

Nettezza Urbana (Aziende Private)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Assoambiente, Fise, F.P.-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Fiel	18.5.2022	1.1.2022	31.12.2024	31.12.2024	-

Liv.	Par.	Qualifiche	Minimi				Contingenza ¹
			1.3.2019	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	
Q	230,00	Quadri	3.358,31	3.411,36	3.455,57	3.499,77	
8	204,67	Impiegati direttivi	2.988,44	3.035,65	3.074,99	3.114,33	
7A	184,41	Impiegati direttivi	2.692,59	2.735,12	2.770,56	2.806,01	
7B	175,36	Impiegati direttivi	2.560,48	2.600,93	2.634,63	2.668,34	
6A	166,84	Impiegati di concetto	2.436,06	2.474,54	2.506,61	2.538,67	
6B	159,15	Impiegati di concetto	2.323,82	2.360,53	2.391,12	2.421,71	
5A	151,29	Impiegati concetto, operai specializzati	2.209,03	2.243,92	2.273,00	2.302,08	
5B	144,86	Impiegati concetto, operai specializzati	2.115,14	2.148,55	2.176,39	2.204,24	
4A	138,57	Impiegati ordine, operai specializzati	2.023,30	2.055,26	2.081,89	2.108,53	
4B	134,36	Impiegati ordine, operai specializzati	1.961,80	1.992,79	2.018,61	2.044,44	
3A	130,07	Impiegati ordine, operai qualificati	1.899,19	1.929,19	1.954,19	1.979,19	
3B	124,00	Impiegati ordine, operai qualificati	1.810,56	1.839,16	1.862,99	1.886,83	
2A	123,51	Operai comuni	1.803,40	1.831,89	1.855,63	1.879,37	
2B	111,11	Operai comuni	1.622,37	1.648,00	1.669,36	1.690,71	
1A	100,00	Operai comuni	1.460,13	1.483,19	1.502,41	1.521,63	
1B	88,38	Operai comuni	1.290,47	1.310,85	1.327,84	1.344,82	
J	80,00	Operai comuni	1.168,11	1.186,56	1.201,94	1.217,31	

¹Dall'1.5.2003 conglobata nel minimo.

N.B. dall'1.1.2017 entra in vigore la nuova classificazione del personale; pertanto, ai dipendenti in forza a tale data inquadrati al 31.12.2016 in un livello superiore rispetto la nuova classificazione, è mantenuto convenzionalmente, a tutti gli effetti, tale livello superiore. Ai dipendenti inquadrati al 31.12.2016 al pregresso livello 1 viene attribuita formalmente, a decorrere dall'1.1.2017, la nuova posizione parametrica 1A, con mantenimento della posizione di lavoro, della retribuzione base mensile e del parametro in godimento al 31.12.2016. I lavoratori assunti al livello J successivamente alla sottoscrizione dell'Accordo 18.5.2022 sono inquadrati al livello 1B dopo 26 mesi di servizio; le posizioni parametriche di tipo B sono attribuite al personale neoassunto nonché in ogni caso di accesso al superiore livello professionale; alle posizioni parametriche di tipo A si accede da quelle di tipo B dello stesso livello professionale solo dopo che siano trascorsi 5 anni di servizio. Ai fini della maturazione dei 5 anni ovvero dei 26 mesi (30 mesi per i lavoratori assunti prima dell'1.9.2022) di cui sopra, sono considerati utili esclusivamente i periodi di servizio comunque retribuiti a termini di legge o di contratto, i periodi di infermità per malattia o infortunio non sul lavoro, i periodi di infortunio sul lavoro indennizzati dai competenti istituti assicurativi e i periodi di aspettativa per cariche sindacali o pubbliche. I lavoratori assunti con inquadramento al livello J tra il 1.6.2022 e il 31.8.2022, fermi restando i requisiti di maturazione temporale appena descritti, acquisiranno il diritto al passaggio al livello 1B in data 1.11.2024. La nuova classificazione del personale prevede 5 Aree Operativo-funzionali: Area Spazzamento, raccolta e attività ambientali complementari (composta da 5 livelli professionali e 9 posizioni parametriche – Liv. J, Liv. 1, Liv. 2; Liv. 3, Liv. 4); Area Conduzione (composta da 2 livelli professionali e 4 posizioni parametriche – Liv. 3 e Liv. 4); Area Tecnica e Amministrativa (composta da 8 livelli professionali e 14 posizioni parametriche – Liv. 2, Liv. 3, Liv. 4; Liv. 5, Liv. 6, Liv. 7, Liv. 8 e Liv. Q); Area Impianti e Laboratori (composta da 6 livelli professionali e 11 posizioni parametriche – Liv. J, Liv. 1, Liv. 2; Liv. 3, Liv. 4, Liv. 5); Area Officine e servizi generali (composta da 6 livelli professionali e 11 posizioni parametriche – Liv. J, Liv. 1, Liv. 2; Liv. 3, Liv. 4, Liv. 5)

INDENNITA', ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33 ¹	€ 135,00 ²			5% della retribuzione

¹Da corrispondere per 13 mensilità.

²Tale indennità è utile ai soli fini della 13^a e 14^a mensilità, delle festività nonché del computo del TFR.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale ¹
14	26	169	<p>Giornalieri: 38 ore dall'1.2.2017, per 6 giorni lavorativi</p> <p>Turnisti a ciclo continuo (3 turni giornalieri): 38 ore dall'1.1.2005</p> <p>N.B. le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti da lavoro, doccia, ecc. dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche e organizzative.</p>

¹A decorrere dall'1.6.2022: 38 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni la settimana. L'orario potrà inoltre essere realizzato anche come media settimanale. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 48 ore; la durata massima giornaliera dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 9 ore. Nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli 7, 8 e Q, in materia di orario di lavoro si applica esclusivamente quanto stabilito dall'art. 17, comma 5 del D.lgs. n. 66/2003, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro

Regolamentazione per impianti/reparti a ciclo continuo: negli impianti/reparti a ciclo continuo 24 ore su 24, fermo restando l'orario settimanale di 38 ore, per esigenze legate alle specifiche realtà logistiche ed organizzative, l'azienda potrà adottare turnazioni settimanali anche multiperiodali, con turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative, anche alternate, di 32 ore e 40 ore. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendali, i lavoratori addetti ai suddetti impianti/reparti in turni continui ed avvicendati di 8 ore hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, ad una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi. Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

RETRIBUTIVI	Una tantum
	ai lavoratori in servizio alla data del 9.12.2021, viene riconosciuto un importo una tantum pari ad € 500,00 lordi, ad integrale copertura del periodo contrattuale 1.7.2019 – 31.12.2021, da corrispondersi in due tranches di pari importo, rispettivamente con la retribuzione del mese di gennaio e del mese di aprile 2022; tale importo è corrisposto ai lavoratori aventi diritto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati nel periodo 1.7.2019 – 31.12.2021. A tal fine, le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. Il compenso spettante al personale part time è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. Dall'importo dell'una tantum va sottratto quanto erogato a titolo di E.C.E.

	Livelli	Par.	1.1.2022	1.4.2022	Totale Una tantum	E.C.E.	Una tantum al netto
	Q	230	427,95	427,95	855,90	106,10	749,80
	8	204,67	380,82	380,82	761,64	94,41	667,23
	7 A	184,41	343,13	343,13	686,26	85,07	601,19
	7 B	175,36	326,29	326,29	652,58	80,89	571,69
	6 A	166,84	310,43	310,43	620,86	76,96	543,90
	6 B	159,15	296,13	296,13	592,26	73,41	518,85
	5 A	151,29	281,50	281,50	563,00	69,79	493,21
	5 B	144,86	269,54	269,54	539,08	66,82	472,26
	4 A	138,57	257,83	257,83	515,66	63,92	451,74
	4 B	134,36	250,00	250,00	500,00	61,98	438,02
	3 A	130,07	242,02	242,02	484,04	60,00	424,04
	3 B	124	230,72	230,72	461,44	57,20	404,24
	2 A	123,51	229,81	229,81	459,62	56,97	402,65
	2 B	111,11	206,74	206,74	413,48	51,25	362,23
	1 A	100	186,07	186,07	372,14	46,13	326,01
	1 B	90	167,46	167,46	334,92	41,52	293,40
	J	80	148,85	148,85	297,70	36,90	260,80
	ai lavoratori in servizio alla data dell'Accordo 18.5.2022 viene corrisposto con la retribuzione del mese di luglio a titolo di copertura integrale del periodo 1° gennaio-30 giugno 2022 un importo pari a € 130,00 per lavoratore, da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, in buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti. Il valore del buono è proporzionalmente ridotto al personale con contratto a tempo parziale						
Elemento di Copertura Economica E.C.E.	qualora il rinnovo CCNL sia definito in data successiva alla scadenza del contratto, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza stessa, verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda, un importo mensile di € 15,00 al livello 3°, da parametrarsi per le altre posizioni del sistema di inquadramento; tale importo è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali. L'E.C.E. costituisce integrale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, oltre al quale tale elemento non è più corrisposto						
Elementi variabili della retribuzione	in relazione all'impegno delle Parti di pervenire, entro il 31.10.2022, alla definizione di una regolamentazione specifica per l'area impianti, viene disposto un importo aggiuntivo in cifra di € 3,00 con decorrenza, comunque, non posteriore all'1.1.2024, da destinare alla definizione di indennità e/o altri importi variabili connessi alla suddetta regolamentazione						
Welfare	a decorrere dall'1.1.2023 le aziende verseranno al Fondo PREVIAMBIENTE una quota contributiva ulteriore in cifra fissa di € 5,00 per 12 mensilità, destinata alla copertura assicurativa dei casi di premenopausa ed invalidità permanente certificata degli enti competenti che comporti cessazione del rapporto di lavoro, che il Fondo è impegnato a realizzare in favore di tutti i lavoratori aderenti cui si applica il CCNL. A decorrere dall'1.10.2023 (versamento del 16.10.2023), il contributo che le aziende versano al Fondo FASDA è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari ad € 5,00 per 12 mensilità (€ 15,00 trimestrali). A decorrere dall'1.1.2024, le aziende verseranno al Fondo PREVIAMBIENTE un contributo aggiuntivo di € 7,00 al mese per tutti i lavoratori iscritti al Fondo, per un importo complessivo di € 22,00 al mese per 12 mensilità						
Elemento retributivo aggiuntivo di produttività ERAP	al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici legati all'andamento della produttività, qualità ed efficienza, una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1.1.2022-31.12.2024 viene destinata alla definizione o incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale. La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale. Importo complessivo annuo su parametro medio 130,07: € 180,00 per il 2023 e per il 2024. Per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stipulanti definiranno entro 3 mesi dalla definizione dell'Accordo 18.5.2022, un meccanismo alternativo per la determinazione delle quote sopra indicate a titolo perequativo, comunque attraverso la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità, nel rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale. Le aziende che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato rispettivamente entro il 31.12.2022 ed il 31.12.2023 corrisponderanno gli importi perequativi di cui sopra da sommarsi al CRA/EGR, con decorrenza marzo 2024 e marzo 2025, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente. Ai fini di tale corresponsione, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Ai lavoratori con contratto a tempo parziale il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Ai lavoratori aventi titolo, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto						
Elemento di Garanzia Retributiva	a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello, a partire dal 2013, ai lavoratori in forza nel mese di marzo che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre quanto spettante per contratto collettivo nazionale, è riconosciuto, con la retribuzione del mese di marzo di ogni anno, un importo procapite di € 150,00 a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda. Ai lavoratori a tempo indeterminato, nonché ai lavoratori assunti con contratto a termine che cessino dal servizio nel corso dell'anno solare, che non percepiscano, oltre a quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto, l'importo annuo di € 150,00 a titolo di E.G.R. corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda						
Indennità trasferta	rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio per altre eventuali spese vive necessarie all'espletamento della missione; l'azienda è altresì tenuta a corrispondere: a. Per trasferta di durata superiore alle 7 ore e fino a 12 ore: il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto; b. Per trasferta di durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore: il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto e l'alloggio e un'indennità giornaliera pari al 50% della retribuzione individuale						
Gratifica natalizia	vedere tredicesima						
Tredicesima	pari alla retribuzione globale in vigore al 1° dicembre, da corrispondere entro il 20.12						
Quattordicesima	pari alla retribuzione globale in vigore al 1° luglio, con esclusione dell'indennità mensile di cui all'art. 33, c. 3, lettera g) del Ccnl e dell'EDR, da corrispondere entro il 15.7 (periodo di riferimento per determinare la misura spettante di 14* è 1.8-31.7)						
Altre mensilità aggiuntive	non previste						
Scatti anzianità	per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dall'1.7 di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza: € 15,24, liv. 1; € 17,66, liv. 2; € 19,11, liv. 3; € 20,92, liv. 4; € 24,02, liv. 5; € 27,11, liv. 6; € 31,25, liv. 7; € 34,86, liv. 8; € 39,17, liv. Q. Il lavoratore ha diritto a maturare tanti aumenti periodici fino al raggiungimento dell'importo massimo di: € 152,40, liv. 1; € 176,60, liv. 2; € 191,10, liv. 3; € 209,20, liv. 4; € 240,20, liv.						

RETRIBUTIVI

RETRIBUTIVI

5; € 271,10, liv. 6; € 312,50, liv. 7; € 348,60, liv. 8, € 391,70, liv. Q. Al 1° luglio di ogni triennio successivo, ai dipendenti in forza assunti a tempo indeterminato spetta un importo a titolo di aumento periodico di anzianità in misura direttamente proporzionale ai mesi di servizio prestato tra il 1° luglio del primo anno del triennio e il 30 giugno del terzo anno del medesimo triennio. I lavoratori assunti nel livello J potranno maturare, nello stesso livello, un importo massimo di 30 mesi rispetto ai 36 mesi normalmente previsti; pertanto, tali lavoratori maturano mensilmente un rateo di aumento periodico pari ad € 0,34. L'importo massimo che il lavoratore del livello J può maturare nei 30 mesi è pari a € 10,20. Le prossime scadenze triennali per la corresponsione dell'aumento periodico di anzianità sono le seguenti: 1.7.2017, 1.7.2020, 1.7.2023, e così via, con la medesima progressione triennale. A decorrere dall'1.7.2023: per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dal 1° luglio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza, indipendentemente dalla posizione parametrica:

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

per i lavoratori già in forza nel settore alla data dell'Accordo 18.5.2022 sono mantenuti gli importi stabiliti ai sensi dell'art. 28 del CCNL 6.12.2016, fermi rimanendo gli importi massimi di seguito riportati:

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

l'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, spetta ai dipendenti in servizio al 1° luglio di ogni triennio in relazione ai mesi di servizio prestato tra il 1° luglio del primo anno del triennio e il 30 giugno del terzo anno del medesimo triennio. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero. In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Fermo restando quanto stabilito relativamente ai criteri di maturazione degli aumenti periodici di anzianità nonché, in caso di passaggio di livello, relativamente al mantenimento dell'importo di tali aumenti maturati nel livello di provenienza, il quadro sinottico degli aumenti periodici di anzianità è il seguente:

Livelli	Importo singolo per livello	Importo massimo per livello	Numero massimo teorico scatti triennali maturabili per livello
1	€ 15,24	€ 152,40	10
2	€ 17,66	€ 176,60	10
3	€ 19,11	€ 191,10	10
4	€ 20,92	€ 209,20	10
5	€ 21,83	€ 240,20	11
6	€ 24,65	€ 271,10	11
7	€ 26,04	€ 312,50	12
8	€ 29,05	€ 348,60	12
Q	€ 39,17	€ 391,70	10

il lavoratore assunto a tempo indeterminato, inquadrato nel livello J, avrà diritto all'importo massimo di € 8,80 al maturare dell'anzianità di 26 mesi di servizio ovvero ad un importo minore in relazione alla minore anzianità di servizio maturata alla prestabilita cadenza triennale. In considerazione della data del 1.7.2023, le Parti confermano che le prossime scadenze triennali per la corresponsione degli aumenti periodici di anzianità sono le seguenti: 1.7.2023; 1.7.2026; 1.7.2029 e così via, con la medesima progressione triennale

Anzianità convenzionale

non prevista

Straordinari (limiti e maggiorazioni)

ammessi nel limite di 150 ore annue pro capite che la contrattazione aziendale può aumentare. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22:00 e le ore 6:00. Per i lavoratori che eseguono lavoro notturno in 3 turni avvicendati di 8 ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dalle ore 22:00 alle ore 6:00

Maggiorazioni: **a.** Straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ore annue da 75 fino alle 150; 33% sulle ore annue eccedenti; **b.** Straordinario diurno festivo: 65%; **c.** Straordinario notturno feriale: 50%; **d.** Straordinario notturno – festivo: 75%; **e.** Lavoro notturno: 33%; **f.** Lavoro festivo diurno: 50%; **g.** Lavoro festivo notturno: 75%. Con riguardo ai turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata di una percentuale non superiore al 20% convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni ai fini della tutela della sicurezza del lavoro

Banca ore - a decorrere dall'1.1.2022: **a. Banca delle Ore Generazionale** - può essere attivata nelle aziende con oltre 300 dipendenti per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, prioritariamente quelli addetti all'area raccolta e spazzamento e dell'area conduzione; l'obiettivo di tale banca ore 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. 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 accantonate. La fruizione delle ore accantonate 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. È consentita la fruizione delle ore accreditate anche prima del compimento dei 55 anni

RETRIBUTIVI		<p>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 gravi motivi. b. Orario Multiperiodale Generazionale - nell'ambito della contrattazione aziendale 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 38 ore settimanali può essere fissata come media settimanale riferita ad un periodo fino a 12 mesi consecutivi. 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 situazioni 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 delle ore generazionale. Le parti, in sede aziendale, convengono di avviare, compatibilmente con le esigenze aziendali, percorsi di avvio di 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</p>
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	<p>la titolarità della contrattazione collettiva aziendale spetta alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed alla RSU. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello: a. si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge; b. disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali; c. definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività ovvero Premio di risultato. Gli accordi aziendali sul premio di risultato hanno durata triennale. A decorrere dall'1.6.2022, nelle aziende prive di contrattazione aziendale sul premio di risultato, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato in forza nel mese di marzo, che non percepiscono, oltre a quanto spettante dal CCNL vigente, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al premio di risultato, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno, l'importo annuo pro capite di € 150,00 a titolo di Compenso Retributivo Aziendale (C.R.A.) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente</p>
	Indennità	<p>a. di trasferimento: rimborso delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per le masserizie, nonché un importo "una tantum" pari ad una retribuzione globale mensile oltre ad 1/5 della stessa per ogni eventuale familiare a carico che con lui si trasferisca; b. rimborso spese di trasporto: nel caso in cui al lavoratore venga richiesto l'uso di un proprio mezzo, verrà corrisposta una indennità chilometrica secondo le tariffe previste dall'ACI; c. rimborso spese per testimonianza: da corrispondere qualora il lavoratore venga chiamato come teste in cause civili o penali; d. sgombero neve: pari al 5% della retribuzione oraria per ogni ora di servizio prestato; e. lavoro domenicale: ai lavoratori che prestano la loro opera di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana sarà corrisposta una indennità di € 7,00 dall'1.9.2012. Il valore incrementato è assorbito dal maggiore importo eventualmente riconosciuto allo stesso titolo da accordi collettivi aziendali in vigore; f. per turni a ciclo continuo e avvicendato ai lavoratori addetti a ciclo continuo che si svolga su 3 turni avvicendati sull'intero arco settimanale di 7 giorni, compete un'indennità pari al 3,65% dall'1.5.2003 della retribuzione giornaliera da corrispondersi per ogni giornata di effettivo svolgimento della mansione; g. rimborso spese vidimazione patente: viene corrisposta ai lavoratori che usano, per esigenze lavorative, veicoli propri o aziendali; h. lavaggio indumenti: € 0,26 per ogni giornata di effettiva presenza lavorativa. La suddetta indennità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, mentre non è computabile nel TFR; i. al conduttore/manutentore di liv. 5 dell'area Impianti e officina, in possessori patente di 1° grado generale che, oltre a svolgere le mansioni proprie della qualifica, di norma sia addetto a turni continui e avvicendati con compiti di guida e controllo, è riconosciuta dall'1.6.2004, un'indennità mensile pari a € 40,00, comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge; l. di chiamata: l'importo è commisurato al valore di un'ora e mezzo di retribuzione individuale, maggiorata della percentuale di lavoro straordinario ferialo ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade. La suddetta indennità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il TFR; non è computabile nel trattamento di malattia e infortunio, ed è aggiuntiva all'indennità di reperibilità normalmente spettante per il turno assegnato; m. di reperibilità: € 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro ordinario; € 7,00 per ogni giornata non festiva (lunedì-sabato), non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro ordinario; € 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo. I suddetti importi sono comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il TFR, e non sono computabili nel trattamento di malattia e infortunio sul lavoro; n. integrativa mensile: pari a € 30,00 (€ 50,00 dall'1.10.2018) da corrispondere per 12 mensilità. Tale indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali ed è computabile nel trattamento di malattia, di infortunio e di maternità; o. indennità giornaliera di € 1,00 al conducente operatore unico di liv. 3 dell'Area conduzione, per ogni giornata di effettiva prestazione; p. indennità giornaliera di € 0,50 al conducente di liv. 3 dell'Area conduzione che svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie, per ogni giornata di effettiva prestazione, in concorso con altro operatore. Le indennità di cui all'art. 31, c. 6, lett. a), b), c), k) del Ccnl 30.4.2003 sono trasformate in trattamento ad personam, incluso nella retribuzione individuale utile ai fini del TFR. A decorrere dalla retribuzione relativa al mese di maggio 2008, tale trattamento, corrisposto per 14 mensilità, spetta esclusivamente ai dipendenti in forza all'1.5.2008 e addetti nel mese di aprile 2008 a una delle attività il cui svolgimento dava titolo alla corresponsione delle suddette indennità e in possesso dei requisiti previsti dall'accordo 22.5.2008, secondo le seguenti misure mensili: a. lett a): € 14,91; b. lett b): € 6,97; c. lett c): € 10,07; d. lett k): € 11,88. Ex indennità art. 31, c. 6, lettere a), b), c) e k): a) € 0,77 giornaliera: ai conducenti di automezzi per la cui guida è richiesta la patente E; ai conducenti di ruspe, pale, escavatori di peso superiore a 100 Q.li; agli operatori autisti di combinata canal-jet; ai conducenti di autocompattatori ad operatore unico con dispositivo automatizzato di caricamento laterale assistito da apparecchiatura video-computerizzata; b) € 0,36 giornaliera: agli addetti ai servizi di rimozione rifiuti inquadri nel liv. 2 che operano a livelli superiori o inferiori al piano stradale con accesso ai gradini per l'altezza di almeno un piano normale di edificio; ai lavoratori che effettuano la raccolta su strade a scalini o rampe con un dislivello di almeno un piano normale di edificio; ai lavoratori addetti ad operazioni manuali di espurgo dei pozzi neri; c) € 0,52 giornaliera: ai conducenti i veicoli o motocarri, per la cui guida è richiesta la patente A, che effettuano in singolo anche la raccolta e/o lo spezzamento; k) € 11,88 mensili: ai lavoratori già inquadri nel liv. 3, conducenti di automezzi per la cui guida è richiesta la patente C</p>
	Mansioni discontinue	non previste
	Cottimo, magg. garantita	non previsto
Erogazione TFR	nessuna particolarità	
Vitto e alloggio	a decorrere dall'1.5.2003 è soppressa l'indennità di mensa di € 0,52 e sostituita da un buono pasto pari a € 1,00 per ogni giornata di effettiva prestazione	
OPARIO	Ferie	<p>26 giorni lavorativi per tutti i lavoratori. Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su cinque giorni, il periodo di ferie annuale sarà pari a 22 giorni lavorativi. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso sarà assegnato dall'azienda di norma entro il mese di marzo, sulla base di una programmazione predisposta dall'azienda medesima, concordata con i soggetti sindacali competenti. Su richiesta del lavoratore, almeno una metà delle ferie spettanti sarà fruita consecutivamente nell'anno di maturazione. Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie possono essere fatte godere al lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e, dopo tale data, eventuali giornate residue di ferie, che siano state assegnate e non fruita per volontà del lavoratore, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione</p> <p><i>Cessione delle ferie</i> - i lavoratori possono volontariamente donare/cedere a titolo gratuito, ore maturate di permesso retribuito ovvero fino ad un massimo di 2 giorni maturati della spettanza contrattuale di ferie annuale, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, i quali</p>

	<p>ne abbiano fatto documentata richiesta, al fine di assistere figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti</p>
<p>Permessi retribuiti</p>	<p>a. 3 giorni in caso decesso o documentata grave infermità del coniuge/parte di un'unione civile, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore; b. 1 giorno per nascita di un figlio; c. Ai componenti della R.S.U. spettano, per ogni anno solare, permessi retribuiti per un monte ore annuo complessivo pari a 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno; d. A decorrere dall'1.1.2013, ai componenti degli organi territoriali e nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, spettano, per ogni anno solare, permessi retribuiti per un monte ore annuo complessivo pari a 5 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno; e. A decorrere dall'1.1.2013, ai componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali delle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL nonché di quelle riconosciute in azienda (ai sensi della legge n. 300/1970) spettano permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli Organi direttivi di propria competenza fino ad un massimo di 72 ore per anno solare; f. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; g. Permessi per assistenza a famigliari con handicap gravi (art. 49 CCNL - legge 104/1992); h. Permessi R.L.S.S.A., per l'espletamento del mandato: 12 ore annue, 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 44 (46 dall'1.1.2022) ore annue di permesso con decorrenza della retribuzione globale; i. Studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonerano dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Tali lavoratori hanno diritto a: 3 giorni retribuiti per esami di licenza elementare; 6 giorni retribuiti per esami di licenza scuola media inferiore; 12 giorni retribuiti per esami di licenza scuola media superiore; 2 giorni retribuiti per ogni esame universitario <i>Diritto allo studio:</i> 150 ore all'anno. Tale diritto potrà essere esercitato da non più del 3% del numero dei dipendenti in forza nell'azienda alla data dell'1.9 di ciascun anno. Nelle aziende che occupano da 10 a 35 dipendenti è consentita la possibilità di partecipare ai corsi ad un lavoratore per ciascun anno</p>
<p>Riduzione orario</p>	<p>Turnisti: 104 ore dall'1.1.2010. Dette ore di permesso sono godute entro il mese di dicembre di ogni anno; qualora non fruite entro tale termine saranno liquidate con la retribuzione globale in atto nel precedente mese di dicembre. A totale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali, ai lavoratori a tempo pieno in forza al 31.1.2017 viene riconosciuto, a decorrere dall'1.2.2017, un monte ore annuo pro-capite di permessi retribuiti pari a 27,50 ore (riproporzionato per i lavoratori part time sulla base della prestazione lavorativa ordinaria contrattualmente stabilita), da godersi nell'anno solare di competenza compatibilmente con le esigenze di servizio. A decorrere dall'1.1.2018 il predetto monte ore annuo sarà pari a 30 ore. Analogamente, ai lavoratori impiegati a tempo parziale in forza al 31.1.2017, viene riconosciuto, dall'1.2.2017, un monte ore annuo pro capite di permessi retribuiti di pari entità, riproporzionato alla durata della prestazione lavorativa ordinaria contrattualmente stabilita. Al fine di mantenere immutata la retribuzione in essere al 31.1.2017, ai lavoratori part-time in forza all'1.2.2017 sarà proposto, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, l'aumento proporzionale della durata della prestazione lavorativa, con decorrenza 1.2.2017. Con Verbale di Intesa del 15.11.2017 le Parti convengono quanto segue con riferimento alle ore di permesso maturate nel periodo 1.2.2017 – 31.12.2017: al fine di favorire l'effettiva fruizione dei permessi maturati nell'anno 2017, il lavoratore interessato, entro il 15.1.2018, presenterà all'azienda il piano scritto per il loro esaurimento, al più tardi entro il successivo mese di aprile 2018. In mancanza di tale adempimento, l'azienda, entro il mese di gennaio 2018, comunicherà al lavoratore il piano scritto per la completa fruizione delle ore residue entro il successivo mese di aprile. In caso di assenza dal servizio nel periodo dicembre 2017-aprile 2018, che, per qualsiasi causa, non permetta all'interessato la completa fruizione delle ore di permesso in parola, le ore residue dovranno essere godute dal lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio, al più tardi entro i 30 giorni calendariali successivi alla ripresa del lavoro. Trascorso tale termine, qualora sussistano ore residue, le stesse saranno liquidate con la retribuzione del mese successivo</p>
<p>Festività</p>	<p>oltre a quelle di legge, il santo patrono. Qualora una delle festività non domenicali cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori addetti ai servizi ambientali per i quali è ammesso il lavoro di domenica, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica. Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale</p>
<p>Festività soppresse</p>	<p>in sostituzione delle festività soppresse, 3 giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con provate esigenze di servizio; tali giorni di permesso non possono essere goduti unitamente alle ferie e, qualora non fruiti entro l'anno solare, sono compensati ognuno con una quota giornaliera della retribuzione globale del mese di dicembre del medesimo anno. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, i tre giorni di permesso individuale sono attribuiti solo qualora il dipendente sia in forza alle date delle tre residue festività soppresse (Ascensione, SS. Pietro e Paolo e 4 novembre). Qualora il dipendente sia in forza in una delle tre festività, sarà riconosciuto un solo giorno di permesso retribuito</p>
<p>Flessibilità orario contrattuale</p>	<p>l'azienda, in funzione di esigenze tecniche e produttive ed organizzative, potrà realizzare l'orario come media settimanale con un'articolazione multiperiodale programmata in un arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi, anche per distinti settori, reparti o gruppi di lavoratori, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e la sicurezza dei lavoratori. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale, le ore ordinarie non possono comunque superare 46 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 30 ore settimanali. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22:00-6:00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore. I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto, fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali <i>Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali:</i> le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro limitatamente ad alcuni periodi prestabiliti, sempreché la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di 38 ore. Tale media può essere realizzata: a. per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore; b. per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali ed altre, a compensazione, di minore durata. In quest'ultima ipotesi, le prestazioni lavorative rese oltre l'orario settimanale e fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore pro-capite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del: 15% per le prime 120 ore; 20% per le ore residue 30 ore. La</p>

ORARIO

ORARIO		variazione dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile, non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	al dipendente che, in forma esplicita e dietro preciso mandato, è chiamato a svolgere temporaneamente mansioni superiori, è riconosciuta la retribuzione base parametrica del livello superiore, relativa alla posizione parametrica B, ove prevista, per il periodo relativo alla loro effettuazione. L'esplicazione di mansioni superiori, in sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, non dà luogo al passaggio al livello superiore, salvo il caso di conferma nella mansione a seguito di mancato rientro del dipendente sostituito. Qualora lo svolgimento di mansioni di livello superiore non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione al livello superiore, nella posizione parametrica B, ove prevista, diviene definitiva salvo diversa volontà del lavoratore, in applicazione dei seguenti criteri. Relativamente ai livelli dal J al 4, per effettivo svolgimento delle mansioni: a. per 120 giorni consecutivi; b. ovvero per 120 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni di calendario. Relativamente ai livelli dal 5 al Q, per effettivo svolgimento delle mansioni: a. per 150 giorni consecutivi; b. ovvero per 150 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni di calendario
	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità
ASSENZE	Malattia	a. Conservazione del posto per un complessivo periodo di comporto di 510 giorni di calendario, comprensivo dei giorni di assenza per ricovero ospedaliero o day hospital. Il complessivo periodo di comporto è pari a 600 giorni di calendario per i lavoratori affetti da patologie di cui al D.M. della Salute 11.1.2016 o dalle patologie di cui al D.M. 21.7.2000. Il periodo di comporto comprende l'insieme dei giorni di assenza verificatisi nei 1095 giorni precedenti ogni nuovo evento morboso; b. Trattamento economico: A fronte di un tasso medio annuo di assenza per malattia superiore al 4% alla data del 31.12.2023, rilevato dall'azienda e comunicato ai soggetti sindacali competenti, l'azienda, nell'anno 2024, effettuerà le trattenute retributive secondo le modalità di seguito indicate. A far data dall'1.1.2025, le trattenute saranno effettuate qualora il tasso medio annuo di assenza per malattia risulti uguale o superiore al 4,7%, rilevato dall'azienda e comunicato ai soggetti sindacali competenti, alla data del 31.12 dell'anno precedente. Durante il periodo di comporto come definito sopra, l'azienda corrisponde al lavoratore l'intera retribuzione globale mensile netta, anche ad integrazione di quanto percepisce in forza di disposizioni legislative e/o altre norme. In ogni anno solare, al superamento di 13 giorni di calendario di assenza, anche non continuativi, oppure dopo 6 eventi morbosi anche di durata complessiva non superiore ai predetti 13 giorni, l'azienda opererà nel seguente modo: al superamento di detti limiti, in caso di ulteriori eventi morbosi di durata da uno a 6 giorni di calendario consecutivi, per ogni singolo evento l'azienda effettuerà le seguenti trattenute dalla retribuzione globale del dipendente: A) Una trattenuta di € 45,00 lordi per ognuno dei primi 4 eventi; B) Una trattenuta di € 40,00 lordi per ognuno degli eventi successivi al 4°. Quanto sopra previsto non trova applicazione nel caso di assenza per eventi morbosi, certificata da medici specialisti del SSN riguardanti lavoratori affetti da patologie acute o croniche, patologie in gravidanza e ricovero ospedaliero o day hospital
	Infortunio	a. conservazione del posto fino alla guarigione clinica; b. trattamento economico: l'azienda assicura al lavoratore un'integrazione di quanto lo stesso percepisce dall'Istituto assicuratore, fino al raggiungimento della retribuzione globale netta; fatto salvo il trattamento economico per i primi 3 giorni a carico dell'azienda stessa, pari al 100% della retribuzione globale mensile netta
	Maternità	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001, Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali. Relativamente al congedo parentale, per entrambi i genitori, la sua misura complessiva non può eccedere 10 mesi; misura che sale a 11 mesi complessivi nel caso in cui il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato, non inferiore a 3 mesi elevabile a 7. Il congedo parentale può essere fruito su base mensile o plurimensile ovvero su base oraria giornaliera, previa richiesta scritta al datore di lavoro con preavviso di almeno 5 giorni di calendario nel primo caso ovvero con preavviso di almeno 2 giorni di calendario in caso di utilizzo del congedo su base oraria. La fruizione del congedo su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente quello nel corso del quale ha inizio il congedo stesso. <i>Congedo per malattia del figlio</i> - in caso di malattie del figlio di età non superiore a 3 anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti a quelli delle malattie stesse. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento, per i periodi sopra indicati <i>Congedi parentali</i> - a decorrere dall'1.1.2022 il congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. 151/2001, può 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. In ogni caso la somma delle ore nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere
	Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione. Detto periodo è riconosciuto anche al lavoratore assunto a termine di durata almeno pari a 90 giorni di calendario. Il periodo di congedo matrimoniale non è computabile nel periodo di ferie annuali
	Permessi	per giustificati motivi, con facoltà per l'azienda di corrispondere o meno la retribuzione
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	in caso di interruzione del lavoro per cause di forza maggiore, non previste dal presente contratto, il lavoratore resterà a disposizione dell'azienda e potrà essere adibito ad altri lavori
	Aspettative	a. ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali regionali e nazionali, per l'espletamento del loro mandato; b. per giustificati motivi di carattere privato, fino ad un massimo di 180 giorni di calendario; c. il conducente al quale viene ritirata la patente avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi durante il quale dovrà essere adibito ad altre mansioni anche inquadrate in livello inferiore; d. per malattia, rispettivamente di 90 giorni di calendario nell'ipotesi di superamento del periodo di comporto breve e di 270 giorni di calendario nell'ipotesi di superamento del periodo di comporto prolungato. A decorrere dall'1.1.2017, 270 giorni di aspettativa non retribuita, alla scadenza del periodo di comporto, al perdurare dello stato di malattia; tale congedo può essere frazionato in non più di 3 periodi; e. Ai lavoratori tossicodipendenti, massimo 3 anni, per accedere ai programmi terapeutici; f. ai familiari di lavoratori tossicodipendenti o affetti da AIDS, per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo (durata massima 3 anni); g. non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa (congedo continuativo o frazionato), per gravi motivi familiari; h. non superiore a 1 anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato; i. 90 mesi di aspettativa non retribuita, per anno solare per motivi sindacali, che le aziende associate ad Assoambiente mettono a disposizione di tutte le Associazioni sindacali nazionali stipulanti, da suddividersi fra di esse secondo i criteri e le modalità stabilite da Assoambiente (art. 59, lettera E, Verbale di Accordo del 15.11.2012). Tale aspettativa è attribuita e fruita per periodi di durata continuativa mensile o plurimensile, anche non calendariale, con corresponsione della retribuzione globale e può essere riconosciuta nelle aziende aventi meno di 50 dipendenti; l. massimo 3 mesi di congedo alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere; tale congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione globale mensile, con riferimento alle sole voci fisse e continuative, corrisposta dal datore di lavoro, con le modalità dell'indennità di maternità. Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. La lavoratrice può scegliere di usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni

GESTIONE	Prova	<p>non superiore a: a. 180 giorni calendariali, dal liv. 6 al liv. Q; b. 90 giorni calendariali, dal liv. J al liv. 5. Nei casi assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso fino ad un massimo di 180 giorni di calendario conteggiati anche cumulativamente; superato tale limite, il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova è sospeso fino alla data di guarigione clinica. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per il solo periodo di effettivo lavoro prestato. Qualora la risoluzione avvenga per recesso da parte dell'azienda, è corrisposta la retribuzione per metà o per intero, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso</p> <p>Chiarimento a verbale - ai fini della durata del periodo di prova non si computa il giorno iniziale.</p>																																																																																																																																																																
	Preavviso	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>liv. J, 1, 2, 3, 4 e 5</th> <th>liv. 6, 7, 8 e Q</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 10 anni</td> <td>30 giorni di calendario</td> <td>90 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>60 giorni di calendario</td> <td>180 giorni di calendario</td> </tr> </tbody> </table> <p>in caso di dimissioni i termini sono ridotti alla metà. Il periodo di preavviso decorre dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese</p>							Anzianità	liv. J, 1, 2, 3, 4 e 5	liv. 6, 7, 8 e Q	Fino a 10 anni	30 giorni di calendario	90 giorni di calendario	Oltre 10 anni	60 giorni di calendario	180 giorni di calendario																																																																																																																																																	
	Anzianità	liv. J, 1, 2, 3, 4 e 5	liv. 6, 7, 8 e Q																																																																																																																																																															
	Fino a 10 anni	30 giorni di calendario	90 giorni di calendario																																																																																																																																																															
Oltre 10 anni	60 giorni di calendario	180 giorni di calendario																																																																																																																																																																
Tirocinio	non regolamentato																																																																																																																																																																	
Apprendistato	<p>Apprendistato professionalizzante (D.lgs. 81/2015) - a. Limiti di età: il contratto di apprendistato può essere stipulato con i lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, ovvero 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 1 al livello Q delle Aree operativo-funzionali; b. Durata: il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione, per la durata complessiva 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 seguente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello inquadramento</th> <th>Durata 1° periodo</th> <th>% retribuzione</th> <th>Durata 2° periodo</th> <th>% retribuzione</th> <th>Durata 3° periodo</th> <th>% retribuzione</th> <th>Durata complessiva</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1B</td><td>15 mesi</td><td>80%</td><td>15 mesi</td><td>90%</td><td>-</td><td>-</td><td>30 mesi</td></tr> <tr><td>2B</td><td>15 mesi</td><td>80%</td><td>15 mesi</td><td>90%</td><td>-</td><td>-</td><td>30 mesi</td></tr> <tr><td>3B</td><td>12 mesi</td><td>75%</td><td>12 mesi</td><td>85%</td><td>6 mesi</td><td>90%</td><td>30 mesi</td></tr> <tr><td>4B</td><td>12 mesi</td><td>85%</td><td>12 mesi</td><td>90%</td><td>12 mesi</td><td>95%</td><td>36 mesi</td></tr> <tr><td>5B</td><td>12 mesi</td><td>85%</td><td>12 mesi</td><td>90%</td><td>12 mesi</td><td>95%</td><td>36 mesi</td></tr> <tr><td>6B</td><td>12 mesi</td><td>85%</td><td>12 mesi</td><td>90%</td><td>12 mesi</td><td>95%</td><td>36 mesi</td></tr> <tr><td>7B</td><td>12 mesi</td><td>85%</td><td>12 mesi</td><td>90%</td><td>12 mesi</td><td>95%</td><td>36 mesi</td></tr> <tr><td>8</td><td>12 mesi</td><td>85%</td><td>12 mesi</td><td>90%</td><td>12 mesi</td><td>95%</td><td>36 mesi</td></tr> <tr><td>Q</td><td>12 mesi</td><td>85%</td><td>12 mesi</td><td>90%</td><td>12 mesi</td><td>95%</td><td>36 mesi</td></tr> </tbody> </table> <p>c. Prova: l'eventuale periodo di prova non può eccedere la durata di 3 mesi; d. Trattamento economico: all'apprendista spetta quanto definito dal CCNL per tutti gli altri lavoratori a tempo indeterminato inquadrati allo stesso livello. Le indennità spettanti a norma del CCNL vigente sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per le indennità di cui alle lettere E, L, M) dell'art. 32 del CCNL, che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione. Decorsi 5 mesi dall'assunzione, viene inoltre corrisposta l'indennità di cui alla lettera G); e. Recesso: 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 cod. Civ., con preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti dal medesimo termine; f. Malattia e infortunio: 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, dal vigente ccnl, ad eccezione del periodo massimo di conservazione del posto 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. Nel caso di infortunio sul lavoro, trovano applicazione le disposizioni del ccnl vigente; g. Sospensione involontaria del rapporto di lavoro: 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; h. Formazione: la durata di tale formazione, che in ogni caso non può eccedere il monte ore complessivo di 120 ore medie nel triennio (di cui 40 ore medie annue dedicate alla formazione di base e trasversale e 80 ore medie annue dedicate alla formazione professionalizzante), 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; i. Percentuale di conferma: 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, per superamento del periodo di comporta, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato</p> <p>Retribuzioni:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Periodo</th> <th>1.3.2019</th> <th>1.7.2022</th> <th>1.7.2023</th> <th>1.7.2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td colspan="5">Liv. 1B</td></tr> <tr><td>Primi 15 mesi</td><td>1.032,38</td><td>1.048,68</td><td>1.062,27</td><td>1.075,86</td></tr> <tr><td>Ultimi 15 mesi</td><td>1.161,42</td><td>1.179,77</td><td>1.195,06</td><td>1.210,34</td></tr> <tr><td colspan="5">Liv. 2B</td></tr> <tr><td>Primi 15 mesi</td><td>1.297,90</td><td>1.318,40</td><td>1.335,49</td><td>1.352,57</td></tr> <tr><td>Ultimi 15 mesi</td><td>1.460,13</td><td>1.483,20</td><td>1.502,42</td><td>1.521,64</td></tr> <tr><td colspan="5">Liv. 3B</td></tr> <tr><td>Primi 12 mesi</td><td>1.357,92</td><td>1.379,37</td><td>1.397,24</td><td>1.415,12</td></tr> <tr><td>Succ. 12 mesi</td><td>1.538,98</td><td>1.563,29</td><td>1.583,54</td><td>1.603,81</td></tr> <tr><td>Ultimi 6 mesi</td><td>1.629,50</td><td>1.655,24</td><td>1.676,69</td><td>1.698,15</td></tr> <tr><td colspan="5">Liv. 4B</td></tr> <tr><td>Primi 12 mesi</td><td>1.667,53</td><td>1.693,87</td><td>1.715,82</td><td>1.737,77</td></tr> <tr><td>Succ. 12 mesi</td><td>1.765,62</td><td>1.793,51</td><td>1.816,75</td><td>1.840,00</td></tr> <tr><td>Ultimi 12 mesi</td><td>1.863,71</td><td>1.893,15</td><td>1.917,68</td><td>1.942,22</td></tr> </tbody> </table> <p><i>Segue</i></p>							Livello inquadramento	Durata 1° periodo	% retribuzione	Durata 2° periodo	% retribuzione	Durata 3° periodo	% retribuzione	Durata complessiva	1B	15 mesi	80%	15 mesi	90%	-	-	30 mesi	2B	15 mesi	80%	15 mesi	90%	-	-	30 mesi	3B	12 mesi	75%	12 mesi	85%	6 mesi	90%	30 mesi	4B	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi	5B	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi	6B	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi	7B	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi	8	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi	Q	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi	Periodo	1.3.2019	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	Liv. 1B					Primi 15 mesi	1.032,38	1.048,68	1.062,27	1.075,86	Ultimi 15 mesi	1.161,42	1.179,77	1.195,06	1.210,34	Liv. 2B					Primi 15 mesi	1.297,90	1.318,40	1.335,49	1.352,57	Ultimi 15 mesi	1.460,13	1.483,20	1.502,42	1.521,64	Liv. 3B					Primi 12 mesi	1.357,92	1.379,37	1.397,24	1.415,12	Succ. 12 mesi	1.538,98	1.563,29	1.583,54	1.603,81	Ultimi 6 mesi	1.629,50	1.655,24	1.676,69	1.698,15	Liv. 4B					Primi 12 mesi	1.667,53	1.693,87	1.715,82	1.737,77	Succ. 12 mesi	1.765,62	1.793,51	1.816,75	1.840,00	Ultimi 12 mesi	1.863,71	1.893,15	1.917,68	1.942,22
Livello inquadramento	Durata 1° periodo	% retribuzione	Durata 2° periodo	% retribuzione	Durata 3° periodo	% retribuzione	Durata complessiva																																																																																																																																																											
1B	15 mesi	80%	15 mesi	90%	-	-	30 mesi																																																																																																																																																											
2B	15 mesi	80%	15 mesi	90%	-	-	30 mesi																																																																																																																																																											
3B	12 mesi	75%	12 mesi	85%	6 mesi	90%	30 mesi																																																																																																																																																											
4B	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi																																																																																																																																																											
5B	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi																																																																																																																																																											
6B	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi																																																																																																																																																											
7B	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi																																																																																																																																																											
8	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi																																																																																																																																																											
Q	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%	36 mesi																																																																																																																																																											
Periodo	1.3.2019	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024																																																																																																																																																														
Liv. 1B																																																																																																																																																																		
Primi 15 mesi	1.032,38	1.048,68	1.062,27	1.075,86																																																																																																																																																														
Ultimi 15 mesi	1.161,42	1.179,77	1.195,06	1.210,34																																																																																																																																																														
Liv. 2B																																																																																																																																																																		
Primi 15 mesi	1.297,90	1.318,40	1.335,49	1.352,57																																																																																																																																																														
Ultimi 15 mesi	1.460,13	1.483,20	1.502,42	1.521,64																																																																																																																																																														
Liv. 3B																																																																																																																																																																		
Primi 12 mesi	1.357,92	1.379,37	1.397,24	1.415,12																																																																																																																																																														
Succ. 12 mesi	1.538,98	1.563,29	1.583,54	1.603,81																																																																																																																																																														
Ultimi 6 mesi	1.629,50	1.655,24	1.676,69	1.698,15																																																																																																																																																														
Liv. 4B																																																																																																																																																																		
Primi 12 mesi	1.667,53	1.693,87	1.715,82	1.737,77																																																																																																																																																														
Succ. 12 mesi	1.765,62	1.793,51	1.816,75	1.840,00																																																																																																																																																														
Ultimi 12 mesi	1.863,71	1.893,15	1.917,68	1.942,22																																																																																																																																																														

	Periodo	1.3.2019	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024
	Liv. 5B				
	Primi 12 mesi	1.797,87	1.826,27	1.849,93	1.873,60
	Succ. 12 mesi	1.903,63	1.933,70	1.958,75	1.983,82
	Ultimi 12 mesi	2.009,38	2.041,12	2.067,57	2.094,03
	Liv. 6B				
	Primi 12 mesi	1.975,25	2.006,45	2.032,45	2.058,45
	Succ. 12 mesi	2.091,44	2.124,48	2.152,01	2.179,54
	Ultimi 12 mesi	2.207,63	2.242,50	2.271,56	2.300,62
	Liv. 7B				
	Primi 12 mesi	2.176,41	2.210,79	2.239,44	2.268,09
	Succ. 12 mesi	2.304,43	2.340,84	2.371,17	2.401,51
	Ultimi 12 mesi	2.432,46	2.470,88	2.502,90	2.534,92
	Liv. 8				
	Primi 12 mesi	2.540,17	2.580,30	2.613,74	2.647,18
	Succ. 12 mesi	2.689,60	2.732,09	2.767,49	2.802,90
	Ultimi 12 mesi	2.839,02	2.883,87	2.921,24	2.958,61
	Liv. Q				
	Primi 12 mesi	2.854,56	2.899,66	2.937,23	2.974,80
	Succ. 12 mesi	3.022,48	3.070,22	3.110,01	3.149,79
	Ultimi 12 mesi	3.190,39	3.240,79	3.282,79	3.324,78
Contratto intermittente	non regolamentato				
Contratto tempo determinato	<p>a decorrere dall'1.6.2022: le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle seguenti norme ai sensi della disciplina vigente in materia e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi nelle ipotesi previste dalla legge. Le parti concordano che, dall'1.1.2022, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi complessivi, è consentita anche 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 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. Le specifiche esigenze sopra elencate integrano le causali di cui all'art. 19, c. 1 del D.lgs. 81/2015 anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato di cui all'art. 21 del medesimo decreto. Ferma restando la disciplina di legge sulle proroghe e quanto previsto dal D.lgs. 81/2015 sulla possibilità di stipulazione di un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio, la successione di contratti a tempo determinato e di periodi di missione per contratti di somministrazione a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, con l'eccezione delle ipotesi previste per le attività stagionali nonché della sostituzione dei lavoratori in ferie, non può superare la durata complessiva di 30 mesi, pena la trasformazione a tempo indeterminato. Oltre alle attività stagionali definite dal DPR 1525/1963, 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 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 di lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale. Il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti a termine ovvero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non può complessivamente eccedere nell'anno la percentuale del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,50%. Resta sempre possibile stipulare contratti a tempo determinato per un minimo di 5 lavoratori (limiti diversi possono essere fissati in sede aziendale, anche separatamente per contratti a termine e in somministrazione a termine). Il limite del 20% non trova applicazione nei casi di cui all'art. 23, c. 2 del D.lgs. 81/2015; con riferimento alle ipotesi di avvio di nuove attività, si intende un periodo di tempo di 18 mesi dall'inizio dell'attività. L'apposizione di un termine alla durata del contratto non è ammessa, pena la trasformazione a tempo indeterminato, nei seguenti casi: a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi della legge 223/1991, art. 4 e 24) che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, c. 2, della legge 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi; c. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario in regime di CIG, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine; d. da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (ai sensi del D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni). L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a 3 mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.lgs. 151/2001. La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo indeterminato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al 10° giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi (ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi), il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, o comunque senza soluzione di continuità, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Sono escluse le assunzioni per attività stagionali. In caso di assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro anche discontinue, la conservazione del posto, unitamente al trattamento economico integrativo di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto e comunque non si estende oltre la</p>				

GESTIONE

GESTIONE	Part time	<p>scadenza del termine del contratto. Lo stesso trattamento si applica in caso di congedo di maternità e di infortunio sul lavoro a decorrere dall'1.6.2022: le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle seguenti norme ai sensi della disciplina vigente in materia e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine in tutte le ipotesi previste dal CCNL e dalle leggi vigenti. All'atto dell'assunzione l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 3 ore. Con intesa in sede aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi. È possibile pattuire clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, a fronte di specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi; per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali. È facoltà dell'azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in presenza di specifiche esigenze organizzative del servizio. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite pari al 40% della prestazione concordata, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 13%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali; per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre tale limite, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali. È inoltre consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, come definito dal CCNL vigente per tutti gli altri lavoratori, salvo che il monte ore annuo di lavoro straordinario è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Ai sensi del D.lgs. 81/2015 i lavoratori affetti da patologie oncologiche ovvero gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, hanno diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. L'azienda procede ad assunzioni di personale a tempo parziale in misura superiore mediamente nell'anno al 20% del personale a tempo pieno ed indeterminato in forza al 31.12 dell'anno precedente, previa contrattazione con i soggetti sindacali competenti</p>
	Lavoro domicilio	non regolamentato
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>a decorrere dall'1.6.2022: i lavoratori somministrati, a tempo determinato e indeterminato, non potranno superare nell'anno la percentuale del 20%, da calcolarsi complessivamente con i lavoratori assunti a tempo determinato, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione. È comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto all'impresa. Il contratto di somministrazione è vietato: a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; c. alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi</p>
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	la prestazione in telelavoro può essere sia a tempo parziale che a tempo pieno. Al dipendente in telelavoro si applica il trattamento economico e normativo previsto dal Ccnl e/o dal contratto di secondo livello applicati alla generalità dei lavoratori dell'unità produttiva di appartenenza, fatto salvo quanto riguarda il trattamento di trasferta e il buono pasto. In caso di periodico rientro in sede, il lavoratore è tenuto ad osservare l'orario di lavoro del lavoratore comparabile che opera in azienda e, esclusivamente in tal caso, si rendono applicabili le disposizioni inerenti il lavoro supplementare o straordinario, festivo, notturno
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato
	Viaggiatori e piazzisti	non previsto
	Collocamento	non rientrano nella quota di riserva di cui all'art. 25 della legge 223/1991 le qualifiche comportanti il riconoscimento del livello di inquadramento nel quale siano classificati il personale avente funzioni direttive e il personale di concetto
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. Integrativa/compl.	<p>Fondo Previambiente – contribuzione dall'1.1.2003: a. 2,033% a carico dell'azienda; b. 1,30% a carico del dipendente; c. Intero TFR maturato nel corso dell'anno per i dipendenti di prima occupazione successiva al 29.4.1993; d. Quota mensile dell'accantonamento del TFR maturando nel corso dell'anno per gli altri lavoratori, nella misura del 2% della retribuzione utile al computo di tale istituto. La base retributiva convenzionale del liv. Q è pari a € 2.009,92; la base contributiva convenzionale del livello J è pari a € 828,12 (comprensive del valore di aumento periodico di anzianità). L'adesione automatica dell'azienda al Fondo stesso comporta, sia da parte del dipendente che dell'azienda, il versamento paritetico della quota di iscrizione pari a € 5,16 pro capite. Il datore di lavoro versa al Fondo Previambiente un contributo di € 5,00 (€ 10,00 dall'1.1.2018) al mese per 12 mensilità per ogni lavoratore iscritto. Il datore di lavoro versa al Fondo Previambiente un contributo di € 5,00 (€ 10,00 dall'1.1.2018) al mese per 12 mensilità per ogni lavoratore iscritto</p> <p><i>Note a Verbale</i> - per i dipendenti con categoria di quadro, la base retributiva mensile convenzionale – comprensiva del valore di un aumento periodico di anzianità, pari ad € 39,17 – sulla quale applicare la misura percentuale della contribuzione dovuta al Fondo, è pari a € 2.049,09 (€ 2.009,92 + 39,17). Per i dipendenti inquadrati del livello J, la base retributiva mensile convenzionale – comprensiva del valore di un aumento periodico di anzianità, pari ad € 8,80 – sulla quale applicare la misura percentuale della contribuzione dovuta al Fondo, è pari a € 826,72 (€ 817,92 + 8,80)</p> <p><i>Incentivazione della previdenza complementare:</i> ai lavoratori nuovi assunti, a decorrere dall'Accordo 18.5.2022, è riconosciuta la possibilità di optare, entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta della destinazione del TFR, per la conversione del trattamento degli aumenti periodici di anzianità in misure contributive a sostegno della previdenza complementare. Nei confronti di tali lavoratori verrà versato esclusivamente al Fondo Pensione PREVIAMBIENTE l'importo corrispondente all'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, maggiorato del 10% e riproporzionato su 12 mensilità, per gli importi unitari di seguito riportati</p>

PREVIDENZA ASSISTENZA	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>J</td><td>€ 11,29</td></tr> <tr><td>1</td><td>€ 19,56</td></tr> <tr><td>2</td><td>€ 22,66</td></tr> <tr><td>3</td><td>€ 24,52</td></tr> <tr><td>4</td><td>€ 26,85</td></tr> <tr><td>5</td><td>€ 28,02</td></tr> <tr><td>6</td><td>€ 31,63</td></tr> <tr><td>7</td><td>€ 33,42</td></tr> <tr><td>8</td><td>€ 37,28</td></tr> <tr><td>Q</td><td>€ 50,27</td></tr> </tbody> </table> <p>il lavoratore che ha optato per la conversione degli aumenti periodici di anzianità in misure contributive alla previdenza ha diritto a maturare misure contributive o frazioni di esse fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla seguente tabella</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>€ 195,60</td></tr> <tr><td>2</td><td>€ 226,60</td></tr> <tr><td>3</td><td>€ 245,20</td></tr> <tr><td>4</td><td>€ 268,50</td></tr> <tr><td>5</td><td>€ 280,20</td></tr> <tr><td>6</td><td>€ 316,34</td></tr> <tr><td>7</td><td>€ 334,20</td></tr> <tr><td>8</td><td>€ 372,80</td></tr> <tr><td>Q</td><td>€ 502,70</td></tr> </tbody> </table> <p>in caso di passaggio di livello, il lavoratore mantiene l'importo in cifra relativo al livello di appartenenza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo importo. Tali importi costituiscono contribuzione aggiuntiva corrisposta per 12 mensilità a carico del datore di lavoro nella posizione individuale del singolo lavoratore. I lavoratori già in servizio alla data del 18.5.2022 che non hanno ancora compiuto la piena maturazione degli aumenti periodici di anzianità, possono chiedere in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione, l'applicazione delle regole per l'attribuzione delle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza come sopra definite</p>	Livelli	Importi	J	€ 11,29	1	€ 19,56	2	€ 22,66	3	€ 24,52	4	€ 26,85	5	€ 28,02	6	€ 31,63	7	€ 33,42	8	€ 37,28	Q	€ 50,27	Livelli	Importi	1	€ 195,60	2	€ 226,60	3	€ 245,20	4	€ 268,50	5	€ 280,20	6	€ 316,34	7	€ 334,20	8	€ 372,80	Q	€ 502,70
	Livelli	Importi																																									
	J	€ 11,29																																									
	1	€ 19,56																																									
2	€ 22,66																																										
3	€ 24,52																																										
4	€ 26,85																																										
5	€ 28,02																																										
6	€ 31,63																																										
7	€ 33,42																																										
8	€ 37,28																																										
Q	€ 50,27																																										
Livelli	Importi																																										
1	€ 195,60																																										
2	€ 226,60																																										
3	€ 245,20																																										
4	€ 268,50																																										
5	€ 280,20																																										
6	€ 316,34																																										
7	€ 334,20																																										
8	€ 372,80																																										
Q	€ 502,70																																										
Assistenza integrativa	<p>Fondo FASDA - Contribuzione: € 42,50 (€ 69,50 dall'1.4.2017) trimestrali per ogni lavoratore dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato pieno o parziale, non in prova, compreso il personale apprendista; La data di inizio del versamento verrà comunicata dal Fondo stesso, ma non avverrà comunque oltre la scadenza della rata del 16 luglio 2014. Il versamento delle 4 quote trimestrali di contribuzione ordinaria si effettua a cavallo di due anni e precisamente alle seguenti date: 16 aprile, 16 luglio, 16 ottobre e 16 gennaio. Per quanto concerne i dipendenti aventi titolo, a favore dei quali deve essere corrisposta la retribuzione: a. Per il versamento del 16 aprile si fa riferimento ai dipendenti in forza al 31 marzo immediatamente precedente; b. Per il versamento del 16 luglio si fa riferimento ai dipendenti in forza al 30 giugno immediatamente precedente; c. Per il versamento del 16 ottobre si fa riferimento ai dipendenti in forza al 30 settembre immediatamente precedente; d. Per il versamento del 16 gennaio si fa riferimento ai dipendenti in forza al 31 dicembre immediatamente precedente. A decorrere dall'1.1.2024 - Fondo FASDA - Contribuzione: € 42,50 trimestrali, per ogni lavoratore iscritto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, non in prova, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato ed i dipendenti con unico contratto di lavoro a tempo determinato almeno pari a 12 mesi, sia a tempo pieno sia a tempo parziale con orario di lavoro almeno pari al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno. A decorrere dal versamento trimestrale del 16.10.2023, il predetto contributo ordinario trimestrale, al netto del contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del fondo, è aumentato alla misura complessiva di € 84,50 per ogni lavoratore dipendente</p>																																										
Enti bilaterali	<p><i>Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle imprese dei servizi ambientali</i>: a decorrere dall'1.1.20213, la costituzione di tale fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese che occupano almeno un dipendente, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante (esclusi i dirigenti). Si riporta di seguito un estratto dell'art. 6 "Prestazioni" - il Fondo provvede alla: a) erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal Titolo I del D.Lgs. 148/2015 in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie. Per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1.1.2023, il Fondo, in luogo dell'assegno ordinario, eroga l'assegno di integrazione salariale così regolato: A) l'assegno è erogato ai lavoratori che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto per: causali ordinarie (evento non imputabile, crisi temporanea di mercato); causali straordinarie (riorganizzazione, crisi aziendale, contratto di solidarietà); B) l'assegno è di importo pari alla misura dei trattamenti di integrazione salariale prevista dall'art. 3 del D.lgs. 148/2015 nel limite dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le 0 ore e il limite dell'orario contrattuale, nel limite del massimale di € 1.167,91 indicizzato a partire dall'anno 2016; C) l'assegno ha le seguenti durate:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Datori di lavoro</th> <th>Durata massima della prestazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente</td> <td>13 settimane di assegno di integrazione salariale</td> </tr> <tr> <td>Che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente</td> <td>26 settimane di assegno di integrazione salariale</td> </tr> <tr> <td>Che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente</td> <td>26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; 24 mesi per causali CIGS (riorganizzazione aziendale); 12 mesi per causale CIGS (crisi aziendale); 36 mesi per causale CIGS (contratto di solidarietà)</td> </tr> </tbody> </table> <p>b) erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego (Naspi), ovvero alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro; c) erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo; c bis) erogazione, in via eccezionale, di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3 anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a 3 anni; d) stipula di apposite convenzioni anche con i fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi regionali e/o nazionali o dell'Unione europea. Per le altre prestazioni e per il finanziamento del Fondo si vedano i Verbali di Accordo del 18.7.2018 e del 27.12.2022</p>	Datori di lavoro	Durata massima della prestazione	Che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	13 settimane di assegno di integrazione salariale	Che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	26 settimane di assegno di integrazione salariale	Che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente	26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; 24 mesi per causali CIGS (riorganizzazione aziendale); 12 mesi per causale CIGS (crisi aziendale); 36 mesi per causale CIGS (contratto di solidarietà)																																		
Datori di lavoro	Durata massima della prestazione																																										
Che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	13 settimane di assegno di integrazione salariale																																										
Che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	26 settimane di assegno di integrazione salariale																																										
Che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente	26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; 24 mesi per causali CIGS (riorganizzazione aziendale); 12 mesi per causale CIGS (crisi aziendale); 36 mesi per causale CIGS (contratto di solidarietà)																																										
Polizze vita	non previste																																										

PREVIDENZA ASSISTENZA	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	le aziende si impegnano a garantire ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali o civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie