

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
DI SECONDO LIVELLO ANNO 2019**

**Tra le Parti:**

**AMBIENTE SERVIZI SPA**

**e**

**FIT-CISL  
FP-CGIL  
UIL TRASPORTI  
FIADEL**



A collection of handwritten signatures in black and blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are arranged in a loose cluster, with some appearing to be initials or short names. The blue ink signatures are more prominent and appear to be the primary signatories.

Sommario:

PREMESSE .....	3
Art. 1) ORARIO DI LAVORO .....	3
Art. 2) ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI ATTIVITÀ LAVORATIVA FLESSIBILE.....	4
Art. 3) TEMPO TUTA.....	5
Art. 4) LAVORO STRAORDINARIO .....	5
Art. 5) LAVORO NEL TURNO DI RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI .....	6
Art. 6) REPERIBILITÀ E DISPONIBILITA' .....	6
Art. 7) INDENNITÀ AREA CONDUZIONE.....	8
Art. 8) FORMAZIONE CONTINUA DEL PERSONALE E VACCINAZIONI OBBLIGATORIE....	8
Art. 9) RESPONSABILE e REFERENTL.....	9
Art. 10) FERIE E PERMESSI .....	9
Art. 11) TRASFERTA.....	10
Art. 12) MENSA .....	10
Art. 13) MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO.....	11
Art. 14) LIMITE QUANTITATIVO DI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRATI.....	11
Art. 15) COMMISSIONE BILATERALE .....	11
DICHIARAZIONE CONGIUNTA.....	12
INTERPRETAZIONE AUTENTICA .....	12

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.

## PREMESSE

Ad integrazione del CCNL FEDERAMBIENTE, stipulato tra FEDERAMBIENTE e FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, e in recepimento delle successive modifiche contenute nel verbale d'intesa sottoscritto in data 10.07.2016 tra Utilitalia e FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI UIL, FIADEL, si conviene di stipulare il presente contratto integrativo aziendale, ferma restando la rispettiva autonomia, per le distinte responsabilità, di dotarsi di un sistema di relazioni e confronti periodici, di norma annuali, al fine di accrescere una reciproca consapevolezza e un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo, come pure dei fattori di criticità, impegnandosi ad affrontare le diverse tematiche con l'obiettivo di trovare soluzioni, possibilmente condivise, con particolare attenzione alla piena valorizzazione delle risorse umane occupate nell'azienda.

### Art.1) ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro che dà diritto alla retribuzione si conteggia dall'inizio della prestazione lavorativa nell'orario fissata dall'Azienda per l'entrata nel luogo di lavoro, fino all'orario in cui il lavoratore è tenuto ad ultimare la prestazione lavorativa.

La durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali per tutti i lavoratori, distribuite convenzionalmente su 6 giorni o su 5 giorni, fissando normalmente il riposo settimanale nella giornata della domenica;

- In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni alla settimana il profilo orario sarà di 7 ore e mezza per 4 giorni e di 8 ore per un giorno;
- In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni alla settimana il profilo orario sarà da 6 ore e mezza per 4 giorni e di 6 ore per due giorni;
- L'orario di lavoro settimanale deve essere comunicato ai dipendenti, previa affissione in bacheca posta in luogo accessibile a tutto il personale, entro le ore 12.00 del giovedì precedente alla settimana cui lo stesso si riferisce.

Il personale addetto ai servizi di raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilati impegnato in turni superiori alle sei ore giornaliere, è tenuto ad effettuare una sola pausa della durata di 10 minuti avente funzione di recuperare le energie psico fisiche, non prima di due ore e non oltre la sesta ora dall'inizio del lavoro. Tale pausa è da considerare lavoro a tutti gli effetti.

Il personale addetto ai servizi di raccolta e trasporto di rifiuti speciali è tenuto al rispetto integrale di quanto previsto in materia di soste dalle normative del Codice della strada e dalla Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro.

La sosta coinciderà con la pausa pranzo per gli operatori che inizieranno il turno dalle ore 07.00 del mattino.

Viste le peculiarità del servizio e tenuto conto delle temperature atmosferiche che normalmente si verificano nel periodo considerato, si conviene di comune accordo, che per il periodo che va dal 16.06 al 16.08 di ogni anno pur mantenendo inalterato il monte ore lavorativo giornaliero e settimanale singolo, potrà essere anticipato l'inizio dell'attività lavorativa.

In caso di applicazione i lavoratori saranno preavvisati con le stesse modalità previste per la predisposizione degli ordini di servizio settimanali, mediante affissione sulla bacheca

 3

aziendale il giovedì precedente la settimana di inizio dell'attività lavorativa da svolgersi secondo il nuovo orario.

## **Art. 2) ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI ATTIVITÀ LAVORATIVA FLESSIBILE**

In caso di particolari esigenze di servizio comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL può essere riferito alla media nel periodo di una singola settimana, ovvero, previo confronto con le RSU e le OO.SS in un periodo plurisettimanale prestabilito. Pertanto ad una o più settimane di maggior impegno orario, corrisponderanno altre di relativo minor impegno.

Conseguentemente, l'Azienda può attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori, ovvero inferiori, all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, sempre che la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17 CCNL.

La media di cui al precedente comma può essere realizzata con riferimento a:

A) singole settimane con prestazioni giornaliere di lavoro fino ad un massimo di 9 ore, con compensazione da effettuarsi entro la settimana successiva.

B) più settimane consecutive, con prestazioni settimanali fino ad un massimo di 48 ore di lavoro e altre, a compensazione, di minore durata.

Nei casi di cui alla precedente lett. B) il recupero si applica alla giornata lavorativa, salvo diversa richiesta di frazionamento presentata dal (o concordata con il) dipendente.

In casi particolari, non prevedibili e non programmabili, su segnalazione del Referente di Servizio il Responsabile della Logistica potrà consentire una deroga al calcolo su base settimanale e procedere al calcolo della flessibilità su base mensile.

La deroga deve riguardare solo determinate attività tra le quali a mero titolo esemplificativo e non esaustivo l'attività di vigilanza eco piazzole, lavaggio contenitori.

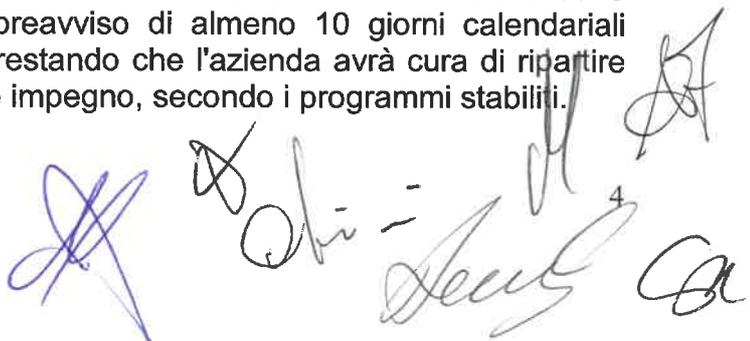
Nell'ipotesi di cui alla lett. B) del precedente comma, le prestazioni lavorative, sono rese oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 17 CCNL fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore 'pro capite' annue e compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del 30%.

Il relativo calcolo avverrà su base settimanale.

Le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori, nonché gli eventuali scostamenti, sono oggetto di informazione preventiva ed esame congiunto tra azienda e la RSU e le Organizzazioni sindacali stipulanti.

Pertanto, oltre all'informazione preventiva ai fini dell'esame congiunto, l'azienda dovrà far pervenire alle OO.SS. e alle RSU l'informazione comprendente motivazioni, durata, orario di lavoro, collocazione periodi di recupero.

Gli orari di lavoro e i relativi periodi, programmati in attività lavorativa flessibile sono comunicati ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 10 giorni calendariali attraverso specifico ordine di servizio, fermo restando che l'azienda avrà cura di ripartire equamente tra i lavoratori i periodi di maggiore impegno, secondo i programmi stabiliti.



Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile, non potranno ~~essere~~ essere richieste nel giorno di riposo settimanale domenicale.

Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3, lett. B), ai lavoratori interessati non potranno essere richieste prestazioni lavorative in straordinarie.

Per il periodo di vigenza del presente accordo si prevede l'attivazione dell'istituto della flessibilità (se ritenuto necessario) per il personale impiegato, anche in modo non prevalente, nei seguenti servizi:

raccolta del verde, vigilanza ecopiazze, lavaggio cassonetti, servizio di distribuzione sacchetti e contenitori, servizio di raccolta rifiuti agricoli, gestione servizi tariffa e servizio di spazzamento.

Viene stabilito in via definitiva che i periodi di maturazione e fruizione delle ore di flessibilità del servizio tariffa siano così definiti:

maturazione flessibilità: da febbraio ad aprile e da luglio a ottobre

recupero flessibilità: a novembre, dicembre, gennaio e maggio.

Per quanto riguarda gli altri servizi, non essendo possibile determinare il periodo di maturazione, si stabilisce che i periodi di recupero della flessibilità saranno definiti dal proprio responsabile nell'arco dei 12 mesi.

### Art. 3) TEMPO TUTA

Le 38 ore settimanali vanno considerate al netto delle operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia ecc., che vengono effettuate oltre tale orario ed i cui tempi non sono computati ai fini del riconoscimento delle maggiorazioni contrattualmente previste per lavoro straordinario.

**Si ribadisce che le timbrature in entrata devono essere effettuate nel momento in cui inizia l'attività lavorativa e le timbrature in uscita devono essere effettuate nel momento in cui termina l'attività lavorativa.**

### Art. 4) LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura del normale orario di lavoro.

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, nel pieno rispetto delle normative di legge e contrattuali, che potrà essere richiesta e dovrà essere prestata è di 48 ore.

La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro che può essere richiesta e deve essere prestata è di 9 ore, entro comunque le 10 ore giornaliere su base volontaria, salvo casi eccezionali ed imprevedibili dovuti a causa di forza maggiore, per i quali può esservi una durata giornaliera superiore per il tempo strettamente necessario a raggiungere la sede di lavoro.

Le ore di straordinario, **che non potranno essere effettuata se non per impreviste e improrogabili esigenze di servizio**, devono assolutamente risultare dalla timbratura del cartellino, e non potranno essere effettuate se prima non espressamente autorizzate dalla



Direzione Aziendale o dal proprio diretto superiore, o giustificate a posteriori in quanto legate ad eventi non prevedibili.

Qualora si contravvenisse a tale ordine di servizio, e venissero effettuate delle ore di straordinario senza preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, le stesse non saranno retribuite e tale comportamento sarà oggetto di attenta valutazione.

Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre le 38 ore settimanali.

Ferme restando le disposizioni dell'art. 19 del CCNL, le prestazioni pro-capite annue in straordinario potranno raggiungere, su base volontaria, il monte di 200 ore individuali. Il monte ore individuale mensile di straordinario, di norma, non potrà comunque superare le 20 ore.

Solo per l'anno 2019 vale il limite delle 250 come previsto dal precedente integrativo aziendale, considerando che il presente integrativo viene sottoscritto ad ottobre 2019.

Le ore di straordinario dovranno essere equamente distribuite fra tutti i lavoratori operanti nel settore interessato dalle intervenute esigenze di servizio.

E' possibile recuperare le prestazioni per lavoro straordinario previo accordo con i rispettivi Responsabili, in tal caso, al dipendente che ne faccia richiesta, oltre alla normale retribuzione per le prestazioni ordinarie rese, spetta il pagamento delle sole maggiorazioni per le ore straordinarie recuperate.

## **Art. 5) LAVORO NEL TURNO DI RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI**

Nei casi in cui i lavoratori siano chiamati eccezionalmente a svolgere la prestazione lavorativa giornaliera nella domenica o nel diverso giorno della settimana destinato al riposo settimanale, essi godranno di una indennità pari a euro 45,00 lordi e del prescritto riposo in altro giorno della stessa settimana o di quella successiva. La comunicazione al lavoratore deve avvenire con un preavviso di 48 ore.

Nel caso in cui venga richiesta la prestazione dell'attività lavorativa nelle festività così come individuato nell'art. 20 del CCNL l'indennità riconosciuta è pari a euro 45,00 lordi giornalieri. La stessa indennità è riconosciuta anche ai lavoratori che volontariamente prestano la propria attività in servizi saltuari cadenti di domenica o di riposo settimanale quali fiere, manifestazioni, mercatini etc.

Al dipendente che per causa di forza maggiore o per particolari esigenze di servizio del tutto eccezionali e non prevedibili, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, dovrà essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 60% della retribuzione oraria così come previsto dall'art. 25 del CCNL, con diritto al riposo compensativo. Tale riposo dovrà essere fruito obbligatoriamente entro i termini previsti dalla vigente normativa contrattuale salvo diverso accordo tra le parti.

## **Art. 6) REPERIBILITÀ E DISPONIBILITÀ'**

Per tutti i servizi, svolti dal personale operativo e dal personale impiegatizio, che necessitano di un intervento al di fuori dell'orario settimanale programmato, e che non

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature and the number 6.

rientrano nella normale programmazione sono istituiti i servizi di Reperibilità e Pronta disponibilità. I due istituti possono coesistere ed essere cumulabili.

Il personale, in reperibilità e pronta disponibilità, verrà individuato da ogni responsabile e comunicato direttamente agli interessati e via mail all'ufficio personale.

Tali istituti riguarderanno tutto il personale privilegiando i dipendenti che vi aderiscono su base volontaria.

L'eventuale programmazione verrà fatta tenendo conto del principio di rotazione.

Per entrambi le maggiorazioni corrisposte, a seguito di attenta analisi effettuata dalle parti, vengono date perché tali istituti oggettivamente comportano un incremento di produttività e di maggiore efficienza organizzativa.

### 1) Reperibilità

Per l'istituto della Reperibilità si fa riferimento a quanto previsto all'articolo 32 lettera G del CCNL. In deroga a quanto previsto nel suddetto articolo si concorda quanto segue:

l'individuazione del personale comandato in reperibilità sarà resa nota ai dipendenti con l'affissione in bacheca dei turni previsti per la settimana successiva;

comma 7) viene modificato l'indennità come segue:

a) € 10,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;

b) € 20,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale,

c) € 30,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.

Rimane invariato tutto il resto.

### 2) Pronta Disponibilità

L'istituto della Pronta Disponibilità si riferisce all'impiego dei lavoratori nei servizi non programmati o non programmabili o servizi per i quali la programmazione non può avvenire in modo organico all'interno dell'orario ordinario di lavoro, quali ad esempio a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: raccolta rifiuti di mercati e fiere, interventi su richiesta di utenti privati e pubblici, interventi nei confronti di terzi, temporanea indisponibilità dei mezzi durante il normale orario di lavoro.

Per il personale impiegatizio si riferisce ai lavoratori che debbano far fronte a situazioni non programmabili.

L'adesione alla Pronta Disponibilità avviene su base volontaria.

Per il personale impiegatizio verrà individuato da ogni responsabile e comunicato agli interessati via mail e all'ufficio personale.

Il dipendente che ha dato la propria adesione annuale alla Pronta Disponibilità dopo aver svolto il suo normale servizio, qualora non abbia già avuto istruzioni su come impiegare l'orario disponibile, per allontanarsi dal luogo di lavoro, è tenuto ad assicurarsi dal suo diretto superiore che non sia più necessaria la sua presenza.

Il dipendente potrà richiedere la sospensione dell'adesione annuale, in caso di motivate esigenze e necessità di carattere personale e/o familiare.

Nel caso in cui un lavoratore dia la propria adesione ad operare in regime di pronta disponibilità e chiamato a svolgere la propria opera in tale regime, non si presenti adducendo dei motivi che non siano gravi e/o dovuti a causa di forza maggiore, lo stesso lavoratore non sarà più tenuto in considerazione per tale istituto, perderà il relativo



beneficio economico e potrà altresì essere soggetto ad adozione di provvedimento disciplinare ai sensi dell'Art. 7 della Legge 300/70 dello Statuto dei Lavoratori e dei CCNL applicati.

Il beneficio economico verrà corrisposto al dipendente che lo sostituirà nel servizio.

Si precisa inoltre che i motivi gravi e/o dovuti a causa di forza maggiore dovranno essere comunicati, al proprio diretto superiore, almeno 3 giorni prima del giorno previsto per la pronta disponibilità, oppure non appena il dipendente sia venuto a conoscenza della causa ostativa, se il periodo è inferiore a tre giorni.

Tale istituto è remunerato con la somma di euro 10 lordi al giorno, per un periodo di 2 o 3 ore seguenti l'orario normale di lavoro, indipendentemente dalla sua attivazione, qualora il dipendente sia stato comandato in tal senso. Detta indennità non è frazionabile.

Il numero massimo individuale di giornate in Reperibilità e Pronta Disponibilità è pari a 20 giornate mese.

## **Art. 7) INDENNITÀ AREA CONDUZIONE**

In relazione all'indennità area conduzione di cui all'art. 32 lettera M) del CCNL si conviene che ai conducenti di 3° livello Area Conduzione sarà riconosciuta un'indennità pari ad euro 2,00 per ogni giornata di effettiva presenza, sia che gli stessi svolgano attività di operatore unico, sia che svolgano attività di conducente nel servizio di carico, scarico e attività accessorie, in concorso con altro operatore.

La stessa indennità è riconosciuta anche agli operatori di 3° livello che operano porta a porta e in pedana in questo modo si intende superato il vincolo di movimentazione fino a 360 LT.

## **Art. 8) FORMAZIONE CONTINUA DEL PERSONALE E VACCINAZIONI OBBLIGATORIE**

Allo scopo di accrescere le conoscenze e la professionalità del personale dipendente, al fine di accrescere la competitività aziendale, al fine di rendere un servizio migliore all'utenza, al fine di impiegare correttamente nel pieno rispetto della normativa vigente i mezzi, le attrezzature, gli strumenti ed i dispositivi di protezione che l'azienda mette a disposizione e vista l'importanza dell'aspetto formativo che si può raggiungere solo attraverso la piena partecipazione di tutto il personale coinvolto nell'attività lavorativa, si rende assolutamente obbligatoria la partecipazione a tutte le attività formative previste dall'azienda stessa.

Deroghe alla partecipazione a tali corsi, sono accettate solo in caso di assenza giustificata dal posto di lavoro ( ad es. malattia, infortunio, ecc. ).

Nel caso in cui la formazione avvenga al di fuori dell'orario di lavoro, tali ore, comprese le ore viaggio, verranno retribuite come ore ordinarie.

Le ore di formazione obbligatoria per gli apprendisti e in materia di sicurezza, in quanto strumentali alla prestazione di lavoro, rientrano nella nozione di orario di lavoro di cui all'art. 2, lettera a) del d.lgs. n. 66/2003.

Le ore di formazione diverse da quella obbligatoria non incidono sulle disposizioni previste dal CCNL né tantomeno su quelle di legge in merito alla durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e al riposo minimo giornaliero.

8



Per tutto il personale che viene comandato ad effettuare le vaccinazioni obbligatorie o a visita medica periodica in un luogo diverso dalla sede di lavoro e al di fuori del normale orario di lavoro, sarà riconosciuta forfettariamente un'indennità pari ad un'ora della retribuzione lorda, oltre al rimborso delle spese autorizzate per la trasferta.

## **Art. 9) RESPONSABILE e REFERENTI**

Per il personale che riveste il ruolo di Responsabile della Logistica, Referenti di servizio, Vice Referenti di Servizio, a far data dal primo giorno del mese di sottoscrizione del presente accordo, le prestazioni rese in regime di lavoro straordinario, lavoro notturno, pronta disponibilità e reperibilità verranno retribuite sulla base delle prestazioni effettivamente svolte come previsto dal CCNL e del presente contratto integrativo.

Non sarà più erogata l'indennità pari ad € 1.250,00 lordi relativa alla posizione di Responsabile della Logistica, Capi Operai e Responsabili di Zona come prevista nel precedente accordo.

L'azienda valutato ogni aspetto organizzativo individuerà il personale che rivestirà la funzione di RESPONSABILE DELLA LOGISTICA, REFERENTI DI SERVIZIO, VICE REFERENTI DI SERVIZIO REFERENTE CENTRI DI RACCOLTA REFERENTE OFFICINE ESTERNE E FLOTTA A METANO E RESPONSABILE DELL'AGESTIONE OPERATIVA, AMMINISTRATIVA, PERSONALE, AQUISTI - COMUNICAZIONE, TARIFFAZIONE, COMMERCIALE, SISTEMA INTEGRATO, ai predetti potrà essere corrisposta un'indennità che sarà determinata dall'azienda in funzione delle responsabilità attribuite.

Tale indennità avrà durata annuale e sarà vincolata all'effettivo espletamento di tali mansioni, per cui sarà revocata nel caso che le stesse in tutto o in parte, nel corso dell'anno, non siano espletate.

## **Art. 10) FERIE E PERMESSI**

### **Ferie**

Ciascun lavoratore dovrà inserire nel portale aziendale, entro il 25/01 di ogni anno, il piano ferie per il periodo dal 01/01 al 28/02 dell'anno successivo.

Nel caso in cui non venga avanzata entro tale data alcuna richiesta, le ferie verranno assegnate d'ufficio dall'Azienda secondo le proprie esigenze organizzative.

Per lo stesso motivo, nel caso di accavallamento dei periodi di ferie tali da non permettere il regolare svolgimento dell'attività lavorativa, l'azienda, nella figura del Responsabile della Logistica o del Responsabile di riferimento, nel predisporre la programmazione si atterrà al principio della rotazione.

### **Permessi**

I permessi vengono concessi dal datore di lavoro al lavoratore per esigenze temporanee di carattere familiare o personale.

Vista la natura degli stessi ed al fine di garantire la regolare esecuzione dei servizi, i permessi devono essere richiesti dal dipendente non appena lo stesso sia venuto a conoscenza del motivo per il quale richiede lo stesso.

La richiesta di fruizione di ferie e permessi, le eventuali modifiche al piano e l'approvazione da parte dei Responsabili deve essere fatta direttamente sul Portale Aziendale.

## **Art. 11) TRASFERTA**

Trova applicazione l'art. 32 lettera C del CCNL.

## **Art. 12) MENSA**

### **Personale Operativo**

L'Azienda eroga il servizio di mensa aziendale presso la Gemeaz Cusin in Zona Industriale Ponterosso o, previa autorizzazione del Responsabile del Servizio (o, in sua assenza, di chi ne fa le veci) - e limitatamente al territorio dei Comuni in cui non sia istituito detto servizio mensa - tramite una serie di servizi sostitutivi presso i vari ristoranti convenzionati siti lungo tutto il bacino di utenza con l'obbligo di rivolgersi al ristorante più vicino al luogo di lavoro.

In entrambi i casi l'azienda sostiene interamente il costo correlato alla fruizione dei relativi pasti del personale dipendente, per i ristoranti convenzionati l'importo massimo che verrà sostenuto dall'azienda è pari a € 12.00.

In via derogatoria il personale può essere eccezionalmente autorizzato dal Responsabile del Servizio (o da chi ne fa le veci nei casi di assenza) a fruire del pasto nei ristoranti convenzionati anche all'interno del territorio dei Comuni in cui sia disponibile il Servizio mensa; in tali casi al dipendente verrà riconosciuto dall'azienda un importo pari al valore del buono istituito per la fruizione del servizio mensa.

Ove, nell'ambito del territorio comunale, non sia presente né il servizio mensa aziendale, né un ristorante convenzionato, il personale, previa autorizzazione – rilasciata in analogia a quanto sopra previsto per i ristoranti convenzionati – potrà consumare il pasto in uno degli esercizi presenti nello stesso territorio; in tal caso l'azienda rimborserà al dipendente, per il pasto consumato, fino a 12,00 € previa acquisizione del documento fiscale di pagamento.

Possono usufruire del servizio tutti i dipendenti, compresi i Responsabili di Servizio e i Capo Operai, che svolgono la propria attività con rientro pomeridiano, mentre lo stesso non è previsto per coloro i quali invece finiscono il proprio servizio entro le ore 13.00.

Deroghe a quanto previsto al punto precedente possono avvenire solo se dovute a causa di terzi (ad esempio chiusura impianti di smaltimento prima delle ore 13.00) e devono comunque essere espressamente autorizzate dal responsabile del servizio o dal capo squadra.

Tutti coloro che utilizzano la mensa aziendale ed i servizi sostitutivi presso i ristoranti, fatto salvo deroghe previste dalla direzione aziendale, hanno diritto ad 1 ora di pausa pranzo. Per raggiungere la mensa aziendale, i lavoratori dovranno utilizzare propri mezzi di trasporto e non quelli aziendali

All'operatore che, avendone diritto, volontariamente rinuncia per un periodo corrispondente ad almeno un mese, alla fruizione del pasto presso le strutture convenzionate, verrà rilasciato in sostituzione, un buono pasto elettronico del valore di 7,00 euro per le giornate di spettanza.

Si ricorda a tutti i dipendenti che è fatto assoluto divieto di assunzione e somministrazione di alcool così come previsto dalla Legge 30 marzo 2001 n.125.

### **Personale Impiegatizio e Personale avente funzione Dirigente**

L'azienda corrisponderà a tutto il personale, impiegatizio e al personale riveste funzione Dirigente, aventi diritto un buono pasto elettronico del valore di € 7,00.

Aventi diritto sono tutti i lavoratori, come sopra descritti, che svolgo la propria attività con rientro pomeridiano per almeno 1 ora.

### **Art. 13) MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

In riferimento all'Allegato 12 del CCNL applicato, nel quale vengono individuate anche le giornate nelle quali non può essere effettuato lo sciopero, e fatto salvo tutto quanto ivi contemplato, si specifica quanto segue:

- una percentuale non superiore al 20% del totale delle maestranze impiegate nei servizi definiti quali servizi pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/90, dovrà garantire la normale attività nelle prestazioni indispensabili individuate nell'art. 8 dell'Allegato 12 del CCNL;
- tali lavoratori saranno individuati almeno 3 giorni lavorativi antecedenti la giornata prevista per lo sciopero, mediante affissione dei nominativi nella bacheca aziendale;
- sarà comunque rispettato il principio della rotazione.

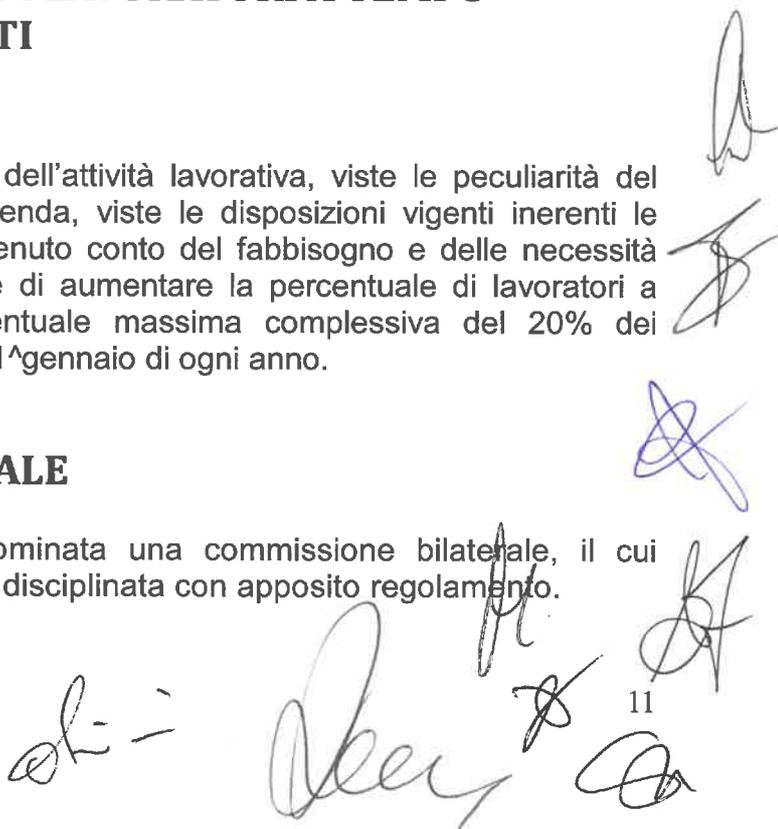
### **Art. 14) LIMITE QUANTITATIVO DI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRATI**

Viste le concrete modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, viste le peculiarità del servizio pubblico essenziale svolte dall'azienda, viste le disposizioni vigenti inerenti le modalità di reclutamento del personale, tenuto conto del fabbisogno e delle necessità manifestatesi negli ultimi anni, si conviene di aumentare la percentuale di lavoratori a tempo determinato portandolo alla percentuale massima complessiva del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1^ gennaio di ogni anno.

### **Art. 15) COMMISSIONE BILATERALE**

Con successivo atto costitutivo verrà nominata una commissione bilaterale, il cui funzionamento e la cui composizione verrà disciplinata con apposito regolamento.

La commissione sarà composta da:



- un dipendente rappresentante di ogni OO.SS;
- dal RLS per le sole materie aventi risvolti sulla sicurezza;
- dai Responsabili Aziendali competenti nella materia oggetti di discussione

Detta commissione si incontrerà periodicamente per affrontare alcuni temi di seguito specificati:

- gestione del personale inidoneo (se necessario durante gli incontri potrà essere chiamato anche il medico competente)
- gestione del personale prossimo alla pensione; (riconoscimento di permessi ferie, accordi per rendere meno gravosa l'attività quotidiana etc.).
- analisi andamento integrativo aziendale e proposte di miglioramento o di modifica.
- analisi dei fabbisogni del personale e conciliazione tempi di lavoro con tempi famiglia.

Gli elementi e le problematiche emerse dalla Commissione saranno, ove previsto dal CCNL, oggetto di confronto al tavolo sindacale.

La Commissione Bilaterale non sostituisce in alcun modo il dovuto confronto sindacale, ma ne agevola lo svolgimento attraverso l'individuazione delle materie oggetto delle varie discussioni.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti stipulanti tale Accordo di secondo livello convengono che lo stesso abbia durata triennale, dal 01/10/2019 al 01/10/2022, con verifica annuale, salvo revoca presentata a maggioranza delle OO.SS stipulanti ed RSU, da far pervenire alla controparte entro 3 mesi prima della scadenza, in ogni caso si intende prorogato fino ad approvazione di quello successivo.

Per quanto non regolamentato dal presente accordo trovano applicazione i vigenti accordi collettivi nazionali stipulati tra le OO.SS. e Utilitalia.

## INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Tutti gli istituti normativi che hanno riflessi economici modificati dal presente accordo, entrano in vigore dal mese successivo dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale di secondo livello.

**SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
DI SECONDO LIVELLO**

Letto, firmato e sottoscritto

San Vito al Tagliamento, li 03/10/2019

FP-CGIL

Emanuele Iodice

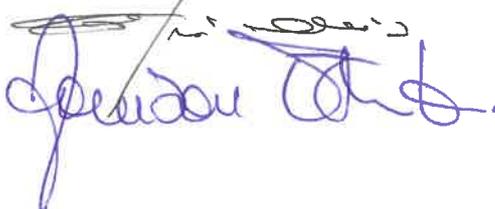
FIT-CISL

Salvatore Montalbano



UIL-TRASPORTI

Cipriani Michele



Patrizia Zambon

FIADEL

Contavalli Maurizio

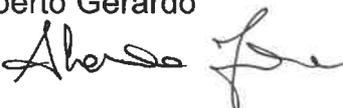
RSU

Dariol Mauro



Lechleiter Roberto Gerardo

Fiorio Alessia



Mellina Gottardo Adriano

Mio Agostino



AMBIENTE SERVIZI SPA

Il Direttore Generale

Fabio Mior

