



CCNL 30.06.2008

# Accordo di rinnovo CCNL 30.06.2008

---

**federambiente**



*Le modifiche hanno riguardato i seguenti articoli contrattuali:*

- **Dichiarazione programmatica – CCNL unico di settore**
- **Assunzione del personale – art. 4**
- **Periodo di prova – art.5**
- **Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi – art. 6**
- **Esternalizzazioni/Internalizzazioni – art.8**
- **Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria – art. 28**
- **Aumenti periodici di anzianità – art. 30**



- **Indennità e provvidenze varie – art. 32**
- **Trasferimenti e mobilità interaziendale – art.34**
- **Diritto allo studio – art. 41**
- **Tutela e sostegno della maternità e paternità – art. 45**
- **Prerogative e permessi sindacali – art. 57**
- **Procedura per le controversie individuali – art. 61**
- **Fondo Previambiente – art. 65**
- **Estinzione del rapporto di lavoro – art. 69**



## Dichiarazione Programmatica CCNL unico di settore

Le parti, nel ribadire l'obiettivo di realizzare il contratto unico di settore, si impegnano, in occasione del prossimo rinnovo del CCNL ad uniformare le differenze che ancora permangono nel trattamento economico e normativo che viene corrisposto ai lavoratori del settore pubblico e privato.



## ART. 4 – Assunzione del personale

CCNL 30.06.2008

### Vecchio testo

*Comma 1:* Nell'ambito delle linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali, **il piano delle assunzioni ed i criteri relativi sono oggetto di esame preventivo** come previsto dall'art. 1 del presente CCNL.

### Nuovo testo

*Comma 1:* L'assunzione del personale viene effettuata dall'Azienda in conformità alle norme contrattuali e di legge, con particolare riguardo alle disposizioni del D.lgs. 30.6.2003, n. 196, sulla tutela della riservatezza personale.



**Non si fa più riferimento alla necessità di un esame preventivo del piano delle assunzioni e dei relativi criteri.**

Il riferimento, è stato inserito nell'art.1 "Relazioni sindacali", livello aziendale, laddove si afferma che costituiranno oggetto di esame congiunto con le RSU, con periodicità annuale, "le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali, ivi compresi il piano delle assunzioni ed i relativi criteri".



## ART. 5 – Periodo di prova

### Vecchio testo

*Comma 1:* Il lavoratore assunto in servizio, al di fuori dei casi relativi ai passaggi di gestione di cui all'art. 6, può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 6 di **effettivo servizio** per i lavoratori di livello 8°, 7°, 6°;
  - mesi 3 di **effettivo servizio** per tutti gli altri lavoratori.
- (...)

### Nuovo testo

*Comma 1:* Fatto salvo quanto previsto all'ultimo comma, a decorrere dal 1.1.2010, il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova di durata non superiore a:

- 90 giorni **calendariali** se inquadrato dal livello 1 al livello 5;
  - 180 giorni **calendariali** se inquadrato dal livello 6 al livello Q.
- (...)

Ai fini della durata del periodo di prova, non si computa il giorno iniziale  
Non è prevista la prova:

- per i dipendenti che abbiano superato il periodo di prova presso la stessa azienda per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione;
- In caso di passaggio di gestione ;
- In caso di trasferimento da altra azienda in cui era applicato il presente CCNL.

Per i contratti di lavoro stipulati a tutto il 31.12.2009 continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 5 del CCNL 22.5.2003.



## ART. 6 – Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi (Nuovo testo)

### 1. RECIPROCITA'

Il presente articolo contrattuale si applica:

- ◆ Imprese Federambiente → imprese Fise
- ◆ Imprese Federambiente → imprese Federambiente
- ◆ Impresa Federambiente → se stessa

N.B. Nel caso di subentro ad un'impresa che non applicava alcun CCNL servizi ambientali, l'impresa subentrante si incontrerà con la RSU (o RSA) e OO.SS. Territoriali, per la ricerca di soluzioni di salvaguardia occupazionale con esclusione del riconoscimento anzianità di servizio pregressa.



## 2. PROCEDURA

### A. **Obblighi in capo all'impresa cessante:**

➤ Obblighi di informazione entro 10 giorni calendariali dalla pubblicazione del bando (commi 3 e 4)

- verso il committente
- verso le RSA

➤ Divieto di procedere a (comma 6):

- Promozioni al livello superiore o trattamenti equivalenti
- Passaggi posizione parametrica (salvo il caso in cui ricorrano le condizioni ex art. 16 CCNL "Mutamento mansioni")
- Trattamenti o compensi che modificano i trattamenti retributivi e/o le posizioni di lavoro individuali



## B. Obblighi in capo all'impresa subentrante

- Comunica l'aggiudicazione della gestione dell'appalto all'impresa cessante e alle RSA (comma 7 lett. a))
- Richiede all'impresa cessante e al committente l'elenco dei lavoratori interessati dal passaggio di gestione (comma 7 lett. b))
- Promuove incontri con le RSA per perfezionare la procedura di assunzione del personale interessato e informa sulle conseguenze di eventuali modificazioni delle clausole del nuovo contratto di appalto o dell'organizzazione/erogazione del servizio (comma 7 lett. c) e d))

In questa fase l'impresa cessante consegna all'impresa subentrante (oltre alla documentazione relativa all'elenco nominativo dei dipendenti interessati con gli inquadramenti, le mansioni etc.):

- dati collocamento obbligatorio (L. 68/99)
- variazione di mansioni per parziale inidoneità ex art. 41 CCNL
- situazioni individuali in materia di malattia ed infortunio non sul lavoro
- misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro
- iniziative di formazione e/o addestramento
- iscrizione al Fondo Previambiente



### 3. EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO

- A. **Risoluzione del rapporto di lavoro** (salvo accordo tra le parti) a termini dell'art.3, L.n. 604/1966



#### Preavviso

- ✓ **15 giorni** calendariali prima della scadenza del contratto di appalto ovvero rispetto alla data di cessazione anticipata della gestione del servizio per effetto di revoca;
- ✓ **8 giorni** calendariali qualora la data di notifica della revoca non consenta di osservare il predetto termine

- B. **Assunzione ex novo**



Personale a tempo indeterminato in forza nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione



## c. **Disciplina del rapporto di lavoro degli assunti ex novo**

- Applicazione CCNL Federambiente
  - Riconoscimento anzianità
  - Riconoscimento posizione parametrica
- Trattamento economico
  - Durante gli incontri di cui al comma 7 le parti aziendali procederanno ad un esame congiunto dei compensi e/o trattamenti determinati dall'effettuazione di specifiche prestazioni o turnazioni di lavoro previsti dal CCNL o da accordi collettivi in vigore presso l'azienda uscente
  - **Tale esame congiunto si svolge anche nel caso di imprese che partecipino a gare per l'aggiudicazione di appalti in precedenza da esse gestiti.**
  - I compensi o i trattamenti di secondo livello ex Protocollo 23.7.1993 in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti
  - I compensi o trattamenti adottati in violazione del comma 6 cessano di essere riconosciuti



- Assorbimento dell'eventuale differenza retributiva individuale determinata dall'attribuzione di livelli di inquadramento in violazione dell'art. 16 CCNL, in occasione di:
  - Passaggio posizione parametrica
  - Passaggio di livello
  - Aumento retribuzione stabilito dalla contrattazione collettiva di 2° livello (necessario esame congiunto RSU)
  
- Mantengono validità ed efficacia nei confronti dell'impresa subentrante:
  - Domande di prosecuzione del rapporto di lavoro presentate dai lavoratori ai sensi dell'art. 6 L. 54/1982 e dell'art. 6 L. 407/1990;
  - Rinnova fermo il riconoscimento della posizione previdenziale eventualmente opzionata a termini della L. 274/1991
  - Iscrizione al Fondo Previambiente



## ART. 8 Esternalizzazioni/Internalizzazioni

- È stata inserita le seguente Nota a verbale:

*In relazione al divieto di subappalto di cui al punto 1, lett. h) e ad eventuali contenziosi, le parti, secondo le vigenti disposizioni di legge, si impegnano a fornire la valutazione e l'interpretazione condivisa dei contenuti e delle finalità della norma.*



## Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria

Art. 25

Art. 28

### Vecchio testo

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore convenzionale 169.
2. La retribuzione giornaliera si ottiene, in tutti i casi, moltiplicando la retribuzione giornaliera per numero convenzionale 39 e dividendo il risultato per 6.

### Nuovo testo

La retribuzione oraria e quella giornaliera sono utili ai fini della corresponsione degli elementi eventuali e/o variabili della retribuzione quali indennità e maggiorazioni a carattere orario e/o giornaliero contrattualmente previste nonché ai fini delle trattenute orarie e/o giornaliere per assenze non retribuite, multe, scioperi, ecc.

La retribuzione oraria si determina convenzionalmente dividendo la retribuzione base parametrica o individuale o globale mensile per 169; la retribuzione giornaliera si determina convenzionalmente moltiplicando la retribuzione oraria per 39 e dividendo il risultato per 6.



## Aumenti periodici di anzianità

CCNL 30.06.2008

Art. 27

Art. 30

### Vecchio testo

### Nuovo testo

(...)

3) A decorrere dall'1.1.2006, per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dal 1° gennaio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza:

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

(...)

6) Il lavoratore ha diritto a maturare tanti aumenti periodici - o frazioni di aumenti calcolate in trentaseiesimi - fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente:

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

E' aggiunto l'aumento periodico per i "Quadri" nella misura di € **39,17** (comma 3) fino al raggiungimento dell'importo massimo di € 391,70.

Il numero massimo teorico a.p.a. triennali maturabili è 10 .

In vigore dal 1° gennaio 2009.



## ART. 32 - Indennità e provvidenze varie (Nuovo testo) CCNL 30.06.2008

### A. TRASFERTA

*A partire dal 1° gennaio 2010.*

*Sono fatti salvi gli accordi in atto a livello aziendale*

#### ➤ **Nozione**

Si considera in trasferta il dipendente inviato per esigenze di servizio a prestare la propria attività lavorativa fuori dal Comune ove è stabilita la sede abituale di lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni calendariali consecutivi.

#### ➤ **Rimborso spese**

- Rimborso spese di **viaggio e spese vive (documentate)**

*oltre a*

- in caso di trasferta di **durata tra le 7 e le 12 ore (comma 4, lett. a) → rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto**
- in caso di trasferta di **durata tra le 12 e le 24 ore (comma 4, lett. b)) → (in aggiunta al rimborso delle spese per il vitto e l'alloggio di cui sopra) indennità giornaliera pari al 50% della retribuzione individuale**
- **durata > 24 ore (comma 5) → diritto ad ulteriori quote di indennità di cui al comma 4, lett. b) solo se ogni ciclo successivo al primo abbia durata compresa tra le 12 e le 24 ore.**



➤ **Documentazione**

E' specificata la documentazione per il rimborso delle spese di viaggio (titolo di viaggio utilizzato sui mezzi di trasporto pubblico di persone, ricevuta fiscale nel caso di noleggio di autovetture ecc.) e quella per il rimborso delle spese di vitto e alloggio (ricevuta fiscale).

➤ **Trasferte superiori a 30 giorni**

Il trattamento per trasferte di durata superiore a trenta giorni calendariali consecutivi costituisce **oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo**.

➤ **Anticipazioni**

Al lavoratore inviato in trasferta l'azienda:

- per le spese di viaggio e spese vive: consegna – ove possibile – i relativi titoli di viaggio e/o anticipa un importo pari **all'80% delle spese presunte**;
- per le spese di cui al comma 4, lett. a) e comma 4, lett. b) (vitto ed alloggio): anticipa un importo pari **all'80% delle spese presunte**;
- per le trasferte aventi la durata di cui al comma 4, lett. b) e al comma 5 (superiore alle 12 ore o più di un ciclo consecutivo di 24 ore): anticipa un importo pari **all'80% delle indennità giornaliere presunte**.



B. INDENNITA' DI MANEGGIO  
DENARO



Pari al 5% della retribuzione base parametrica del livello di appartenenza (dal 1° gennaio 2010)

C. INDENNITA' DI SGOMBERO  
NEVE



Pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni (dal 1° gennaio, fatti salvi eventuali accordi aziendali).

Un'indennità pari al 3% della retribuzione individuale oraria viene corrisposta al personale che espleta servizi **collaterali** allo sgombero della neve.



Sono collaterali i servizi espletati dai lavoratori che operano comunque a supporto diretto ed immediato dell'intervento neve e contestualmente allo stesso.



## D. INDENNITA' DI REPERIBILITA'

(a partire dal 1° gennaio 2010)

### ➤ *Esame congiunto*

Sono oggetto di esame congiunto tra Azienda e RSU:

- Le modalità attuative del servizio;
- La programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al bimestre;
- L'individuazione del termine temporale massimo di presentazione del dipendente in servizio a seguito di chiamata.

### ➤ *Programmazione dei turni*

La programmazione dei turni deve essere resa nota ai dipendenti, mediante affissione nei luoghi di lavoro, di norma entro il 20 di ogni mese da valere per il mese seguente ovvero entro il 20 del secondo mese di ogni bimestre da valere per il bimestre seguente.

### ➤ *Limiti*

I turni di reperibilità sono **obbligatori** e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, i 7 giorni per singolo dipendente interessato, per non più di un sabato e una domenica nell'arco dello stesso periodo.



➤ **Indennità di chiamata**

In caso di richiesta di intervento spetta al lavoratore un'indennità di chiamata. L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al **valore di un'ora e mezzo di retribuzione individuale, maggiorata della percentuale di lavoro straordinario** feriale ovvero festivo, a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.

➤ **Indennità**

Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità secondo le seguenti misure differenziate:

- a) € 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
- b) € 7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
- c) € 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.

L'indennità di reperibilità è **comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali**, compreso il trattamento di fine rapporto; non è computabile nel trattamento di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro.



## Art. 34 – Trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale

Il nuovo articolo è stato suddiviso in tre paragrafi:

- A) Trasferimenti individuali
- B) Trasferimenti plurimi
- C) Mobilità interaziendale

- I paragrafi A) e B) sono rimasti invariati rispetto alle disposizioni dell'art.31 del CCNL 22.5.2003.
- Il paragrafo C) è costituito dalle disposizioni dell'art.15 del CCNL 22.5.2003.



## Diritto allo studio – Congedi non retribuiti per la formazione – Formazione continua

Art. 38

Art. 41

### Vecchio testo

(...)

4 - In attuazione del comma 2° dell'art. 10, legge 20 maggio 1970, n° 300, i lavoratori che documentino la frequenza ai corsi di scuole statali o parificate, in occasione degli esami, otterranno permessi retribuiti nelle seguenti misure:

(...)

— per ogni esame universitario sostenuto: 2 giorni per ogni esame.

### Nuovo testo

#### A) Diritto allo studio

1. *Idem*
2. *Idem*
3. *Idem*
4. (...) i permessi per gli esami universitari di cui sopra sono attribuiti per un massimo di tre volte per il medesimo esame.



## Art. 41 - Nuovo testo

### **B) Congedi non retribuiti per la formazione (dal 1° gennaio 2010)**

Ai sensi dell'art. 5 legge n. 53/2000, possono richiedere la sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione i lavoratori:

- assunti a tempo indeterminato, non in prova;
- che abbiano cinque anni di effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle imprese applicanti il presente CCNL

Il congedo può essere finalizzato esclusivamente:

- al completamento della scuola dell'obbligo
- al conseguimento di un titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea
- alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro,

per un periodo continuativo o frazionato complessivamente **non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa**

Clausola di contingentamento: le richieste sono accolte entro il limite del **tre per cento dei dipendenti** in forza al 31 agosto di ogni anno e secondo il seguente ordine prioritario: scuola dell'obbligo, scuola media superiore, università.



## C) Formazione continua

In attuazione dell'art. 6 legge n. 53/2000 le aziende possono definire piani formativi rivolti:

- a) alla generalità del personale in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- b) al personale neoassunto al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- c) alla generalità del personale, per consentire un costante aggiornamento;
- d) a singoli profili o categorie - compresi i quadri - e gruppi professionali, al fine di creare o potenziare figure professionali ritenute strategiche;
- e) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale al fine di realizzare una riqualificazione delle competenze/professionalità per un proficuo reimpiego.

La **programmazione** degli interventi formativi, con riguardo ai profili professionali selezionati e al numero delle ore specificamente dedicate, alle modalità e finalità di espletamento, è **oggetto di esame congiunto** alle competenti rappresentanze sindacali aziendali.

Nel primo trimestre di ogni anno, l'azienda promuove un incontro con le competenti rappresentanze sindacali aziendali per un esame congiunto dei risultati dell'attività formativa dell'anno precedente.



La partecipazione contemporanea dei dipendenti interessati ai corsi formativi non dovrà pregiudicare la regolarità del servizio.

Le iniziative formative di cui alle lettere a), b), e) sono **collocate all'interno dell'orario di lavoro; quelle di cui alle lettere c), d) possono essere collocate anche al di fuori dell'orario di lavoro.**

In entrambi i casi con decorrenza dell'ordinaria retribuzione globale; fermo restando che la formazione espletata fuori dall'orario di lavoro non dà diritto alla maggiorazione per lavoro straordinario.



## Tutela e sostegno della maternità e della paternità

Art. 42

Art. 45

### Vecchio testo

Alla lavoratrice in stato di gravidanza e puerperio sono applicate le disposizioni di legge in materia.

Per i periodi di assenza obbligatoria, l'azienda integra sino al raggiungimento del 100% l'indennità giornaliera assicurata dall'Inps nella misura stabilita dalla legge, salvo quanto previsto dall'art. 11, co. 18.

### Nuovo testo

1. La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono disciplinati dalle norme del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, e successive modificazioni e integrazioni. Per i relativi permessi retribuiti si fa riferimento alla retribuzione globale.
2. A decorrere dall'1.1.2010, durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, l'azienda corrisponde alla dipendente una integrazione di quanto la stessa percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale mensile netta di sua spettanza.



## Prerogative e permessi sindacali

### Art. 55

#### Vecchio testo

I. **RAPPRESENTANZA SINDACALE**  
(...)

#### II. MONTE ORE DEI PERMESSI SINDACALI

a - Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, le quali raggiungano sul territorio nazionale una rappresentatività, determinata esclusivamente in base alle deleghe alla trattenuta sindacale, **pari o superiore al 5% dei dipendenti** come sotto individuati e siano aderenti agli accordi di regolamentazione dei conflitti di cui alla legge n. 146/1990, in sostituzione di quanto previsto al precedente par. 1, a titolo di clausola più favorevole, fruivano di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti, pari ad 8 ore complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.

### Art. 57

#### Nuovo testo

- 1) Per la fruizione del monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti a titolo di clausola di miglior favore occorre una **rappresentatività pari o superiore al 6% dei dipendenti.**

Il calcolo del 6% dei dipendenti previsto alla precedente lettera a) va effettuato prendendo a riferimento **il numero complessivo dei dipendenti in forza presso tutte le aziende associate alla data del 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento (Par. 2, lett. b)).**



#### **NORMA TRANSITORIA**

Le nuove disposizioni trovano applicazione dal **1° gennaio 2010** con riferimento ai dati rilevati al **31 ottobre 2009**



### Vecchio testo

b - Le ore di permesso risultanti dal monte vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto a, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, come sopra determinati, risultante alla stessa data del 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento.

(...)

### *III. PERMESSI SINDACALI NAZIONALI RETRIBUITI*

(...)

I periodi di permesso non danno luogo alla maturazione di ferie. In deroga, la norma di cui sopra non si applica per i periodi di permesso che non superino i due mesi nell'anno solare.

(...)

### Nuovo testo

2) La maturazione delle ferie avviene per i periodi di permesso che non superino i due mesi nell'anno solare e per n. 15 lavoratori che fruiscano di permessi sindacali nazionali retribuiti la cui durata sia riferita all'intero anno solare.



## **ART. 61 – Procedura per le controversie individuali (Nuovo testo)**

1. Qualora il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal presente CCNL, può chiedere che la questione venga esaminata con la Direzione aziendale, anche facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. La richiesta di esame della questione è inoltrata, per iscritto, dal lavoratore all'azienda con apposita domanda contenente l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo e i motivi del reclamo stesso.
3. La Direzione aziendale, entro 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento della domanda, fissa un incontro con il lavoratore per l'esame della controversia. Al termine di tale fase viene sottoscritto da tutte le parti interessate uno specifico verbale.
4. In caso di mancato accordo, la questione è oggetto di successivo esame in un incontro a livello territoriale tra la Direzione aziendale, assistita dall'Associazione imprenditoriale, e il lavoratore, assistito dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente CCNL. Tale incontro è svolto entro i 10 giorni lavorativi successivi alla formalizzazione della richiesta di incontro a livello territoriale. Al termine di tale fase viene sottoscritto da tutte le parti interessate uno specifico verbale.
5. Fino al completo esaurimento della procedura sopra individuata, il lavoratore interessato **non può adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia**.



## Procedura di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive ed esercizio del diritto di sciopero

Art. 71

Art. 62

### Vecchio testo

1. Le controversie inerenti l'interpretazione delle norme del presente contratto vengono demandate per la loro definizione all'esame di una Commissione nazionale mista.
2. La Commissione nazionale è composta da tre rappresentanti di Federambiente e da un rappresentante di ciascuna delle OO.SS. stipulanti il CCNL, la quale deve esaminare il ricorso e decidere sulle controversie entro 60 giorni dal ricevimento del ricorso stesso.
3. I rappresentanti designati decidono all'unanimità, senza formalità di procedura ed inappellabilmente. Le loro decisioni sono sindacalmente e contrattualmente vincolanti e di esse viene redatto motivato verbale.
4. In caso di disaccordo, la Commissione deferisce alle parti nazionali stipulanti il presente CCNL l'esame della controversia con tutti i dati utili alla conoscenza dei termini della stessa.

### Nuovo testo

#### 1) Procedura finalizzata alla prevenzione e alla composizione dei conflitti

Il raffreddamento e la conciliazione delle controversie collettive sono disciplinati dalla procedura allegata all'Accordo nazionale 1.3.2001, che regola l'esercizio del diritto di sciopero

#### 2) Vertenze interpretative

Le eventuali divergenze in merito alla interpretazione del presente CCNL **sono rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti.**



## Fondo Previambiente

Art. 61

### Vecchio testo

- 1) La previdenza complementare è disciplinata dall'Accordo Nazionale 12 gennaio 1998 che istituisce il "Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori dell'igiene ambientale e settore affini", denominato Previambiente.
- 2) L'adesione del dipendente al Fondo Previambiente, che è volontaria, determina l'adesione automatica dell'azienda al Fondo stesso e comporta, sia da parte del dipendente che dell'azienda, il versamento paritetico della quota di iscrizione pari a € 5,16 pro capite.
- 3) Le contribuzioni al Fondo per la parte determinata percentualmente, ai sensi del successivo comma 5, lettere a), b), sono calcolate sulla base retributiva convenzionale costituita dalla retribuzione base parametrica in atto al 1° gennaio 1997, dall'indennità di contingenza, da un aumento periodico di anzianità, riferiti al livello d'inquadramento del dipendente interessato.  
(...)
- 10) Ad ogni lavoratore va consegnata copia della scheda informativa e della domanda di adesione al fondo Previambiente disponibili sul sito internet del fondo stesso.

Art. 65

### Nuovo testo

**Il comma 7 dell'art. 4 CCNL 22.05.2003 è stato eliminato e la disposizione è riportata al comma 2 di tale articolo:**

(...)

2. A tutti i dipendenti non in prova assunti con contratto a tempo indeterminato sono consegnate dall'Azienda la scheda informativa e la domanda di adesione al Fondo Previambiente, i cui moduli sono reperibili sul sito internet del Fondo stesso.



## Estinzione del rapporto di lavoro

CCNL 30.06.2008

Art. 66

Art. 69

### Vecchio testo

### Nuovo testo

1 - Il rapporto di lavoro si estingue per i seguenti motivi:  
a) collocamento a riposo del lavoratore per raggiunti limiti di età secondo le vigenti disposizioni di legge;  
b) morte del lavoratore;  
c) dimissioni del lavoratore;  
d) esonero o recesso del lavoratore per superamento dei limiti massimi di malattia ed aspettativa ai sensi dell'art. 39;  
e) esonero per comprovata incapacità lavorativa del lavoratore;  
f) esonero per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 65;  
g) esonero per giusta causa o giustificati motivi ai sensi delle leggi n°604/1966, n° 300/1970 e n° 108/90.

#### ***Nota a verbale.***

Le parti si danno reciprocamente atto che l'art. 66, comma 1, lettera "g" del presente CCNL, di conferma della previgente normativa contrattuale del 1983, non ha innovato il principio di stabilità che assiste il rapporto di lavoro dei dipendenti delle Aziende che applicano il presente contratto.

**E' stata eliminata la nota a verbale**