendenti valgono le disposizioni di cui all'art. 21 del Regolamento allegato al presente CCNL; in ogni caso di ritardo, il R.L.S.S.A., scaduto il mandato, continuerà ad operare in regime di proroga fino a nuove elezioni, limitatamente alle funzioni di RLSSA.

7. Espletamento di adempimenti ex art. 50, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo D.Lgs., al R.L.S.S.A. sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dai precedente comma 6.

8. Preavviso

La richiesta di permesso ai sensi dei commi 6 e 7 è presentata dal R.L.S.S.A., di norma, con un preavviso di 48 ore.

9. Accesso ai luoghi di lavoro/consultazione ed informazione del R.L.S.S.A.

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare ai luoghi di lavoro. Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2. La consultazione del R.L.S.S.A. da parte del datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008, si svolge in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

3. Il R.L.S.S.A. ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008 nonché il diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1, e di cui all'art. 26, comma 3, del citato D.Lgs. Per informazioni inerenti l'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'azienda per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

4. L'azienda mette a disposizione del RLSSA gli strumenti anche informatici adeguati allo svolgimento delle attività previste dalla legge e dal presente CCNL.

10. Riunione periodica

In applicazione dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. la riunione periodica è convocata con almeno 7 giorni calendariali di preavviso con lettera nella quale è precisato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Il R.L.S.S.A. può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

11. Formazione del R.L.S.S.A.

Il R.L.S.S.A. ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle

principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del R.L.S.S.A. sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

a) principi giuridici comunitari e nazionali;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) tecniche di comunicazione efficace.

La durata del corso base iniziale è di 38 ore, di cui almeno 19 sui rischi specifici presenti in azienda; 2 ore di formazione sulla comunicazione efficace e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico ha una durata di 8 ore annue per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori e di 12 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori, 1 ora della formazione periodica dovrà riguardare la comunicazione efficace.

La formazione del R.L.S.S.A. avviene durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a suo carico. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

Art. 64

A) Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro

1) Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.

2. Fermo restando quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:

a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, in quanto previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):

1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;
2) assicura una formazione adeguata per l'uso corretto dei DPI;

b) il lavoratore:

1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;
2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;
3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

2) Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI)

1. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada o presso impianti di smaltimento l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.

2. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3.6.1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).

3. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

4. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

3) Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

1. Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa - che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. - sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.

2. La dotazione degli indumenti di lavoro viene stabilita dall'azienda, previo esame congiunto con gli RLSSA e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, attraverso la costituzione di apposite commissioni vestiario a livello di azienda o di gruppo.

3. La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.

4. Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, etc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura ed alla organizzazione del lavoro.

5. Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.

6. Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

4) Strumenti per la rilevazione emergenze

Le aziende adottano, previo esame congiunto preventivo con gli RLSSA e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, sistemi di rilevamento delle emergenze in contesti critici, da individuare nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni disponibili, per i lavoratori che espletano la loro prestazione operativa in singolo.

B) Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva"

1. In applicazione di quanto previsto dalla "Dichiarazione" in premessa al CCNL 30.06.2008, e dall'Accordo nazionale 15.09.2010, è istituita la Fondazione Nazionale sicurezza Rubes Triva.

2. La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle leggi vigenti, promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed e informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione delle cultura della prevenzione.

3. La Fondazione Rubes Triva attua quanto previsto dall'art. 51, comma 3bis del D. Lgs. n. 81/2008 e, su richiesta delle imprese, rilascia l'attestazione di asseverazione dei Modelli di gestione di cui all'art. 30 dello stesso D. Lgs., secondo la procedura operativa UNI/PdR 22:2016.

4. Le imprese che applicano il presente CCNL versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari a euro 2,00 dal 1° gennaio 2017, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A tal fine le associazioni datoriali stipulanti forniranno alla Fondazione Rubes Triva, entro e non oltre il primo trimestre di ciascun anno di riferimento, i dati relativi al numero dei dipendenti.

5. Il versamento dell'importo suindicato alla Fondazione deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.

Art. 66 CCNL 6/12/2016
dopo la lettera "D" è inserita la seguente nuova lettera "E"

"Strumenti per la rilevazione emergenze
Le aziende adottano, previo esame congiunto preventivo con gli RLSSA e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, sistemi di rilevamento delle emergenze in contesti critici, da individuare nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni disponibili, per i lavoratori che espletano la loro prestazione operativa in singolo".

Art. nuovo - Orario di lavoro generazionale

1. Le Parti, nel prendere atto che il crescente invecchiamento del personale del settore dei servizi ambientali, la cui età media supera nella quasi totalità delle aziende i 50 anni, ritengono imprescindibile assumere l'impegno a ricercare soluzioni per affrontare le problematiche lavorative oggettive e misurabili connesse all'età, con un'attenzione crescente alle tematiche del c.d. "invecchiamento attivo", accompagnato con adeguate tutele per la salute e la sicurezza.

2. L'aumento dell'età dei lavoratori, in particolare di quelli addetti ad attività di raccolta e spazzamento, attività classificate tra quelle gravose dalla legge 232/2010 incide sulla qualità e quantità delle prestazioni programmate e di conseguenza sull'efficacia e sulla sostenibilità economica del servizio reso alla collettività.

3. Occorre pertanto sperimentare operazioni di carattere organizzativo relative alle modalità di programmazione ed erogazione dei servizi intese alla semplificazione delle attività lavorative, anche attraverso l'ausilio di mezzi e tecnologie disponibili per intervenire sul miglioramento ergonomico e sulla corretta postura nell'esecuzione delle fasi di lavoro.

4. Inoltre, le attività di informazione e formazione, da attivarsi nell'ambito della struttura aziendale dei servizi di prevenzione e sicurezza, del Medico competente e degli RLSSA, dovranno essere finalizzate, unitamente alle altre attività di formazione, a promuovere sani stili di vita.

5. A integrazione degli strumenti di carattere legislativo o contrattuale destinati all'incentivazione del ricambio generazionale, potranno inoltre essere introdotte con intese a livello aziendale, le misure contrattuali di seguito elencate, finalizzate ad un uso maggiormente flessibile dell'orario di lavoro e al migliore utilizzo delle prestazioni lavorative, tenendo conto della diversa produttività tra i periodi lavorativi, a partire dai 55 anni di età e fino al raggiungimento dell'età di pensionamento.

a) Banca delle ore generazionale

1. A far data dal 1° gennaio 2022, può essere attivata con contrattazione aziendale, nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti, la Banca delle ore generazionale per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, prioritariamente quelli addetti all'area *raccolta e spazzamento e all'area conduzione*; la previsione di ulteriori categorie e tipologie di lavoratori interessati alla suddetta banca ore potrà essere oggetto di definizione in sede aziendale.

2. Fatto salvo quanto individuato negli accordi aziendali istitutivi, le parti precisano che obiettivo della Banca ore generazionale è l'accantonamento del valore economico delle ore di prestazione oltre il normale orario di lavoro effettuate dai lavoratori fino al compimento dei 55 anni ai fini del riconoscimento di una corrispondente riduzione individuale di orario nel periodo lavorativo successivo a tale data.

3. L'accredito in banca ore sul conto individuale di ciascun lavoratore avviene con riguardo alle ore di lavoro straordinario feriale prestate da ciascun lavoratore interessato oltre le 120 ore annue, fermo restando il pagamento nella retribuzione corrente delle sole maggiorazioni previste dal CCNL sulle ore accreditate.

4. La fruizione delle ore accreditate da parte dei lavoratori avviene a partire dal compimento dei 55 anni di età, attraverso la riduzione settimanale dell'orario di lavoro normale senza perdita di retribuzione, ferme restando le condizioni organizzative dell'azienda.

5. È consentita la fruizione delle ore accreditate anche prima del compimento dei 55 anni di età, fino ad un massimo del 30% delle ore accumulate sul conto individuale del lavoratore, a fronte di una sua espressa richiesta, motivata da motivi gravi e documentati, con applicazione delle modalità di richiesta e assegnazione previste dall'art. 26 del CCNL, commi 7, 8, 9, 10 e 11, primo periodo.

6. Le parti aziendali possono concordare forme di integrazione delle ore accreditate ai sensi del comma 3, anche attraverso la valorizzazione oraria delle quote trattenute ai sensi dei commi 1 e 2 lettera G) dell'art. 42, in alternativa a quanto previsto dal comma 4 dello stesso articolo.

7. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto al momento della cessazione.

8. Per quanto non disciplinato dal presente articolo o dalla contrattazione aziendale di cui al comma 1, si applica l'art. 26 del presente CCNL in quanto compatibile.

b) Orario multiperiodale generazionale

1. Nell'ambito della contrattazione di cui all'art. 18, lett. A) del CCNL, può essere programmata l'attuazione di calendari orari con articolazione multiperiodale, che distribuiscono l'orario normale di lavoro su periodi più ampi rispetto alla sola settimana (mensili o plurimensili), nel cui ambito la durata dell'orario normale di orario di 38 ore settimanali può essere fissata come media settimanale riferita ad un periodo fino a 12 mesi consecutivi.

2. Al fine di tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sopra i 55 anni, prioritariamente dell'area raccolta e spazzamento ovvero di addetti ad altre mansioni gravose o per la gestione di specifiche situazione di lavoratori con prescrizioni mediche che non consentano orari prolungati o turni particolari, la compensazione delle ore ordinarie effettuate nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore può avvenire anche attraverso l'accredito delle ore accantonate nella banca ore generazionale di cui alla precedente lettera b).

3. Per la realizzazione di tali orari differenziati con recupero dalla banca ore dovranno essere soddisfatte le ragioni tecniche, organizzative e produttive aziendali salvaguardando la necessità dell'azienda di disporre di una dotazione di organico sufficiente per la gestione ottimale dei servizi nel rispetto degli obblighi che derivano dall'affidamento degli stessi.

c) Turni e reperibilità

Con riferimento alla normativa contrattuale di cui agli artt. 33 e 32, lett. c) del CCNL, le parti in sede aziendale convengono di avviare, compatibilmente con le esigenze aziendali, percorsi di avvio ad attività non in turno o di esclusione progressiva dall'assegnazione al servizio di reperibilità per i lavoratori con oltre 55 anni di età ed almeno 25 anni di attività aziendale nelle mansioni comportanti turno o reperibilità.

d) Ricambio generazionale e reintegro organici

Nell'ambito degli accordi aziendali le aziende potranno stimare complessivamente le nuove dotazioni di organico delle aree produttive, conseguenti all'utilizzo della Banca ore generazionale e di tutti gli altri strumenti a sostegno del cambio mix generazionale (compreso incentivazioni all'esodo, orari differenziati che riducano le ore produttive dei lavoratori più anziani, cambi mansioni in aree ausiliarie o di supporto, accantonamento delle ore di lavoro straordinario e trasformazione delle relative maggiorazioni in riduzione di orario, ecc).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano la necessità di affrontare il tema del ricambio generazionale nell'ambito del settore anche attraverso l'uso innovativo degli strumenti contrattuali e legislativi a disposizione.
A tal proposito ritengono utile valutare, alla luce dell'evoluzione normativa della materia ed entro un anno dalla piena operatività del Fondo bilaterale di solidarietà del settore, la possibilità ed i percorsi per l'integrazione tra le sue finalità dell'agevolazione del part-time generazionale o di altre misure di sostegno di processi di anticipazione della quiescenza.

Art. 44 - Inidoneità sopravvenuta alla mansione

1. È diritto dell'Azienda di far constatare in ogni momento l'idoneità psico-fisica del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito.

2. L'accertamento relativo deve essere compiuto dal medico competente, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto delle norme di legge vigenti, e si conclude con un giudizio circa l'idoneità alla mansione.
   Nel caso di personale invalido di cui alla L. 68/1999 il medico competente, qualora ritenga che la natura o il grado dell'invalidità possano riuscire di pregiudizio alla salute ed all'incolumità dei compagni di lavoro ed alla sicurezza degli impianti, può sospendere il giudizio circa l'idoneità del lavoratore in attesa di acquisire l'esito dell'accertamento di cui all'art. 10 della L. 68/1999 che egli stesso promuoverà.

3. Avverso il giudizio del medico competente, sia l'Azienda che il lavoratore possono esperire un solo ricorso, entro i trenta giorni dalla comunicazione del suddetto giudizio previsti dalla vigente normativa, rivolgendosi all'organo di vigilanza territorialmente competente (art. 41, punto 9, D.Lgs. 81/2008).
   Nel caso di lavoratori invalidi appartenenti alle categorie protette di cui alla L. 68/1999, il ricorso, in via alternativa e su iniziativa del lavoratore, potrà essere promosso per accertare la compatibilità dello stato fisico del ricorrente con le mansioni a lui affidate all'atto dell'assunzione o successivamente (art. 10, L. 68/1999).

4. Nelle more dell'esperimento del ricorso di cui al precedente comma 3 e fino all'acquisizione del relativo esito, il lavoratore sarà provvisoriamente inserito in mansioni confacenti con il suo stato, come indicate dal medico competente, compatibilmente con le esigenze funzionali aziendali, in considerazione della temporaneità dello stato di inabilità. Qualora, invece, le esigenze funzionali non lo consentano, previo incontro con l'organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia dato mandato, il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio per il periodo necessario al ricorso, senza corresponsione né di retribuzione né di contributi, salva sua richiesta di ferie, anche solidali ove previsto, o di permessi retribuiti, o anticipazione del T.F.R. a titolo di miglior favore nella misura massima di tre mensilità di retribuzione globale.

5. Il medico competente deve dare comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto, limitatamente alla constatazione della sua capacità lavorativa.
   A salvaguardia del diritto alla segretezza dei dati riferiti alla propria condizione sanitaria, il lavoratore dovrà consegnare ogni e qualsiasi certificazione e documentazione medica in suo possesso esclusivamente e direttamente al medico competente.

6. Il medico competente, ovvero gli organi di vigilanza di cui sopra in sede di ricorso potranno:

   a) dichiarare il lavoratore idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito;
   b) dichiarare il lavoratore parzialmente idoneo in modo temporaneo o permanente a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito, con prescrizioni o limitazioni;
   c) dichiarare il lavoratore temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito;
   d) dichiarare il lavoratore inidoneo, in modo permanente, a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito.

7. Nei casi di idoneità parziale temporanea o di inidoneità temporanea di cui alle lett. b) e c) del precedente comma 6, l'azienda verifica la possibilità di assegnare temporaneamente il lavoratore a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di quelle precedentemente svolte ovvero, in mancanza di mansioni disponibili, a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore In caso di mancanza

di mansioni proponibili in via temporanea, l'azienda può adottare il provvedimento della sospensione del lavoratore dalla prestazione, senza obbligo di corresponsione della retribuzione, fino alla rimozione dell'impedimento alla prestazione, da accertarsi con un nuovo giudizio del medico competente con esito di idoneità.

8. Con riguardo all'ipotesi di idoneità parziale permanente alla mansione svolta di cui alla lettera b) e di inidoneità permanente alla mansione svolta di cui alla lettera d) del precedente comma 6, l'accertamento relativo alla possibilità di mantenere, o meno, il lavoratore in servizio con mansioni diverse, deve avvenire in una riunione congiunta tra la Direzione Aziendale, il lavoratore interessato e un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisca mandato, il cui contenuto verrà trasfuso in un apposito verbale sottoscritto dalle parti.

9. Qualora a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente comma 8 risulti che il lavoratore - previa visita di idoneità da parte del medico competente - possa essere mantenuto in servizio, ancorché in mansioni appartenenti a livelli di inquadramento inferiori rispetto a quelle di assunzione od a quelle alle quali è stato successivamente adibito, la volontà del lavoratore di accettare o non accettare le nuove mansioni proposte dovrà risultare in maniera espressa nel verbale di cui al precedente comma 8, sottoscritto dalle parti.

10. Nel caso di accettazione il lavoratore sarà mantenuto in servizio ed inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli, con la conservazione "ad personam" della differenza in cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento dell'assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione, nell'ambito della sottoscrizione di un verbale ai sensi dell'art. 2103, comma 6, del Codice Civile. Nel caso in cui il lavoratore non accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà al suo licenziamento senza l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità e con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente comma 8, risulti che il lavoratore non può essere mantenuto in servizio in mansioni confacenti con il suo stato di idoneità, l'azienda procederà al suo licenziamento nel rispetto delle previsioni di legge vigenti e con l'applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità.

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, l'azienda procederà, preventivamente al licenziamento, ad esperire la procedura prevista dall'art. 7, legge 15 luglio 1966, n. 604.

ESONERO AGEVOLATO PER INIDONEITÀ

12. Nei confronti dei lavoratori riconosciuti, con le procedure di cui ai commi precedenti, inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, l'Azienda, nel caso previsto al precedente comma 11, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento, oltre delle spettanze legali e contrattuali, di una somma complessiva "una tantum" calcolata sulla base della retribuzione globale mensile in godimento nell'ultimo mese di servizio, in rapporto agli anni di servizio aziendali compiuti come da tabella sotto riportata.

13. Il riconoscimento della somma "una tantum", di cui al precedente comma, implicala verifica, compiuta dall'azienda e dal lavoratore, dell'esistenza di eventuali motivi dicontestazione relativi al pregresso svolgimento del rapporto di lavoro ed alla composizione di ogni possibile fonte di controversia; conseguentemente, la liquidazione di detta somma avverrà, nella misura intera prevista dalla sotto indicatatabella, soltanto all'esito della sottoscrizione di un verbale di conciliazione che avrà ad oggetto una transazione generale ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma cod. civ.

	Ipotesi di cui alla lett. b)	Ipotesi di cui alla lett. d)
Anni di servizio aziendale	*Numero mensilità*	*Numero mensilità*
Fino a 5 anni compiuti	2	1
Oltre 5 e fino a 15 anni compiuti	5	4
Oltre 15 e fino a 25 anni compiuti	10	6
Oltre 25 anni	4	3

Dichiarazione a verbale

In considerazione delle finalità dell'istituto regolato dai commi 12 e 13 del presente articolo, le Parti dichiarano che per il riconoscimento dell'esonero agevolato per inidoneità potranno essere utilizzate anche le prestazioni aggiuntive indicate nella normativa del Fondo di solidarietà dei servizi ambientali ad integrazione delle provvidenze pubbliche previste per il caso di cessazione del rapporto di lavoro, ricorrendone le condizioni.