SINTESI SC CCNL

SERVIZI AMBIENTALI

Luglio 2025

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
CCNL CNEL K540			
	Data di stipula	**Decorrenza**	**Scadenza**
CCNL	18 maggio 2022 collazionato 9 luglio 2024	1° gennaio 2022	31 dicembre 2024
	Parti stipulanti	Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop, Confcooperative, Agci, Assoambiente e Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel	
Campo di applicazione (art. 3, ccnl 18.5.2022) Il c.c.n.l. si applica ai dipendenti delle imprese che gestiscono servizi ricompresi nella gestione integrata dei rifiuti urbani: nettezza urbana; impianti per il trattamento, smaltimento e recupero dei rifiuti; impianti per la potabilizzazione e depurazione delle acque; impianti di produzione di calore ed energia elettrica; servizi di supporto a quelli ambientali. Il c.c.n.l. si applica altresì alle seguenti attività accessorie e complementari: derattizzazione; disinfestazione; disinfezione; demuscazione; diserbo chimico; cura e manutenzione del verde pubblico; pubbliche affissioni; cancellazione scritte; manutenzione pozzetti stradali; manutenzione strade/segnaletica/semafori; servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi; piscine.			
Accordi e protocolli aggiuntivi	Accordo 1° luglio 2025	Adeguamento minimi tabellari	

DATI RETRIBUTIVI

Minimi contrattuali

Retribuzione base (art. 27, ccnl 18.5.2022; acc. 1.7.2025) – **Indennità integrativa** (art. 32, ccnl 18.5.2022) – **Indennità di funzione** (art. 15, ccnl 18.5.2022)

Liv.	Retribuzione base parametrale *				Indennità integrativa *	Ind.funzione – E.d.r. *
	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	1.7.2025		
Q	3.411,36	3.455,57	3.499,77	3.526,29	50,00	145,33
8	3.035,65	3.074,99	3.114,33	3.137,93	50,00	10,33
7-A	2.735,12	2.770,56	2.806,01	2.827,28	50,00	10,33
7-B	2.600,93	2.634,63	2.668,34	2.688,56	50,00	10,33
6-A	2.474,54	2.506,61	2.538,67	2.557,91	50,00	10,33
6-B	2.360,53	2.391,12	2.421,71	2.440,06	50,00	10,33
5-A	2.243,92	2.273,00	2.302,08	2.319,53	50,00	10,33
5-B	2.148,55	2.176,39	2.204,24	2.220,95	50,00	10,33
4-A	2.055,26	2.081,89	2.108,53	2.124,51	50,00	10,33
4-B	1.992,79	2.018,61	2.044,44	2.059,93	50,00	10,33
3-A	1.929,19	1.954,19	1.979,19	1.994,19	50,00	10,33
3-B	1.839,16	1.862,99	1.886,83	1.901,13	50,00	10,33
2-A	1.831,89	1.855,63	1.879,37	1.893,61	50,00	10,33
2-B	1.648,00	1.669,36	1.690,71	1.703,52	50,00	10,33
1-A	1.483,19	1.502,41	1.521,63	1.533,16	50,00	10,33
1-B	1.310,85	1.327,84	1.344,82	1.355,01	50,00	10,33
J	1.186,56	1.201,94	1.217,31	1.226,54	50,00	10,33

* Note
- Retribuzione base parametrale: si applica nelle sole aziende aderenti alle associazioni datoriali stipulanti del c.c.n.l. 10.7.2016 previgente.
- Indennità integrativa: è corrisposta per 12 mensilità.
- Indennità di funzione, liv. Q euro 135,00 – E.d.r., tutti i livelli euro 10,33.

Scatti di anzianità (art. 30, ccnl 18.5.2022)
Maturazione: scatti triennali che maturano fino al raggiungimento dell'importo massimo complessivo. L'aumento, calcolato in 36esimi, viene attribuito al dipendente in servizio al 1° gennaio di ogni triennio, in relazione ai mesi di servizio prestati tra il 1° gennaio del primo anno e il 31 dicembre del terzo anno del triennio.
In caso di passaggio di livello il lavoratore conserva in cifra quanto maturato nel livello di provenienza.

Liv.	Importo unitario	Importo massimo
Q	39,17	391,70
8	29,05	348,60
7	26,04	312,50
6	24,65	271,10
5	21,83	240,20
4	20,92	209,20
3	19,11	191,10
2	17,66	176,60
1	15,24	152,40
J	*	-

* Liv. J: i lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto a un importo massimo di euro 8,80 al maturare dell'anzianità di 26 mesi ovvero al minor importo risultante dall'anzianità maturata alla scadenza triennale prefissata.

<table>
<tr><th colspan="2">DATI RETRIBUTIVI</th></tr>
<tr><td>Mensilità aggiuntive</td><td>Tredicesima mensilità (art. 31, ccnl 18.5.2022)
Nel settore è prevista l'erogazione entro il 20 dicembre di una mensilità aggiuntiva da calcolare sulla base di 1/12 della retribuzione globale (esclusa indennità integrativa) in vigore al 1° dicembre, per ciascun mese di servizio prestato nel periodo gennaio-dicembre. Se il rapporto è iniziato/cessato in corso d'anno, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero.
Quattordicesima mensilità (art. 31, ccnl 18.5.2022)
Va erogata all'inizio del periodo estivo (tra il 15 giugno e il 15 luglio) e va calcolata sulla base di 1/12 della retribuzione globale (esclusi indennità integrativa ed e.d.r.) in atto alla data di pagamento, per ciascun mese di servizio prestato nell'anno di calendario intercorrente tra le due successive corresponsioni.</td></tr>
<tr><td>Premio di risultato – Compenso retributivo aziendale</td><td>Premio di risultato (art. 2, ccnl 18.5.2022)
La contrattazione aziendale può individuare erogazioni economiche collegate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia e ad altri elementi rilevanti ai fini del rispetto degli standard di qualità e del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
Compenso retributivo aziendale (art. 2, ccnl 18.5.2022)
Il compenso viene erogato annualmente con la retribuzione del mese di marzo, nella misura di 150 euro, ai dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi o individuali in aggiunta a quanto spettante secondo il contratto collettivo.
Criteri di computo: l'importo annuo va rapportato ai mesi di servizio in azienda nell'anno solare precedente; sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità previdenziali (le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero). La voce retributiva non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.</td></tr>
<tr><td>Lavoro straordinario, notturno, festivo</td><td>Limiti e maggiorazioni (art. 19, ccnl 18.5.2022)
Lavoro straordinario: è ammesso fino a 150 ore pro-capite per anno solare.
Lavoro notturno: decorre, ai fini retributivi, dalle ore 22 alle 6. Per i turni che iniziano dalle 4 del mattino si considera come prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6, per la quale spetta una maggiorazione da stabilire con accordo di secondo livello (e comunque non superiore al 20%).
Lavoro festivo: è considerato festivo il lavoro prestato di domenica (o giornata sostitutiva) e nelle festività nazionali e infrasettimanali.
Base di computo delle maggiorazioni: è costituita dalla quota oraria della retribuzione individuale.

<table>
<tr><th>Tipo di prestazione</th><th>Maggiorazione</th></tr>
<tr><td colspan="2">Lavoro straordinario</td></tr>
<tr><td>feriale: prime 75 ore/anno</td><td>13%</td></tr>
<tr><td>feriale: da 76 e fino a 150 ore/anno</td><td>20%</td></tr>
<tr><td>feriale: oltre 150 ore/anno</td><td>33%</td></tr>
<tr><td>notturno feriale</td><td>50%</td></tr>
<tr><td>diurno festivo</td><td>65%</td></tr>
<tr><td>notturno festivo</td><td>75%</td></tr>
<tr><td colspan="2">Lavoro notturno</td></tr>
<tr><td>ordinario</td><td>33%</td></tr>
<tr><td colspan="2">Lavoro festivo</td></tr>
<tr><td>diurno</td><td>50%</td></tr>
<tr><td>notturno</td><td>75%</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Altre voci</td><td>Indennità maneggio denaro (art. 32, ccnl 18.5.2022)
È ragguagliata al 5% della retribuzione base parametrale per ogni giornata di effettiva prestazione.
Indennità sgombero neve (art. 32, ccnl 18.5.2022)
Viene corrisposta al personale addetto al servizio in misura pari al 5% della retribuzione individuale per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni.
Indennità conducente (art. 32, ccnl 18.5.2022)
Compete al conducente operatore unico di liv. 3 (1 euro/giorno) e allo stesso conducente che svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie in concorso con altro operatore (0,50 euro/giorno). Gli importi sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali.
Indennità domenicale (art. 32, ccnl 18.5.2022)
Viene erogata per ogni domenica effettivamente lavorata con riposo compensativo ed è pari a 7 euro/giorno; l'importo è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali.
Indennità turnisti 3 x 7 (art. 32, ccnl 18.5.2022)
Spetta in misura pari al 3,65% della retribuzione base parametrale, per ogni giornata di effettiva prestazione agli addetti a lavorazioni a ciclo continuo 3 x 7 con spostamento del riposo domenicale. L'indennità è pari al 2,45% per gli addetti al ciclo continuo con riposo domenicale.
Le aziende che applicano il c.c.n.l. in quanto rinnovo del previgente c.c.n.l. 6.12.2016 continuano ad applicare l'art. 33, lett. a) previgente.
Indennità di reperibilità (art. 32, ccnl 18.5.2022)
Spetta per ogni giornata del turno di reperibilità: - da lunedì a sabato, coincidente con la giornata di turno programmato: 5 euro; - da lunedì a sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato: 7 euro; - giornata festiva, compresa quella di riposo: 10 euro. In caso di intervento spetta inoltre un'indennità di chiamata commisurata a 1 ora e mezza della retribuzione individuale con la maggiorazione per lavoro straordinario. L'importo delle indennità è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali.
Le aziende che applicano il c.c.n.l. in quanto rinnovo del previgente c.c.n.l. 6.12.2016 continuano ad applicare l'art. 34, commi 4 e 11 previgenti.
Elemento di copertura economica (art. 2, ccnl 18.5.2022)
Qualora il rinnovo del c.c.n.l. non intervenga prima della sua scadenza, a partire dal primo mese successivo alla scadenza è riconosciuto ai lavoratori un importo mensile di 15 euro al liv. 3-A da riparametrare per gli altri livelli. Tale importo costituisce totale copertura economica per i primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale.</td></tr>
<tr><td>Parametri retributivi</td><td>Divisori contrattuali (art. 28, ccnl 18.5.2022)
Quota oraria 169; la quota giornaliera si determina convenzionalmente moltiplicando la specifica retribuzione oraria per 39 e</td></tr>
</table>

DATI RETRIBUTIVI	
	dividendo il risultato per 6. **Retribuzione individuale mensile** (art. 27, ccnl 18.5.2022) È costituita dalla retribuzione base parametrale, dagli scatti di anzianità, dagli aumenti di merito o superminimi individuali e dall'assegno ad personam. **Retribuzione globale mensile** (art. 27, ccnl 18.5.2022) È costituita dalla retribuzione individuale mensile, dall'indennità di funzione per i quadri, dall'e.d.r. (erogato per 13 mensilità) e dall'indennità integrativa (erogata 12 mensilità).

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Categorie e qualifiche	**Inquadramento** (art. 15, ccnl 18.5.2022) La classificazione del personale è articolata su 10 livelli professionali distribuiti su 5 aree operativo-funzionali. **Mutamento di mansioni** (art. 16, ccnl 18.5.2022) Nelle more della definizione di una nuova disciplina unitaria, si conferma in materia l'applicazione della previgente disciplina derivante dalla contrattazione nazionale.
Periodo di prova	**Durata** (art. 5, ccnl 18.5.2022) <table><tr><th>Livello</th><th>Periodo</th></tr><tr><td>da Q a 6</td><td>180 giorni</td></tr><tr><td>da 5 a 1</td><td>90 giorni</td></tr></table> Criterio di computo: ai fini della durata del periodo di prova non si computa il giorno iniziale. Esclusione: sono esentati dal periodo di prova: - i lavoratori rientranti nella fattispecie dell'avvicendamento tra imprese appaltatrici; - i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le medesime mansioni nei 12 mesi precedenti; - i lavoratori provenienti da altra azienda che applica lo stesso contratto collettivo. Sospensione: la malattia sopravvenuta durante il periodo di prova lo sospende per una durata massima di 180 giorni; nel caso di infortunio il periodo resta sospeso fino alla guarigione clinica.

ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	**Orario normale** (art. 17, ccnl 18.5.2022) 38 ore settimanali di norma distribuite su 5 o 6 giorni. L'orario può essere realizzato anche come media settimanale nell'arco di 6 mesi, elevabili a 12 previa contrattazione aziendale. La durata massima dell'orario di lavoro è di 48 ore settimanali e 9 ore giornaliere, salvo diverse intese in sede aziendale. In caso di adozione dell'orario spezzato la durata dell'intervallo non può essere superiore a 2 ore. **Orario multiperiodale** (art. 18, ccnl 18.5.2022 – calendario generazionale: art. 22, ccnl 18.5.2022) Nei regimi di orario multiperiodale le ore ordinarie non possono superare le 46 settimanali e la durata minima non può essere inferiore a 30 ore settimanali. Nell'ambito dell'orario di lavoro generazionale son previste particolari articolazioni multiperiodali con distribuzione dell'orario normale su periodi più ampi. **Flessibilità** (art. 18, ccnl 18.5.2022) Programmi di attività flessibile con orari giornalieri superiori o inferiori all'orario normale possono essere attuati, limitatamente ad alcuni periodi prestabiliti, secondo modalità da esaminare congiuntamente a livello aziendale. Quando la media è realizzata con prestazioni lavorative di durata fino a 48 ore settimanali, le prestazioni rese oltre l'orario normale settimanale fino a un massimo di 150 ore annue pro-capite sono compensate con la retribuzione base parametrale maggiorata del 15% per le prime 120 ore e del 20% per le residue 30 ore. **Attività di trasporto a lunga percorrenza** (art. 17, ccnl 18.5.2022) L'orario di lavoro può essere esteso ai sensi del D.Lgs. n. 234/2007 nei confronti degli autisti adibiti a mansioni che comportano prolungate assenze giornaliere per il trasporto di rifiuti agli impianti di smaltimento con veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei reg. CE 561/2006 e 156/2014.
Banca ore	**Modalità di attivazione** (art. 26, ccnl 18.5.2022 – banca ore generazionale: art. 22, ccnl 18.5.2022) In assenza di accordo collettivo che regolamenti la banca ore, è facoltà del singolo richiederne l'attivazione individuale per l'accredito delle ore di straordinario prestate oltre le 120 ore annue. Nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti può essere attivata per i dipendenti a tempo indeterminato la banca ore generazionale con l'obiettivo di accantonare il valore economico delle ore di lavoro straordinario feriale prestate oltre le 120 ore annue fino al compimento dei 55 anni, ai fini del riconoscimento di una corrispondente riduzione individuale di orario nel periodo lavorativo successivo a tale data. A fronte di gravi motivi le ore accreditate possono essere fruite anche prima del compimento dei 55 anni, fino a un massimo del 30% delle ore accumulate sul conto individuale.
Festività	**Giorni festivi** (art. 20, ccnl 18.5.2022) Oltre alle festività previste dalla legge (1° gennaio - 6 gennaio - Lunedì di Pasqua - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 1° novembre - 8 dicembre - 25 dicembre - 26 dicembre) il c.c.n.l. considera festiva la ricorrenza del Santo Patrono del luogo in cui è ubicata l'azienda (29 giugno per il comune di Roma). Nella giornata di Pasqua viene corrisposto ai lavoratori un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.
Ferie	**Maturazione** (art. 23, ccnl 18.5.2022) Periodo di ferie annuo: - 22 giorni con orario distribuito su 5 giornate; - 26 giorni con orario distribuito su 6 giornate. Rapporti iniziati/cessati in corso d'anno: 1/12 per ogni mese di servizio (la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero). **Ferie solidali** (art. 46, ccnl 18.5.2022) I lavoratori possono cedere ad altri dipendenti della medesima impresa, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria o dei figli minori che necessitano di cure costanti, ore di permesso retribuito o di ferie maturate. La determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie viene demandata alla contrattazione aziendale.

ORARIO DI LAVORO	
Permessi ROL - Ex festività	**Permessi ex festività** (art. 21, ccnl 18.5.2022) Sono riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito nell'anno solare, fatte salve le diverse prassi in atto con riguardo al pagamento della festività soppressa del 4 novembre in sostituzione del riconoscimento di uno dei suddetti giorni di permesso. Rapporti iniziati/cessati in corso d'anno: i permessi sono attribuiti solo qualora il lavoratore risulti in forza rispettivamente il giorno in cui ricorre l'Ascensione (mobile), il 29 giugno e il 4 novembre. Il c.c.n.l. prevede specifiche discipline transitorie per i lavoratori con rapporto già regolato rispettivamente dai c.c.n.l. 10.7.2016 e 6.12.2016.

VICENDE DEL RAPPORTO	
Malattia	**Periodo di comporto e trattamento economico** (art. 43, ccnl 18.5.2022) Periodo di comporto: 365 giorni raggiungibili per sommatoria delle assenze comprese nell'arco dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. I periodi di ricovero ospedaliero intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni come sopra determinati non si computano fino a concorrenza di 120 giorni nel medesimo arco temporale. In presenza di gravi patologie i periodi di ricovero e i giorni di assenza direttamente correlati a terapie salvavita non si computano fino a concorrenza di 300 giorni. Trattamento economico: integrazione aziendale fino al 100% della retribuzione globale per tutta la durata del periodo di comporto. Aspettativa dopo il superamento del periodo di comporto: il lavoratore che raggiunga il limite di conservazione del posto per comporto ordinario/prolungato può usufruire di un periodo (anche frazionabile) di aspettativa non retribuita della durata massima di 270 giorni. La richiesta deve essere inoltrata entro gli ultimi 15 giorni del comporto. **Regolamentazione delle malattie di breve durata** (art. 43, ccnl 18.5.2022) A fronte di un tasso medio annuo di assenza per malattia eguale o superiore al 4,7% l'azienda effettua nell'anno successivo, per ogni episodio di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni, le seguenti trattenute: - a partire dal 6° evento morboso (ovvero dal 5° se le assenze complessive hanno già superato i 13 giorni di calendario), 35 euro per ogni singolo evento; - dal 9° evento morboso in poi, 45 euro per ogni singolo evento; - dal 12° evento morboso, in aggiunta a quanto sopra, le giornate di assenza sono computate in misura doppia ai fini del comporto contrattuale. Esclusioni: le penalizzazioni non si applicano nei casi elencati nel testo contrattuale. Il c.c.n.l. specifica la destinazione delle somme complessivamente trattenute in ciascun anno solare. Nelle more della definizione di una nuova disciplina unitaria delle trattenute per malattia breve, le aziende che applicano il c.c.n.l. in quanto rinnovo del previgente c.c.n.l. 6.12.2016 continuano ad applicare l'art. 46, lett. c) previgente, come modificato dall'accordo 18.5.2022.
Maternità	**Congedo di maternità** (art. 45, ccnl 18.5.2022) Integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale durante il periodo di astensione obbligatoria. **Congedo parentale** (art. 45, ccnl 18.5.2022) Il congedo può essere fruito anche in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero; in ogni caso la somma delle ore nell'arco di ciascun mese deve corrispondere a giornate intere.
Infortunio sul lavoro	**Conservazione del posto e trattamento economico** (art. 44, ccnl 18.5.2022) Conservazione del posto: fino a guarigione clinica. Trattamento economico: integrazione a carico del datore di lavoro fino al 100% della retribuzione globale per tutto il periodo di comporto.
Congedo matrimoniale	**Trattamento** (art. 40, ccnl 18.5.2022) In caso di matrimonio al lavoratore compete un congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Il congedo compete anche al lavoratore assunto con rapporto a tempo determinato di durata pari o superiore a 90 giorni.
Servizio militare	**Conservazione del posto** (art. 53 bis, ccnl 18.5.2022) Il lavoratore richiamato deve riprendere servizio entro 30 giorni dal collocamento in congedo. La disposizione riguarda le aziende che applicano il c.c.n.l. in quanto rinnovo del previgente c.c.n.l. 6.12.2016.
Corsi di studio e attività formative	**Diritto allo studio** (art. 41, ccnl 18.5.2022) I lavoratori studenti iscritti a corsi di scuole statali o parificate hanno diritto ai seguenti permessi retribuiti per gli esami: - di licenza elementare, 3 giorni; - di licenza media inferiore, 6 giorni; - di licenza media superiore, 12 giorni. Studenti universitari: hanno diritto 2 permessi giornalieri per esame (fino a un massimo di 3 volte per ogni esame). I lavoratori che frequentano corsi scolastici professionali attinenti all'attività aziendale posson fruire di un monte di ore lavorative determinato in 7,5 ore/anno per ciascun lavoratore a tempo indeterminato in servizio al 1°gennaio dell'anno di riferimento. Il singolo lavoratore può utilizzare un massimo di 150 ore per anno scolastico. Le aziende che applicano il c.c.n.l. in quanto rinnovo del previgente c.c.n.l. 6.12.2016 continuano ad applicare l'art. 45, lett. a) previgente. **Congedi per la formazione** (art. 41, ccnl 18.5.2022) I lavoratori con almeno 5 anni di anzianità possono richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito fino a 11 mesi, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. Limiti quantitativi: nei centri di servizio con più di 35 dipendenti le richieste devono essere presentate entro il 30 luglio e sono accolte entro il limite del 3% dei lavoratori in forza al 31 agosto. Nei centri di servizio minori il congedo è riconosciuto a un lavoratore per ciascun anno.
Altri permessi e aspettative	**Gravi infermità e lutti familiari** (art. 51, ccnl 18.5.2022) Il lavoratore ha diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado (anche non convivente) o di un componente la sua famiglia anagrafica. Qualora, nello stesso anno, si verifichino lutti per decesso di genitori, coniuge, figli, fratelli o altro familiare convivente, il lavoratore ha diritto a corrispondenti periodi di 3 giorni di permesso retribuito, sempreché tali lutti non intervengano durante periodi di ferie o di malattia del lavoratore medesimo. **Congedo per motivi familiari** (art. 51, ccnl 18.5.2022) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo fino a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, per i gravi motivi familiari indicati dall'art. 4, c. 2, L. n. 53/2000 e relativo regolamento di attuazione, concernenti la situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. (coniuge, figli e in mancanza loro discendenti prossimi, genitori e in mancanza loro ascendenti prossimi, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo può essere altresì richiesto per il decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente

<table>
<tr><th colspan="2">VICENDE DEL RAPPORTO</th></tr>
<tr><td></td><td>la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti per lutto. Durante il periodo di congedo il lavoratore non ha diritto alla retribuzione, né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.
Aspettativa per tossicodipendenza, etilismo, Aids (artt. 47 e 48, ccnl 18.5.2022)
E' prevista la concessione di periodi di aspettativa non retribuita per i lavoratori tossicodipendenti o affetti da etilismo che intendono accedere a programmi terapeutici e/o riabilitativi. Analoga concessione riguarda i familiari anche ai fini dell'assistenza delle persone affette da Aids.
Aspettativa per adozione e affidamento (art. 52, ccnl 18.5.2022)
Ai lavoratori che scelgano di adottare o avere in affidamento bambini e abbiano bisogno di una fase di ambientamento con l'adottato/affidato vengono riconosciuti periodi di aspettativa non retribuita fino a un anno.
Permessi brevi e aspettative (art. 37, ccnl 18.5.2022)
Al dipendente che lo richieda l'azienda può concedere: - brevi permessi con facoltà di non corrispondere la retribuzione; - un periodo di aspettativa fino a 180 giorni, durante il quale non decorre retribuzione né anzianità di servizio.</td></tr>
<tr><td>**Trasferta**</td><td>**Trattamento economico** (art. 33, ccnl 18.5.2022)
Il lavoratore inviato in trasferta per un periodo non superiore a 30 giorni, fuori del comune ove è stabilita la sede abituale di lavoro, ha diritto al rimborso delle spese di viaggio, delle altre eventuali spese necessarie per l'espletamento della missione e al seguente trattamento: - per trasferte di durata superiore alle 7 ore e fino a 12 ore, il rimborso delle spese sostenute per il vitto; - per trasferte di durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore, in aggiunta a quanto sopra, un'indennità giornaliera pari al 50% della retribuzione individuale. In caso di trasferte caratterizzate da più di un ciclo consecutivo di 24 ore, il diritto a ulteriori quote dell'indennità giornaliera matura a condizione che ogni ciclo successivo al primo abbia anch'esso una durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore.
Il trattamento spettante per le trasferte di durata superiore a 30 giorni è regolato a livello aziendale.</td></tr>
<tr><td>**Trasferimento**</td><td>**Trattamento economico** (art. 34, ccnl 18.5.2022)
Al lavoratore trasferito in una sede distante oltre 100 km. dalla precedente, oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasloco, è dovuta un'indennità pari a una mensilità di retribuzione globale maggiorata di 1/5 per ogni familiare a carico. Il lavoratore ha diritto altresì al rimborso dell'indennizzo corrisposto per anticipata risoluzione del contratto di locazione, fino ad un massimo di 4 mesi. In caso di recesso per motivi non disciplinari al lavoratore spetta il rimborso delle spese di viaggio per il rientro nella sede originaria, nonché il rimborso delle spese di trasloco che avvenga entro 6 mesi dalla risoluzione del rapporto.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="2">DISCIPLINE SPECIALI</th></tr>
<tr><td>**Apprendistato professionalizzante**</td><td>**Durata e retribuzione** (art. 14, ccnl 18.5.2022)
<table><tr><th>Liv. (1)</th><th>Periodo (2) (mesi)</th><th>Progressione retr. (3)</th></tr><tr><td>Q-8-7B-6B-5B-4B</td><td>1-12
13-24
25-36</td><td>85%
90%
95%</td></tr><tr><td>3B</td><td>1-12
13-24
25-30</td><td>75%
85%
90%</td></tr><tr><td>2B-1B</td><td>1-15
16-30</td><td>80%
90%</td></tr><tr><td colspan="3">(1) Livello di destinazione finale dell'apprendista
(2) Durata dell'apprendistato (mesi)
(3) Percentuale della retribuzione relativa al livello di destinazione</td></tr></table>
Formazione (art. 14, ccnl 18.5.2022)
L'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali pari a 40 ore medie annue (120 ore nel triennio); la formazione professionalizzante ha una durata non inferiore a 80 ore medie annue.
Trattamento normativo (art. 14, ccnl 18.5.2022)
Periodo di prova: non superiore a 3 mesi.
Malattia e infortunio: si applica la disciplina generale, ad eccezione del periodo massimo di conservazione del posto per malattia che è pari a 240 giorni (i periodi di franchigia per ricovero ospedaliero e gravi patologie sono pari rispettivamente a 80 e 200 giorni).
Maternità: i periodi di congedo (obbligatorio e facoltativo) non si computano ai fini della durata dell'apprendistato; per quanto riguarda il trattamento economico si applica la disciplina generale.
Sospensione del rapporto: in caso di sospensione involontaria per un periodo superiore a 30 giorni, il contratto può essere prolungato per un periodo equivalente.
Preavviso: completato il periodo di formazione, le parti del contratto individuale possono recedere con un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo.
Anzianità di servizio: dopo la conferma in servizio, l'anzianità pregressa è riconosciuta ai fini contrattuali e di legge.
Apprendistato a tempo parziale (art. 14, ccnl 18.5.2022)
È ammesso, ferme restando le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.
Stabilizzazione degli apprendisti (art. 14, ccnl 18.5.2022)
Le aziende che occupano più di 50 dipendenti non possono assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto sia terminato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. A tale fine non si computano i contratti risolti nel periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo o per passaggio di appalto, per superamento del periodo di comporto, per rifiuto di restare in servizio al termine dell'apprendistato.</td></tr>
<tr><td>**Altri tipi di apprendistato**</td><td>Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica.</td></tr>
<tr><td>**Lavoro a tempo determinato**</td><td>**Limiti quantitativi** (art. 11, ccnl 18.5.2022)
Il numero di lavoratori assunti a termine o utilizzati in somministrazione a tempo determinato non può complessivamente eccedere il 20% (in media annua calcolata all'atto dell'assunzione) dei lavoratori a tempo indeterminato. È sempre possibile stipulare contratti di lavoro a tempo determinato per un minimo di 5 lavoratori. Sono previsti casi di esenzione.
Limiti di durata (art. 11, ccnl 18.5.2022)
L'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi è consentita, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge, per le specifiche esigenze elencate dal testo contrattuale.</td></tr>
</table>

DISCIPLINE SPECIALI	
	Limite complessivo di durata (art. 11, ccnl 18.5.2022) La durata complessiva dei rapporti di lavoro intercorsi tra le stesse parti, per effetto di una successione di contratti a termine stipulati per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare i 30 mesi. Ai fini del computo si considerano anche i periodi di missione nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Le parti possono comunque stipulare un ulteriore contratto a termine per la durata massima di 12 mesi presso l'I.T.L. competente per territorio (deroga assistita). Sono in ogni caso escluse dal computo della durata complessiva le attività stagionali. **Trattamento normativo** (art. 11, ccnl 18.5.2022) Periodo di prova: non può superare 1/6 della durata del contratto e comunque l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato. Malattia, maternità, infortunio: il complessivo trattamento economico spettante è pari a 9 giorni per ogni mese di durata del contratto (la frazione di mese almeno pari a 15 giorni vale come mese intero) entro il limite di scadenza del termine apposto. **Sostituzione anticipata di lavoratori assenti** (art. 11, ccnl 18.5.2022) L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a 3 mesi, sia nel caso di assenze programmate, sia rispetto all'inizio dell'astensione obbligatoria ex D.Lgs. n. 151/2001.
Lavoro a tempo parziale	**Limiti contrattuali** (art. 10, ccnl 18.5.2022) L'azienda può procedere ad assunzioni di personale a tempo parziale in misura superiore mediamente nell'anno al 20% del personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, previa contrattazione con i soggetti sindacali competenti. **Limiti minimi di orario** (art. 10, ccnl 18.5.2022) La durata della prestazione a tempo parziale non può essere inferiore al 50% dell'orario normale a tempo pieno. La durata minima giornaliera continuativa è di 3 ore. **Clausole elastiche** (art. 10, ccnl 18.5.2022) Le parti possono stabilire clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero alla variazione in aumento della sua durata. Le prestazioni aggiuntive non possono superare annualmente il 40% della prestazione concordata. Le variazioni devono essere richieste con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. Trattamento economico: per le ore oggetto di variazione spetta la maggiorazione omnicomprensiva del 20%. **Lavoro supplementare** (art. 10, ccnl 18.5.2022) Consentito fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro. Compensato con la maggiorazione omnicomprensiva pari al 13% per le prestazioni effettuate entro il 40% della prestazione annua concordata; per le prestazioni eccedenti la maggiorazione è del 30%.
Lavoro stagionale	**Nozione** (art. 11, ccnl 18.5.2022) Oltre alle attività definite dal D.P.R. n. 1525/1963, sono considerate stagionali quelle caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno, in particolare per l'esecuzione di servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani, nonché di quelli tossici e nocivi, in relazione alle esigenze cicliche individuate nel testo contrattuale.
Telelavoro	**Nozione** (art. 12, ccnl 18.5.2022) Il telelavoro è una modalità di prestazione lavorativa effettuata mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità non sia richiesta dalla natura dell'attività svolta. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato. **Orario di lavoro** (art. 12, ccnl 18.5.2022) Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro (fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni) non sono normalmente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie e/o notturne o festive. È previsto l'obbligo per il telelavoratore di rendersi reperibile nell'arco di una fascia oraria da concordare con l'azienda.
Lavoro agile	**Nozione** (art. 12, ccnl 18.5.2022) Il lavoro agile prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'interno dei locali aziendali ed in parte al di fuori degli stessi, entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale, attraverso il supporto di strumenti telematici. La prestazione dell'attività in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato. **Attuazione** (art. 12, ccnl 18.5.2022) L'adozione del modello di lavoro agile è oggetto di esame congiunto a livello aziendale con i soggetti sindacali competenti.
Somministrazione di lavoro	**Limiti quantitativi** (art. 13, ccnl 18.5.2022) Il numero di lavoratori somministrati a tempo determinato non può superare complessivamente con i lavoratori assunti a tempo determinato il 20% (in media annua calcolata all'atto dell'assunzione) dei lavoratori a tempo indeterminato. È sempre possibile stipulare contratti di somministrazione di lavoro fino a 5 prestatori purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'azienda.
Lavoro a domicilio	Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica.

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
Attività sindacale	**Assemblea** (art. 58, ccnl 18.5.2022) I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite (per ciascuna assemblea non possono essere riconosciute più di 2 ore di retribuzione). La convocazione dell'assemblea va comunicata di norma all'azienda con un preavviso di almeno 48 ore. **Componenti RSU** (art. 57, ccnl 18.5.2022) Numero dei rappresentanti in funzione dei dipendenti dalle aziende/unità produttive: - da 16 a 60 dipendenti, 3 rappresentanti; - da 61 a 175 dipendenti, 3 rappresentanti oltre a 1 ogni 35 dipendenti nell'intervallo tra 61 e 175 (max 7 rappresentanti); - da 176 a 360 dipendenti, 7 rappresentanti oltre a 1 ogni 70 dipendenti nell'intervallo tra 176 e 360 (max 9 rappresentanti); - da 361 a 1.000 dipendenti, 9 rappresentanti oltre a 1 ogni 80 dipendenti nell'intervallo tra 361 e 1.000 (max 17 rappresentanti); - da 1.001 a 5.000 dipendenti, 17 rappresentanti oltre a 1 ogni 90 dipendenti nell'intervallo tra 1.001 e 5.000; - oltre 5.000 dipendenti, 71 rappresentanti. **Rappresentanti per la sicurezza** (art. 63, ccnl 18.5.2022) Numero dei rappresentanti: - aziende o unità produttive fino a 200 dipendenti, 1 rappresentante; - aziende o unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti, 3 rappresentanti; - aziende o unità produttive oltre 1.000 dipendenti, 6 rappresentanti. Il numero dei dipendenti

<table>
<tr><th colspan="2">DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA</th></tr>
<tr><td></td><td>risulta dal numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente.</td></tr>
<tr><td>Permessi retribuiti</td><td>Dirigenti RSU (art. 57, ccnl 18.5.2022)
Nelle aziende aderenti alle associazioni datoriali stipulanti del c.c.n.l. 10.7.2016: monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 1 ora per il numero di dipendenti in forza al 1° gennaio.
Nelle aziende che applicano il c.c.n.l. in quanto rinnovo del c.c.n.l. 6.12.2016: monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 2 ore per il numero di dipendenti in forza al 1° gennaio.
Rappresentanti per la sicurezza (art. 63, ccnl 18.5.2022)
Permessi annui: - aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti, 12 ore annue; - aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti, 30 ore annue; - aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti, 46 ore annue per ciascun rappresentante.
Dirigenti OSL (art. 57, ccnl 18.5.2022)
Nelle aziende aderenti alle associazioni datoriali stipulanti del c.c.n.l. 10.7.2016: monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 5 ore e 30 minuti per il numero dei dipendenti in forza al 1° gennaio.
Nelle aziende che applicano il c.c.n.l. in quanto rinnovo del c.c.n.l. 6.12.2016: monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 5 ore per il numero dei dipendenti in forza al 1° gennaio.
Ai componenti degli organi direttivi nazionali/territoriali delle organizzazioni sindacali sono riconosciuti i seguenti permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni: - 72 ore nelle aziende da 16 a 200 dipendenti; - 108 ore nelle aziende da 201 a 1.000 dipendenti; - 165 ore nelle aziende da 1.001 a 3.000 dipendenti; - 198 ore nelle aziende oltre 3.000 dipendenti.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="2">WELFARE CONTRATTUALE</th></tr>
<tr><td>Previdenza complementare</td><td>Fondo Previambiente (art. 65, ccnl 18.5.2022)
Contribuzione al fondo pensione complementare, per 12 mensilità:
- contributo ordinario a carico azienda: 2,033% della seguente base retributiva convenzionale: retribuzione base mensile in atto al 1.1.1997, indennità di contingenza, un aumento periodico di anzianità;
- contributo aggiuntivo a carico azienda: 22 euro/mese;
- contributo a carico azienda per la copertura assicurativa dei casi di premorienza e invalidità permanente: 5 euro/mese;
- contributo a carico lavoratore: 1,30% della stessa base di computo, oltre al versamento dell'intero tfr maturato annualmente per coloro che hanno iniziato l'attività lavorativa dopo il 28.4.1993 (2% della retribuzione utile per il calcolo del tfr se l'attività è iniziata in precedenza).
Conversione degli scatti in contributi (art. 65, ccnl 18.5.2022)
Ai lavoratori nuovi assunti a partire dal 18.5.2022 viene riconosciuta la possibilità di optare, entro 6 mesi dall'assunzione, per la conversione degli scatti di anzianità in contributi a sostegno della previdenza complementare. L'opzione è irrevocabile.
I lavoratori già in servizio al 18.5.2022 che non hanno ancora completato la maturazione degli scatti possono chiedere la conversione in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione.
L'importo da versare al fondo corrisponde al valore dello scatto, calcolato in 36esimi, maggiorato del 10% e riproporzionato su 12 mensilità.
<table>
<tr><th>Liv.</th><th>Importo unitario</th><th>Importo massimo</th></tr>
<tr><td>Q</td><td>50,27</td><td>502,70</td></tr>
<tr><td>8</td><td>37,28</td><td>372,80</td></tr>
<tr><td>7</td><td>33,42</td><td>334,20</td></tr>
<tr><td>6</td><td>31,63</td><td>316,34</td></tr>
<tr><td>5</td><td>28,02</td><td>280,20</td></tr>
<tr><td>4</td><td>26,85</td><td>268,50</td></tr>
<tr><td>3</td><td>24,52</td><td>245,20</td></tr>
<tr><td>2</td><td>22,66</td><td>226,60</td></tr>
<tr><td>1</td><td>19,56</td><td>195,60</td></tr>
<tr><td>J</td><td>11,29</td><td>-</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Assistenza integrativa</td><td>Fondo Fasda (art. 65, ccnl 18.5.2022)
Contributo a carico azienda: 84,50 euro/trimestre. Sono iscritti al fondo i lavoratori con rapporto a tempo pieno indeterminato (compresi gli apprendisti) e i dipendenti con unico contratto di lavoro a tempo determinato di almeno 12 mesi, sia a tempo pieno sia a tempo parziale con orario di lavoro almeno pari al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno. Sono considerati in forza anche i dipendenti che si trovino nella posizione di aspettativa non retribuita.</td></tr>
<tr><td>Polizze assicurative</td><td>Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica.</td></tr>
<tr><td>Contributi contrattuali</td><td>Fondazione Rubes Triva (art. 64, ccnl 18.5.2022)
Contribuzione a carico azienda per ogni dipendente in forza al 1° gennaio: 2 euro/mese dal 1° gennaio 2025. Il versamento deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="2">ESTINZIONE DEL RAPPORTO</th></tr>
<tr><td>Preavviso</td><td>Durata (art. 69, ccnl 18.5.2022)
<table>
<tr><th rowspan="2">Livello</th><th colspan="2">Anzianità di servizio</th></tr>
<tr><th>fino a 10 anni</th><th>oltre 10 anni</th></tr>
<tr><td>Q, 8, 7, 6</td><td>90 giorni</td><td>180 giorni</td></tr>
<tr><td>Altri livelli</td><td>30 giorni</td><td>60 giorni</td></tr>
<tr><td colspan="3">In caso di dimissioni i termini indicati sono ridotti alla metà</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

ESTINZIONE DEL RAPPORTO	
	Aziende aderenti alle associazioni datoriali stipulanti del c.c.n.l. 10.7.2016: si applicano i seguenti termini di preavviso: - fino a 2 anni di servizio, 30 giorni; - da 3 a 5 anni di servizio, 60 giorni; - da 6 a 15 anni di servizio: 90 giorni; - oltre 15 anni di servizio, 120 giorni. Nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti di legge per il pensionamento di vecchiaia il preavviso è pari a 8 giorni di calendario. In caso di licenziamento i termini del periodo di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese.
Trattamento di fine rapporto	**Base di computo** (art. 71, ccnl 18.5.2022) Secondo il c.c.n.l. la base di computo del tfr è composta esclusivamente dai seguenti elementi: retribuzione base parametrale, aumenti periodici di anzianità (con esclusione dell'importo maturato fino a concorrenza del valore dei primi 3,5 scatti per ogni livello di inquadramento), aumento di merito o superminimo individuale, assegno ad personam, quattordicesima mensilità, indennità di funzione per i quadri, indennità sgombero neve, compenso per lavoro notturno (qualora la prestazione sia resa per un numero di giorni almeno pari al 50% dei giorni lavorati nel singolo mese). L'importo relativo alla tredicesima mensilità è escluso dal computo del tfr a decorrere dal 1° gennaio 1998.