

**ALLEGATI**

***AL CCNL 30.4.2003***

## **INDICE**

<b>Allegato 1/A</b> .....	<b>3</b>
<i>VALORI DELLA RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE MENSILE</i>	
<b>Allegato 1/B</b> .....	<b>4</b>
<i>RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE NEI VALORI IN ATTO AL 30.4.2003</i>	
<b>Allegato 2</b> .....	<b>5</b>
<i>REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U</i>	
<b>Allegato 3</b> .....	<b>11</b>
<i>CCNL 26.10.1991, ART. 46 - COMPENSO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE</i>	
<b>Allegato 4</b> .....	<b>13</b>
<i>CCNL 18.12.1980, ART. 37 - INDENNITÀ DI ANZIANITÀ</i>	
<b>Allegato 5</b> .....	<b>15</b>
<i>VERBALE DI ACCORDO 12.11.1982 – REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)</i>	
<b>Allegato 6</b> .....	<b>19</b>
<i>REGOLAMENTAZIONE DELLE MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO E PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE</i>	
<b>Allegato 7</b> .....	<b>30</b>
<i>ACCORDO INTERCONFEDERALE 22 GIUGNO 1995 – IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA</i>	
<b>Allegato 8</b> .....	<b>37</b>
<i>FAC - SIMILE DI LETTERA PER LA RICHIESTA DELLA TRATTENUTA DEL CONTRIBUTO SINDACALE</i>	
<b>Allegato 9</b> .....	<b>38</b>
<i>FAC - SIMILE DI LETTERA DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI INSERIMENTO O REINSERIMENTO</i>	
<b>Allegato 10</b> .....	<b>39</b>
<i>FAC - SIMILE DI PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO O REINSERIMENTO DA ALLEGARE AL RELATIVO CONTRATTO DI ASSUNZIONE</i>	

**VALORI DELLA RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE MENSILE**

<b>Livello</b>	<b>Param.</b>	<b>Retribuzione base parametrica mensile dall'1.5.2003</b>	<b>Retribuzione base parametrica mensile dall'1.9.2003</b>	<b>Retribuzione base parametrica mensile dall'1.11.2003</b>	<b>Retribuzione base parametrica mensile dall'1.2.2004</b>
1	100,00	1.054,96	1.070,34	1.089,56	1.108,78
2B	111,11	1.172,17	1.189,25	1.210,61	1.231,97
2A	123,51	1.302,98	1.321,98	1.345,71	1.369,45
3B	124,00	1.308,15	1.327,22	1.351,05	1.374,89
3A	130,07	1.372,19	1.392,19	1.417,19	1.442,19
4B	134,36	1.417,45	1.438,11	1.463,93	1.489,76
4A	138,57	1.461,86	1.483,17	1.509,80	1.536,44
5B	144,86	1.528,22	1.550,49	1.578,34	1.606,18
5A	151,29	1.596,05	1.619,32	1.648,39	1.677,47
6B	159,15	1.678,97	1.703,44	1.734,03	1.764,62
6A	166,84	1.760,10	1.785,75	1.817,82	1.849,89
7B	175,36	1.849,98	1.876,95	1.910,65	1.944,36
7A	184,41	1.945,46	1.973,81	2.009,26	2.044,70
8	204,67	2.159,19	2.190,66	2.230,00	2.269,34

## RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE NEI VALORI IN ATTO AL 30.4.2003

Livello	Parametro	Retribuzione base parametrica mensile all'1.5.2003 nei valori in atto al 30.4.2003
1	100,00	1.008,83
2B	111,11	1.120,91
2A	123,51	1.246,01
3B	124,00	1.250,95
3A	130,07	1.312,19
4B	134,36	1.355,46
4A	138,57	1.397,94
5B	144,86	1.461,39
5A	151,29	1.526,26
6B	159,15	1.605,55
6A	166,84	1.683,13
7B	175,36	1.769,08
7A	184,41	1.860,38
8	204,67	2.064,77

## **REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U.**

Le RSU sono la struttura sindacale unitaria di base nei luoghi di lavoro, aperti alla partecipazione di tutti i lavoratori, costituite sulla base del presente regolamento ed accreditate presso le società e le imprese esercenti servizi di igiene ambientale, quali titolari della contrattazione per le materie previste dal CCNL, con il concorso ed il sostegno di FP - FIT - UIL TRASPORTI.

### **1. Le elezioni**

Nei luoghi di lavoro si dà luogo alla costituzione su base elettiva delle RSU, chiamando al voto a scrutinio segreto e su liste di Organizzazione tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, coinvolgendo al massimo anche i lavoratori a contratto di formazione lavoro, a tempo determinato, a tempo parziale.

### **2. Le candidature**

Competenti a definire, sulla base di proprie norme interne, le rispettive liste di candidati, sono le istanze di base che ogni Organizzazione, nella sua sovranità, si dà.

Ogni Organizzazione è sovrana di decidere se organizzare elezioni primarie per l'individuazione dei propri candidati.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

### **3. Presentazione delle liste**

a) Le strutture competenti a presentare le liste sono le strutture regionali o territoriali FP - FIT - UIL TRASPORTI.

Queste presentano proprie liste di organizzazione, distinte e separate, precedute dal seguente Preambolo Unitario CGIL CISL UIL, intangibile, "Le Confederazioni CGIL, CISL, UIL, tramite le proprie liste e i propri candidati, intendono confermare il valore del pluralismo sociale in un rinnovato patto di unità d'azione CGIL CISL UIL considerano la consultazione elettorale una condizione irrinunciabile di democrazia attraverso la quale ciascun lavoratore, in via diretta, sceglie liberamente i propri rappresentanti nei luoghi di lavoro.

Attraverso il voto ad una delle tre liste confederali ed ai rispettivi candidati, si esprimerà il sostegno all'azione sindacale nei luoghi di lavoro e l'adesione ai valori, agli obiettivi ed al ruolo del sindacalismo confederale che CGIL CISL UIL esercitano nel sistema sociale del Paese."

Le strutture FP - FIT - UIL TRASPORTI dell'area dell'igiene ambientale interessata, inseriranno le tre liste di candidati, distinte per sigla, in un'unica scheda preceduta dal preambolo unitario, impegnandosi, ciascuna, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ogni Organizzazione Sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che i lavoratori aderenti ad una Federazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, le medesime strutture competenti a presentare le liste ne sconfesseranno ogni appartenenza. Nelle liste dovrà figurare una congrua presenza (individuata a livello locale in relazione al numero delle addette) di lavoratrici candidate. Nel caso vi sia una evidente discrepanza nel risultato del voto, per il suo equilibrio si utilizzeranno le quote di organizzazione racchiuse nel 33%.

- b) Possono presentare liste anche soggetti diversi dalle Federazioni FP- FIT -UIL TRASPORTI, purché formalmente organizzati e costituiti in Associazioni Sindacali, semprechè:
  - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
  - la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto;
  - aderiscano agli accordi attuativi della legge 146/1990, ai Codici di Autoregolamentazione ed al presente regolamento.
- c) Per la lista dei Quadri, la soglia del 5% va intesa come riferita al "Collegio", cioè al numero dei "Quadri presenti" nell'unità produttiva.
- d) Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di 1/3 il numero dei componenti della R.S.U. da eleggere nel collegio.
- e) Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori dalla Commissione Elettorale, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.
- f) Il termine per la presentazione delle liste è di 10 giorni prima della data di inizio delle elezioni.

#### **4. Commissione Elettorale**

La commissione elettorale ha il compito di presiedere a tutte le operazioni elettorali e di garantirne il regolamento svolgimento. La Commissione elettorale: è composta da non candidati e in modo paritetico tra le organizzazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste in ( R.S.U.).

La commissione elettorale nomina al proprio interno per ogni seggio un presidente che dovrà essere affiancato da almeno due scrutatori scelti tra i suoi componenti.

#### **5. Convocazione delle elezioni**

Le elezioni dovranno essere indette in una unica data e concluse in un periodo temporalmente definito dalle Segreterie Nazionali di FP - FIT - UIL TRASPORTI.

È' compito della commissione elettorale comunicare la dislocazione e l'orario di apertura dei seggi.

#### **6. Apertura dei seggi**

Allo scopo di garantire l'esercizio del diritto al voto ai lavoratori interessati ai turni, i seggi di norma vanno tenuti aperti per due giorni consecutivi dalle ore 9 alle ore 18.

#### **7. Modalità delle votazioni**

Il luogo ed il calendario delle votazioni saranno stabiliti dalla Commissione Elettorale e portati a conoscenza dei lavoratori almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Il presidente del seggio procede alla identificazione del votante ed alla verifica della sua appartenenza al seggio registrandone il nominativo sull'elenco dei lavoratori fornito dalle imprese. Il presidente del farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominati comprovare l'esercizio del voto.

#### **8. Segretezza del voto**

Le votazioni si svolgono con il voto segreto. Il voto non può espresso per lettera, né per interposta persona.

## **9. Preferenze**

Il voto si esprime per lista e preferenza.

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione della sola preferenza vale anche come voto di lista.

Più preferenze date nella stessa lista si annullano ma resta valido il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenze.

## **10. Validità delle elezioni**

Le elezioni sono valide se i votanti risultano essere almeno il 50% più uno degli aventi diritto al voto conteggiati nel collegio elettorale complessivo della R.S.U.

## **11. Attribuzione dei voti e ripartizione dei seggi**

a) Ai fini dell'elezione dei due terzi (67%) dei componenti della R.S.U. il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale puro che consiste nel suddividere il totale dei voti validi di lista per il numero di seggi da attribuire determinando così il quoziente utile a determinare il numero dei seggi da assegnare a ciascuna lista, Se con tale ripartizione non dovessero essere assegnati tutti i seggi disponibili si dovranno attribuire i rimanenti fino a concorrenza dei seggi disponibili a quelle liste che avranno ottenuto i maggiori resti. Gli eletti di ciascuna lista verranno individuati mediante il numero di preferenze ottenute da candidato. A parità di preferenze vale l'età anagrafica (legge elettorale)

b) Il restante terzo (33%) dei seggi viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale applicato nell'unità produttiva, in proporzione ai voti ricevuti. Allo scopo di rafforzare la solidarietà tra i sindacati confederali tutta la parte di pertinenza di FP - FIT – UIL TRASPORTI verrà sommata e ripartita in misura paritetica. In questo senso tale ripartizione dovrebbe avvenire nel modo seguente: quando i componenti della RSU da ridistribuire nella quota del 33% di competenza di CGIL CISL UIL siano in numero di tre oppure multipli di tre va fatta una redistribuzione paritetica; ove i seggi da ripartire nell'ambito del terzo riservato siano superiori a tre ma non multipli, una volta attribuiti i numeri interi, i componenti restanti vanno assegnati alla/e organizzazione/i che ha ottenuto il maggior numero di consensi nella elezione del 67%; dove i seggi da ripartire nell'ambito del terzo riservato sono inferiori a tre è necessario privilegiare l'ipotesi di assegnazione dei seggi che garantisca la presenza nella RSU a tutte le organizzazioni. La quota parte del terzo (33%) spettante a FP- FIT-UIL TRASPORTI viene ripartita in tutta la R.S.U. e non per collegio; la scelta degli eletti dovrà rimanere comunque all'interno delle liste presentate anche al fine di riequilibrare la presenza di figure professionali specialistiche e di lavoratrici.

## **12. Ricorsi alla Commissione elettorale**

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi

da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali, che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla azienda competente.

### **13. Comitato dei garanti**

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso il ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, e da un rappresentante della Direzione Provinciale del Lavoro. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

### **14. Revoca dei componenti la R.S.U.**

E' ammessa la revoca del mandato al rappresentante eletto. Tale revoca può essere promossa a seguito di motivata richiesta scritta dei due terzi dei lavoratori del collegio elettorale ed accettata a seguito di apposito dibattito e voto dei due terzi di tutta la R.S.U.

### **15. Sostituzione per dimissioni o vacanza**

Tre assenze ingiustificate e consecutive del rappresentante alle riunioni della R.S.U. o dell'esecutivo, per chi ne fa parte, ne determinano la decadenza automatica. Nel caso di rappresentante trasferito, dimissionario e/o decaduto si procede alla sostituzione con il primo dei non eletti della medesima lista elettorale, che abbia riportato il maggior numero dei voti.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti la R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Accordo.

### **16. Comunicazione degli eletti alle imprese**

A seguito dei risultati elettorali notificati dalla Commissione Elettorale alle Associazioni Sindacali, ciascuna Organizzazione provvederà a comunicare alla società o all'impresa competente l'elenco degli eletti nella propria lista eventualmente ripartiti per collegio elettorale.

Tale procedura va seguita da tutte le Organizzazioni Sindacali. .

### **17. Risorse operative per le R.S.U.**

Alle RSU elette ed accreditate alle imprese di igiene urbana dalle strutture regionali territoriali Fp-Fit-Uilt sulla base del presente accordo, attuativo delle intese confederali vengono previste le seguenti risorse:

- diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per 7 delle 10 ore annue retribuite.



Le RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti spettanti ai sensi per effetto delle disposizioni di cui al titolo terzo della legge n. 300/1970 e del CCNL.

Ad un anno dall'effettuazione delle elezioni nell'area dell'igiene ambientale, è previsto un momento di verifica a livello nazionale, tenuto conto delle risultanze in materia determinante dal rinnovo del CCNL.

#### **18. Adeguamento del/a rappresentanza**

FP – FIT - Uiltrasporti locali, nel determinare i rispettivi collegi elettorali, sono impegnate a garantire, compatibilmente con le diverse realtà, l'adeguamento della rappresentanza alle professionalità presenti.

#### **19. Criteri per la determinazione delle R.S.U. e dei collegi elettorali**

Le R.S.U. e gli eventuali collegi elettorali interni vanno definiti di comune accordo dalle strutture regionali di settore di Fp/Fit/Uilt. Ciò premesso e tenuto conto che le R.S.U. hanno come compito principale quello di rappresentare i lavoratori nei posti di lavoro e di porsi come controparte unitaria nei confronti della corrispondente struttura aziendale, i criteri per la determinazione delle R.S.U. e degli eventuali collegi elettorali sono, su tutto il territorio nazionale, così stabiliti:

- a) la giurisdizione delle RSU deve essere definita in corrispondenza delle unità produttive dell'impresa, intendendosi per tali i centri di servizio;
- b) all'interno della giurisdizione della RSU il collegio elettorale, di norma, è unico avendo l'opportunità di comprendere in ciascuna lista rappresentanti dei vari settori dell'attività lavorativa presenti;
- c) in relazione ai settori di attività ed all'ampiezza dei punti operativi, vi è la possibilità di suddividere l'elezione di un'unica RSU in più Collegi corrispondenti all'unitarietà di ciascun impianto.

#### **DETERMINAZIONE DEL NUMERO DEI COMPONENTI LE RSU**

Va perseguito l'obiettivo di costituire una struttura strettamente collegata con i vari impianti e con i diversi settori operativi presenti all'interno della giurisdizione della R.S.U.

A tal fine la composizione, in rapporto al numero dei lavoratori dipendenti dalle aziende di igiene ambientale esistenti alla data delle elezioni, è così stabilita con riferimento alle singole unità produttive:

- da 15 a 60 dipendenti = 1 ogni 10 (min. 3, max 6 componenti)
- da 61 a 180 dipendenti = 1 ogni 20 (max 12 componenti)
- da 181 a 360 dipendenti = 1 ogni 30 (max 18 componenti)
- oltre 360 dipendenti = 1 ogni 50

N.B. Ovviamente tutte le composizioni così determinate sono onnicomprensive dei due terzi (67%) e del terzo 33%).

## **ESECUTIVO**

Ogni RSU si doterà di un Regolamento per istruire la propria attività interna. In ciascuna

RSU in cui il numero complessivo dei componenti sia superiore a 6 sarà costituito un Esecutivo.

L'Esecutivo, che può essere costituito anche nelle RSU con un inferiore numero di componenti, è lo strumento operativo eletto della R.S.U. e la rappresenta, in quanto delegato, nei rapporti e nelle trattative con le aziende.

Nell'Esecutivo dovrà essere assicurata la presenza di FP/FIT/UIL TRASPORTI.

## **TEMPO DI DURATA E DI RINNOVO DELLE RSU**

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

In caso di mancato rinnovo, alla scadenza prevista e trascorso un periodo di tempo non superiore a due mesi, le strutture unitarie Fp/Fit/Uiltrasporti con le loro articolazioni settoriali di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso.

Se anche in questo caso non si raggiunge l'accordo, trascorso un ulteriore periodo di 30 giorni, le istanze sopradette indicano le elezioni per il rinnovo delle RSU, sulla base delle modalità e delle procedure stabilite dal presente regolamento.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

Le Federazioni FP, FIT, UILTRASPORTI

- si impegnano a non costituire RSA di organizzazione nelle realtà dove si eleggono le RSU secondo il presente Regolamento;
- sono impegnate ad assicurare che le proprie strutture, nei loro ambiti di competenza, diano attuazione alla presente intesa per i lavoratori delle società e delle imprese esercenti servizi di igiene ambientale, in conformità ai contenuti e nel rispetto dei tempi fissati. In caso di inadempienza, alla scadenza dei termini indicati, Fp, Fit, Uiltrasporti di livello superiore a quello coinvolto nell' inadempienza svolgono i necessari interventi, anche sostituendosi ad essi, allo scopo di garantire la piena attuazione di quanto concordato.

CCNL 26.10.1991, art. 46

**Compenso globale annuo per la qualità della prestazione**

1. Le parti, mentre confermano il ruolo insostituibile dei rapporti contrattuali ai livelli minori, convengono che i livelli retributivi ed i relativi parametri, la classificazione ed ogni altro accordo di carattere economico costituiscono materia rientrante nella competenza negoziale delle parti stipulanti il presente contratto, salvo quanto previsto dai successivi commi.
2. Nell'ambito delle iniziative mirate all'ottimizzazione dei servizi di igiene ambientale, in sintonia con i contenuti del Protocollo di intenti allegato al presente contratto ed in relazione anche a quanto previsto dal punto 3 della normativa in materia di relazioni sindacali, significativo rilievo assume il ruolo delle parti stipulanti nei confronti degli Enti preposti alla pianificazione dei servizi stessi, perché la loro organizzazione risulti sempre più rispondente alle sollecitazioni provenienti dall'utenza.
3. In tale contesto le parti, nell'obiettivo di conseguire recuperi di efficienza gestionale sotto il profilo del miglioramento e dell'economicità dei servizi, convengono di istituire a titolo sperimentale un compenso globale annuo per la qualità della prestazione lavorativa da ripartire fra tutti i lavoratori con qualifica operaia.
4. Tale compenso annuo sarà costituito dall'importo mensile di Lire 15.000 per ciascun lavoratore con qualifica operaia e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla fine di ciascun mese dell'anno di riferimento.
5. L'importo complessivo come sopra determinato per ogni singolo centro di servizio, gestione o cantiere, sarà ripartito fra tutti gli operai assunti a tempo indeterminato occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione del compenso, proporzionalmente ai mesi di servizio prestati.
6. La misura dei compensi individuali annui per la qualità della prestazione, non computabili in alcun istituto contrattuale, sarà concordata fra l'impresa e le R.S.A. a livello di centro di servizio, gestione o cantiere.
7. Ai fini della determinazione dei compensi individuali dovranno essere considerati i seguenti elementi di valutazione, i cui parametri di apprezzamento saranno concordati entro il 31/12/92 nell'ambito delle misure minime e massime in corrispondenza indicate:

	Punti
1) comportamento nei rapporti con l'utenza;	0 - 20
2) assiduità al lavoro;	40 - 100
3) partecipazione a processi di mobilità e flessibilità;	0 - 30
4) entità di eventuali danni arrecati alle attrezzature aziendali;	0 - 20
5) assenza di provvedimenti disciplinari;	0 - 10
6) diligenza nell'uso degli strumenti di lavoro.	0 - 10

8. Il punteggio complessivo come innanzi concordato dovrà essere pari a 100.
9. In caso di divergenze sull'individuazione dei parametri di cui al comma 7 o sui criteri di erogazione del compenso, è previsto un successivo incontro con le organizzazioni sindacali territoriali.
10. Per quanto concerne il personale impiegatizio il compenso per la qualità della prestazione, globalmente determinato come per il personale operaio ai sensi dei commi 4 e 5, sarà ripartito fra tutti gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione del compenso, proporzionalmente ai mesi di servizio prestati.
11. La misura dei compensi individuali annui per la qualità della prestazione, non computabili in alcun istituto contrattuale, sarà definita a livello aziendali fra impresa e R.S.A. o, in assenza di queste, con le strutture sindacali territoriali.
12. Ai fini della determinazione dei compensi individuali saranno presi in considerazione, quali parametri di valutazione, l'assiduità al lavoro e l'assenza di provvedimenti disciplinari, nonché il comportamento degli impiegati nei confronti dell'utenza (ove le mansioni svolte comportino contatti esterni).
13. Dalla valutazione di cui al precedente comma sono esclusi gli impiegati con funzioni direttive nonché i responsabili tecnici dell'impresa, per i quali la misura del compenso sarà determinata sulla base del solo elemento dell'assiduità al lavoro.
14. Il compenso per la qualità della prestazione sarà corrisposto per la prima volta nel mese di marzo 1994 con riferimento al periodo 1 gennaio – 31 dicembre 1993. Nel caso di passaggio di gestione per scadenza di contratto di appalto la liquidazione del compenso di cui al presente articolo avverrà con riferimento alla data di cessazione dell'appalto.
15. L'importo complessivo annuo del compenso per la qualità della prestazione dovrà essere interamente erogato, e non potrà essere corrisposto a titoli diversi da quelli espressamente indicati al comma 7.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Gli importi corrisposti in base alla presente norma contrattuale assorbono fino a concorrenza i miglioramenti economici eventualmente concessi in sede aziendale ad analogo titolo.

#### **NOTA A VERBALE**

A parità del periodo di corresponsione del primo trimestre 2005, l'importo di cui al comma 4 dell'art. 46 è stato elevato alla misura di € 12,50.

**C.C.N.L. 18.12.1980, ART. 37 - INDENNITÀ DI ANZIANITÀ**

Al dipendente il cui rapporto di lavoro si estingua per i motivi previsti dall'art.39 del presente contratto sarà corrisposta, per ciascun anno di servizio, una indennità di anzianità pari a 30/30 della retribuzione globale mensile in atto al momento della cessazione del rapporto.

Per gli operai l'indennità, nella misura prevista dal primo comma, non verrà corrisposta per l'anzianità già maturata alla data del 28 febbraio 1971.

Per l'anzianità maturata precedentemente alla predetta data valgono le misure di indennità dei precedenti contratti di categoria e cioè:

- 1) per l'anzianità maturata fino al 19 dicembre 1957:
  - 9 giorni per ogni anno, per anzianità da 1 a 5 anni;
  - 10 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 5 anni e fino a 10 anni;
  - 11 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 10 anni e fino a 15 anni;
  - 13 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 15 anni;
- 2) per l'anzianità dal 20 dicembre 1957 al 26 dicembre 1959:
  - 11 giorni per ogni anno, per anzianità da 1 a 10 anni;
  - 14 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 10 anni;
- 3) per l'anzianità dal 27 dicembre 1959 al 30 novembre 1962:
  - 12 giorni per ogni anno, per anzianità da 1 a 10 anni;
  - 16 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 10 anni;
- 4) per l'anzianità dal 1° dicembre 1962 al 28 febbraio 1971:
  - 20/30 per ogni anno.

Le anzianità maturate al 28 febbraio 1971 saranno computate agli effetti del diritto alle più elevate indennità previste per i singoli scaglioni dal n.1) al n.4).

Le frazioni di anno di anzianità verranno conteggiate per dodicesimi, considerando mese intero le frazioni superiori ai 13 giorni.

La retribuzione globale mensile, agli effetti della indennità di anzianità, si ottiene moltiplicando per 14 la retribuzione globale mensile di cui all'ultimo punto dell'art.10 aumentata del rateo relativo ad eventuali provvigioni, premi di produzione o partecipazioni, determinato con le modalità di cui al comma seguente e dividendo il prodotto per 12.

Se il lavoratore è remunerato in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni, il rateo da aggiungere alla retribuzione globale mensile di cui all'ultimo punto dell'art. 10, al fine della determinazione della retribuzione globale agli effetti dell'indennità di anzianità, sarà uguale alla media mensile degli importi percepiti dal lavoratore negli ultimi tre anni di effettivo servizio.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'ammontare dell'indennità di anzianità quanto il lavoratore venga a percepire all'atto della cessazione del rapporto di lavoro per eventuali benefici previdenziali concessi allo stesso titolo dall'azienda e non espressamente previsti dal presente contratto.

Nel caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità verrà corrisposta alle persone con le modalità previste dall'art. 2122 del codice civile.

**VERBALE DI ACCORDO 12.11.1982 – REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)**

**Addì 12 novembre 1982**

tra

l'AUSITRA, rappresentata dal Direttore Dott. Concetto Russo

e

le Organizzazioni sindacali dei lavoratori: F.L.F.P-CGIL, FILTAT-CISL e UIL TRASPORTI-UIL

premesso

- che l'art. 2120 c.c., nel testo riformulato dall'art. I della legge 291/82 n. 297, prevede la possibilità di ottenere, entro determinati limiti, delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto da parte dei lavoratori richiedenti in possesso dei requisiti prescritti;
- che lo stesso articolo demanda alla contrattazione collettiva la possibilità, tra l'altro, di stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazioni;
- che finora non sono stati ancora resi noti i chiarimenti interpretativi da parte dei competenti organi;

rilevata

la necessità e l'urgenza di dare comunque attuazione alla richiamata disposizione che, per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di nettezza urbana, espurgo pozzi neri e simili e da imprese esercenti congiuntamente impianti di smaltimento, incenerimento e trasformazione dei rifiuti, depurazione delle acque aderenti all'AUSITRA, per l'anno 1982 saranno osservati i criteri applicativi indicati nell'allegato al presente verbale, con riserva di integrarli e adeguarli, per gli anni successivi, sulla base anche dei risultati dei primi mesi di gestione.

Letto confermato e sottoscritto.

## **CRITERI PER LA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (LEGGE N. 297/1982) DA VALERE PER L'ANNO 1982.**

### **1) Beneficiari**

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione i lavoratori regolati dal C.C.N.L. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di nettezza urbana, espurgo pozzi neri e simili e da imprese esercenti congiuntamente o separatamente impianti di smaltimento, incenerimento e trasformazione dei rifiuti, depurazione delle acque che abbiano maturato almeno otto anni di servizio presso l'azienda alla data di presentazione della domanda.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità di servizio di cui sopra si fa riferimento, in via provvisoria, all'anzianità contrattualmente utile per il trattamento di fine lavoro, con esclusione dell'anzianità convenzionale per benemerenze combattentistiche.

### **2) Limiti numerici**

Per identificare il numero degli aventi titolo all'anticipazione entro limiti previsti dalla legge, si farà riferimento alla situazione del personale in forza alla data del 31/5/1982.

Per l'anno 1982 detti limiti sono riproporzionati in base al rapporto 7/12.

### **3) Misura dell'anticipazione**

La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% dell'indennità di anzianità maturata alla data della presentazione della domanda. L'ammontare della anticipazione da corrispondere non potrà, comunque, assorbire la parte dell'indennità di anzianità già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato (cessione del quinto dello stipendio, prestiti aziendali, ecc.).

### **4) Motivi che giustificano l'anticipazione**

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sè o per i figli documentato con atto notarile.

Le spese sanitarie e l'acquisto della casa devono riferirsi a data successiva al 29/5/1982.

La necessità di terapie e di interventi straordinari – per il lavoratore e i componenti a carico del proprio nucleo familiare – deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata di preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali. A terapia o intervento eseguiti l'interessato è tenuto all'esibizione dei rendiconti di spesa.

Per quanto riguarda le anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione per sè o per i figli, l'erogazione dell'anticipazione resta subordinata alla presentazione dell'atto notarile di compravendita o dell'atto notarile di assegnazione di alloggio di cooperativa edilizia.



Peraltro la richiesta dell'anticipazione deve essere accompagnata dalla documentazione utile a stabilire il grado di priorità nonché dalla dichiarazione che il promettente compratore non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione. La predetta dichiarazione dovrà essere convalidata al momento della concessione dell'anticipazione con atto notarile.

## **5) Modalità e termini per la richiesta dell'anticipazione**

5.1 Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

Le domande per spese sanitarie presentate nel corso dell'anno saranno definite con la massima urgenza e comunque entro 30 giorni dalla loro presentazione.

Le domande pervenute senza documentazione saranno definite entro il più breve tempo possibile dal ricevimento della documentazione stessa e comunque non oltre 30 giorni.

5.2 Le domande di anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione devono essere presentate entro il termine del 30 novembre dell'anno precedente a quello dell'erogazione dell'anticipazione.

Entro lo stesso termine dovranno essere riproposte e completate, con la documentazione ed i dati richiesti, le domande già presentate.

5.3 L'eventuale superamento del limite di cui al punto 2, per effetto di assegnazione di anticipazioni per spese sanitarie, darà luogo alla corrispondente riduzione del numero dei beneficiari dell'anno successivo.

## **6) Criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli**

Si fa presente, inoltre, che qualora il numero di domande ecceda i limiti previsti, ai fini della formazione della graduatoria di cui al punto 5.2., si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- sfratto, non per morosità, dichiarato con sentenza esecutiva dal Pretore;
- lavoratori trasferiti per ragioni di servizio negli ultimi cinque anni;
- acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita;
- acquisto della prima casa di abitazione per il lavoratore che non entra nelle predette ipotesi;
- acquisto per l'alloggio per un figlio. In tale ipotesi sarà data priorità al caso di figlio convivente che si distacca dal nucleo familiare.

A parità di motivazione, avrà la precedenza il lavoratore con maggiore anzianità di servizio, ed a parità di anzianità, il lavoratore che abbia un maggior carico familiare.

Ai fini delle anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione restano esclusi i lavoratori proprietari o comproprietari di alloggio dovunque ubicato.

**7) Disposizioni imperative di legge**

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 del c.c.

**8) Determinazione delle graduatorie**

La graduatoria degli aventi diritto all'anticipazione sarà definita da una commissione costituita dai rappresentanti della direzione aziendale e da un rappresentante per ciascuna R.S.A. facente capo alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e designato dalle stesse. Le parti si impegnano ad incontrarsi eventualmente entro il 30 gennaio di ogni anno per definire la normativa da valere per gli anni successivi.

**REGOLAMENTAZIONE DELLE MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO E PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE**

Roma, 1 marzo 2001

Il giorno 1° marzo 2001 presso la sede della Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, sita in Roma via Po n. 16/a

**tra**

la Federambiente, rappresentata dal presidente Guido Berro, dal direttore Antonio Stifanelli, dal presidente della Commissione Relazioni Industriali Giuseppe Corticelli e dal Dirigente del Servizio Lavoro Marco Pietrangelo,

la Federazione Imprese di Servizi (FISE), rappresentata dal direttore Francesco Tiriolo, dal Responsabile di settore Giancarlo Cipullo, da Ottavio Fantini, dal presidente di Assoambiente Giuliana Ferrofino, dal vicepresidente Carlo Noto La Diega,

**e**

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori

F.P. C.G.I.L. rappresentata dai segretari nazionali Mauro Beschi e Mazzino Tamburini;

F.I.T. C.I.S.L. rappresentata dal segretario nazionale Costantino Trombetta e da Francesco Bisceglia e Angelo Curcio;

UILTRASPORTI rappresentata dal segretario nazionale Paolo Carcassi e da Dino Milloni e Gianfranco Cardoni

si è stipulato il seguente Accordo collettivo nazionale

riguardante la regolamentazione delle modalità dell'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale e/o servizi alla collettività.

## **SERVIZI DI IGIENE AMBIENTALE E/O SERVIZI ALLA COLLETTIVITÀ**

*Codice di regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori addetti alle attività individuate dal campo di applicazione del CCNL unico di settore. Individuazione e modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili ai sensi della legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83.*

### **Art. 1 - Tentativo preventivo di conciliazione.**

Ai sensi dell'art. 2, c. 2, della L. 12 giugno 1990, n. 146, prima della proclamazione dello sciopero le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione della allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione per i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale e/o servizi alla collettività.

### **Art. 2 - Proclamazione e preavviso.**

L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa.

La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni rispetto alla data dell'effettuazione dello sciopero, sia all'impresa che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/1990.

In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle OO.SS. Nazionali alle Associazioni nazionali datoriali di categoria che provvedono a trasmetterla alle imprese. In tal caso, le OO.SS. sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni.

### **Art. 3 - Durata.**

Il primo sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di una giornata di lavoro.

Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare la durata di due giornate di lavoro.

Le astensioni dal lavoro - anche in occasione del primo sciopero - di durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgono in un unico periodo di durata continuativa e, comunque, sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.

#### ***Art. 4 - Intervallo tra successive astensioni dal lavoro.***

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva – anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse – è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

#### ***Art. 5 - Periodi di franchigia ed esclusioni.***

I periodi di franchigia nei quali non possono essere effettuati scioperi sono individuati come segue:

- la giornata precedente e quella seguente un giorno festivo infrasettimanale non lavorato;
- dal 15 dicembre al 6 gennaio;
- dal lunedì precedente la Pasqua fino alla domenica successiva;
- le ferie estive per un periodo di sei settimane, di norma dal 15 luglio al 31 agosto;
- dal terzo giorno precedente al terzo giorno successivo le giornate di consultazione elettorale politica nazionale, europea, referendaria nazionale, le giornate di consultazione elettorale regionale e amministrativa, nonché le giornate di consultazione politica suppletiva e le giornate di consultazione regionale e amministrativa parziale.

Il giorno iniziale e quello finale dei periodi suindicati sono compresi nella franchigia.

In occasione di manifestazioni a carattere nazionale, limitatamente alla zona interessata, o a carattere internazionale non sono effettuati scioperi nelle città in cui tali eventi si svolgono e per la durata degli stessi.

Non è consentito lo sciopero per singoli livelli, profili o categorie professionali, né lo sciopero a oltranza, o per singoli segmenti dell'intero ciclo del servizio, o a scacchiera, o lo sciopero bianco.

## **Art. 6 - Sospensione dello sciopero.**

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali, tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio.

## **Art. 7 - Adempimenti dell'impresa e normalizzazione del servizio.**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, c. 6, della legge n. 146/1990, l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente art. 2, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.

In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente.

L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di Garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti.

Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'art. 4, commi 4 e seguenti, della Legge n. 146/1990.

Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del CCNL, la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

## **Art. 8 - Individuazione delle prestazioni indispensabili.**

Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi dell'art. 2 della legge n. 146/1990 quelle relative a:

- a) Raccolta e trasporto dei rifiuti definiti pericolosi ai sensi della normativa vigente di legge.
- b) Raccolta e trasporto dei rifiuti solidi urbani ed assimilati pertinenti a:

- utenze scolastiche;
  - mense pubbliche e private di enti assistenziali;
  - ospedali - case di cura - comunità terapeutiche (compreso lo spazzamento della viabilità interna);
  - ospizi, centri di accoglienza, orfanotrofi;
  - stazioni ferroviarie, marittime, aeroportuali;
  - caserme;
  - carceri.
- c) Pulizia (spazzamento, raccolta dei rifiuti e lavaggio): dei mercati; delle aree di sosta attrezzate; delle aree di grande interesse turistico museale in misura non superiore al 20% delle aree dei centri storici così come individuate dai piani regolatori dei Comuni.
- d) Trasporto, svuotamento dei mezzi di raccolta e trattamento negli impianti, comprese le discariche, dei rifiuti derivanti dalle prestazioni indispensabili e da altri mezzi eventualmente in servizio, avuto riguardo al personale strettamente necessario alla loro effettuazione e alle caratteristiche tecniche dell'impianto, con la salvaguardia della erogazione di energia elettrica e/o termica nei servizi a rete.
- e) Trattamento delle acque negli impianti di potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione.
- f) Raccolta delle siringhe, nonché disinfestazione, derattizzazione e disinfezione per casi urgenti e su segnalazione dell'autorità sanitaria e per ogni altro caso che sia oggetto di ordinanza emessa da parte dell'autorità sanitaria e/o di pubblica sicurezza.
- g) Servizio di pronto intervento da parte delle officine per l'assistenza ai mezzi ed ai macchinari in servizio.
- h) Ripristino delle condizioni di sicurezza e dell'agibilità stradale a seguito di frane, nevicate, allagamenti e ostruzioni di reti fognarie.
- i) Presidio di pronto intervento.
- j) Servizio di vigilanza e di pronto intervento relativamente alla sicurezza dei cantieri e alla gestione degli immobili delle ATER.
- k) Attività funerarie (con riferimento all'Accordo 29.7.1991 per gli addetti ai servizi funerari nonché al D.P.R. n. 285/1990).
- l) Altre attività eventualmente svolte dalle imprese in applicazione dell'Accordo Regioni - Enti Locali 6/7/1995, che rientrino nel campo di applicazione dell'art. 1 della Legge n. 146/1990.

**Art. 9 - Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.**

- A) Le prestazioni indispensabili, di cui al precedente art. 8, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.

L'impresa predispone il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma, entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente codice da parte della Commissione di garanzia.

Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dall'impresa è oggetto di informazione e di esame preventivi tra l'impresa stessa e la RSU o, in mancanza, le RSA , entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.

In caso di rilevante dissenso le parti potranno adire il Prefetto che deciderà sulla materia.

Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'impresa reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti.

Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi alla individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.

- B) Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:
- a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;
  - b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente Codice di regolamentazione.

Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.

Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili i rappresentanti delle RSU o, in mancanza, delle RSA e/o delle OO.SS. proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 10.



L'impresa rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente Codice di regolamentazione.

I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 8.

Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, l'impresa procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

L'impresa dà tempestiva comunicazione alle RSU, o in mancanza alle RSA, degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

#### ***Art. 10 - Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.***

Il personale di cui al precedente art. 9 garantisce la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

#### ***Art. 11 - Astensione collettiva dal lavoro straordinario.***

Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di Garanzia il 19/11/1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art. 3) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

#### ***Art. 12 - Campo di applicazione.***

Il presente Codice di regolamentazione si applica a tutti i lavoratori addetti ai servizi di igiene ambientale e/o alla collettività, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente.

Il Codice predetto, relativamente all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla legge n. 146/1990.

#### ***Art. 13 - Salvaguardia delle prestazioni indispensabili in atto***

Le prestazioni indispensabili ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 9 già garantite, determinate dalle specificità e dalle esigenze del territorio, possono essere erogate alla stregua dei limiti previsti dall'art. 13, comma 1, lett. a) legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000.

**Art. 14 - Norme sanzionatorie.**

In ottemperanza all'art. 4, c. 1, della legge n. 146/1990, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente Codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari, di cui al vigente CCNL, proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di Garanzia di cui agli artt. 4 e seguenti.

FEDERAMBIENTE

FP- CGIL

FISE

FIT-CISL

UILTRASPORTI

---

Allegato: Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'art. 2, comma 2, della legge 146/1990.

Il presente Codice di regolamentazione è trasmesso a cura delle Associazioni datoriali alla Commissione di Garanzia, per la valutazione di idoneità ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2, 12, 13, 19 della legge n. 146/1990.

## **ALLEGATO ALL'ACCORDO NAZIONALE 1.3.2001**

### **PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 146/1990**

#### **Art. 1**

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del CCNL e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal CCNL medesimo, le controversie collettive – con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari – sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

#### **Art. 2**

##### ***A) Livello aziendale***

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura è riservata alla RSU, o in mancanza alle R.S.A., costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalimente, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione, che è causa della controversia collettiva, è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione alla direzione aziendale di apposita domanda scritta che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del CCNL o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le predette RSA per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase è ultimata entro i 5 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello territoriale.

### **B) Livello territoriale**

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro i 6 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello nazionale.

### **C) Livello nazionale**

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo della intera procedura.

## **Art. 3**

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulle questioni oggetto della controversia, né da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

## **Art. 4**

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lett. A), lett. B), lett. C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

## **Art. 5**

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà – in coerenza con il fine di cui all'art. 1 – di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

## **Art. 6**

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

## **Art. 7**

Le parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della Legge 146/1990 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

## **Art. 8**

Fatte salve le disposizioni degli accordi interconfederali CISPEL e CONFINDUSTRIA relativi alle procedure di rinnovo del CCNL, nei casi di controversia collettiva di competenza delle OO.SS. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2, comma 2, della Legge n. 146/1990, è la seguente:

1. Entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle OO.SS. nazionali, le Associazioni nazionali datoriali convocano le relative Segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
2. Questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.
3. Qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
4. Qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.
5. Per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art.3.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE 22 GIUGNO 1995 –  
IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA**

**Parte prima**

***1. Il rappresentante per la sicurezza***

L'art. 18 - il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale «in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza» - è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

***1.1. Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti***

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16 aprile 1993 nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge. L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale.

***- Modalità di elezione***

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 18, comma 2 del D.Lgs. n. 626/1994 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

## **1.2. Aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti**

### *- Aziende o U.P. da 16 a 200 dipendenti*

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della R.S.U. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di R.S.U. superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di R.S. superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della R.S.U.

### *- U.P. da 201 a 300 dipendenti*

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la R.S.U. risulti composta da tre soggetti - secondo le regole dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 - i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della R.S.U., a cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità; a quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività.

Qualora la R.S. U. risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della R.S. U.

### *- U.P. con più di 300 dipendenti*

Di norma, nelle unità produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la R.S.U., così come definita dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la R.S. U. definito a livello di categoria.

### *- Permessi*

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S. U. utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

### *- Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza*

a) All'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U. (v. nota a verbale).

b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori. Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21, parte 2° dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione della R.S.U.), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

## ***2. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza***

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

### ***2.1. Accesso ai luoghi di lavoro***

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

### ***2.2. Modalità di consultazione***

Laddove il D.Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.Lgs. n. 626/1994, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la



sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D.Lgs. n. 626 del 1994.

### **2.3. Informazioni e documentazione aziendale**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

### **3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

#### **4. Riunioni periodiche**

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/1994 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

### **Parte seconda**

#### **1. Organismo paritetico nazionale**

L'organismo paritetico nazionale di cui al Protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, in ottemperanza a quanto previsto dall'accordo interconfederale 31 gennaio 1995 assume tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica - composta da membri effettivi e supplenti - anche i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;
- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
- valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- promozione e coordinamento degli interventi formativi; iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti. .

Entro 120 giorni dalla data del presente accordo l'Organismo paritetico nazionale dovrà essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro. A tal fine gli organi deliberanti dell' O.P.N. formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel decreto legislativo n. 626 del 1994, svolgeranno la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'O.P.N.

#### **2. Organismi paritetici territoriali (Art. 20, D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626)**

Le parti danno attuazione all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

## **2.1. Organismi paritetici regionali**

Entro 120 giorni, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, sopra citato, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in coordinamento con l'Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale (O.P.N.), assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine, l'O.P.R. elabora, di sua iniziativa o su proposta degli O.P.P., progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'O.P.N. e vengono ad esso comunicati.

L'O.P.R., al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'O.P.R., inoltre, assume i seguenti compiti:

- coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi paritetici provinciali.

## **2.2. Organismi paritetici provinciali**

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di «composizione»: essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa «l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti».

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.R.;
- proposte all'O.P.R. in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 626 del 1994.

Tali organismi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti.

Essi devono essere operativi entro 120 giorni dalla data del presente accordo.

## **Composizione delle controversie**

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'O.P.P. al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

\* \* \*

Entro sei mesi dalla firma del presente accordo, le parti firmatarie individueranno due regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli O.P.R. di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'O.P.N.

\* \* \*

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

***Nota a verbale delle organizzazioni sindacali***

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per la elezione delle R.S.U., in relazione alle esigenze di rappresentatività generale dei R.L.S., insite nel testo legislativo, le organizzazioni sindacali firmatarie comunicheranno entro 30 giorni alla Confindustria le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopracitati.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

**FAC - SIMILE DI LETTERA PER LA RICHIESTA DELLA TRATTENUTA  
DEL CONTRIBUTO SINDACALE**

Spett. le  
DIREZIONE

Io sottoscritto....., in qualità  
di dipendente presso ..... invio la  
presente lettera per richiedere a codesta direzione ai sensi dell'art. 45 del contratto  
collettivo nazionale di lavoro, di trattenere mensilmente dalle mie competenze  
.....  
la somma risultante dalla applicazione dell'1% sulla retribuzione tabellare e sull'indennità  
di contingenza per 14 mensilità e di effettuarne il versamento per mio conto, quale mia  
quota di associazione, al Sindacato (1) .....

Distinti saluti.

Data .....

Firma .....

-----

(1) Indicare l'esatta denominazione del sindacato

**FAC - SIMILE DI LETTERA DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI INSERIMENTO O REINSERIMENTO**

Gent.mo signor.....

Luogo e data.....

Facciamo seguito al colloquio intercorso per confermarLe la Sua assunzione, a far data dal ....., con contratto di inserimento/reinserimento per la durata di mesi ..... ai sensi dell'art. 12 del vigente CCNL.

La Sua sede di lavoro è .....

La Sua conferma in servizio è subordinata al superamento di un periodo di prova della durata di giorni ..... di effettivo servizio.

L'allegato progetto individuale di inserimento costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.

Lei è inquadrato con qualifica di....., livello ....., posizione parametrica B, ai sensi dell'art. 14 del vigente CCNL.

L'orario è contrattualmente stabilito in .... ore settimanali, dalle .....alle ....., ripartito dal lunedì al venerdì/sabato.

La Sua retribuzione mensile, prevista dal CCNL vigente per la Sua qualifica e il Suo livello d'inquadramento, è pari a €....., ai sensi dell'art. 25 del vigente CCNL.

Per quanto non previsto nella presente lettera di assunzione si applica l'art. 12 del vigente CCNL.

La invitiamo a restituirci copia della presente, debitamente sottoscritta, per accettazione delle condizioni ivi stabilite e a conferma della presa visione delle informazioni in essa contenute.

Per ricevuta ed accettazione:

Il lavoratore.....

Il datore di lavoro.....

**FAC - SIMILE DI PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO O REINSERIMENTO DA ALLEGARE AL RELATIVO CONTRATTO DI ASSUNZIONE**

Fra l'impresa (o la società) ..... con sede in ..... via/piazza..... tel. ....C.F. .... p.lva ..... (di seguito denominata datore di lavoro).

e

Il/la Sig./Sig.ra..... C.F. ....nato/a a ..... il .....e residente a ..... via .....n. .... (di seguito il lavoratore/la lavoratrice)

Premesso che:

- a) il datore di lavoro esercita l'attività di.....
- b) che il /la lavoratore/trice è in possesso dei seguenti titoli di studio o professionali e che (eventualmente) ha svolto le seguenti (esperienze lavorative)

..... viene definito il seguente progetto di inserimento/reinserimento lavorativo da svolgere nella sede di lavoro di ....., ai sensi dell'art. 12 del vigente CCNL applicato aziendalmente, con la finalità di garantire l'adeguamento delle competenze professionali del/della lavoratore/lavoratrice al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Il contratto avrà la durata di mesi....., a decorrere dall' ... e a tutto il ...

Obiettivi e modalità dell'inserimento: \_\_\_\_\_

***(descrivere dettagliatamente il progetto, le attività che saranno svolte, l'ufficio, il reparto, l'impianto nel quale il lavoratore sarà impiegato ed ogni altra informazione utile).***

La formazione teorica verrà ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e la disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da fasi di addestramento specifico (eventualmente: impartite con modalità di apprendimento a distanza), in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Il periodo iniziale di lavoro sarà utilizzato anche per la conoscenza della struttura organizzativa dell'azienda.

E' inoltre prevista una ulteriore formazione per impartire nozioni teoriche e pratiche necessarie allo svolgimento delle mansioni sui seguenti temi.....

Il presente progetto individuale di inserimento/reinserimento è parte integrante del relativo contratto di assunzione, al quale si fa riferimento per quanto qui non previsto.

Il lavoratore/la lavoratrice ..... Il datore di lavoro.....

Luogo e data.....