

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 15 novembre 2012

Assoambiente, rappresentata dal Presidente sezione Rifiuti Urbani Daniela Sangalli, con l'assistenza di FISE nelle persone di Giancarlo Cipullo, Responsabile per le Relazioni Industriali, e di Donatello Miccoli

e

le Segreterie nazionali delle OO.SS.

FP CGIL rappresentata da Adriano Sgrò e Massimo Cenciotti

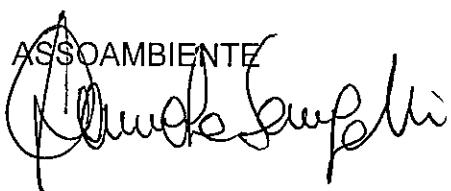
FIT CISL rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

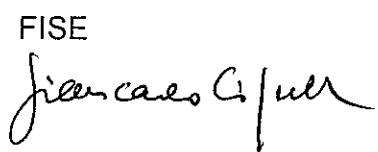
UILTRASPORTI rappresentata da Claudio Tarlazzi e Paolo Modi

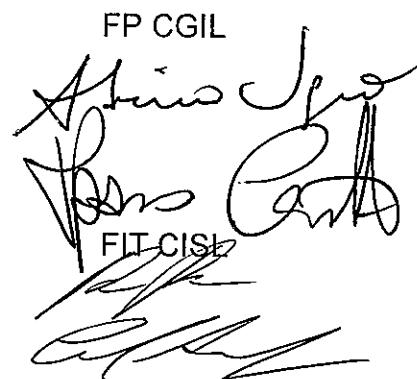
FIADEL rappresentata da Francesco Garofalo e Luigi Verzicco

nell'ambito del rinnovo del CCNL 5.4.2008 convengono di stipulare il presente Verbale di accordo, del quale i testi contrattuali allegati sono parte integrante.

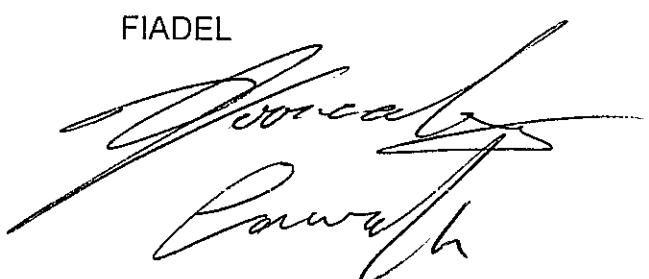
- 1) Secondo quanto definito nei testi allegati, con riguardo al CCNL 5.4.2008 sono sostituiti:
 - a) le lettere B), C), D) dell'art. 2;
 - b) l'art. 59;
 - c) il Regolamento per l'elezione della Rappresentanza sindacale unitaria (Allegato 10).
- 2) Le predette nuove disposizioni entrano in vigore dal 16.11.2012, tranne quelle di cui alle lettere C), D), E) dell' art. 59 che entrano in vigore dall' 1.1.2013.
- 3) In sede di stesura del CCNL 21.3.2012, le parti saranno impegnate ad armonizzare la disciplina elettorale della R.S.U. con quella dei Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA) di cui all'art. 64, lett. D) del CCNL 5.4.2008.

ASSOAMBIENTE


FISE


FP CGIL

FIT CISL


UILTRASPORTI


FIADEL


Art. 2 – La contrattazione di primo e secondo livello

La lettera B) dell'art. 2 del CCNL 5.4.2008 è sostituita come segue.

“ B) LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: GLI ACCORDI COLLETTIVI AZIENDALI

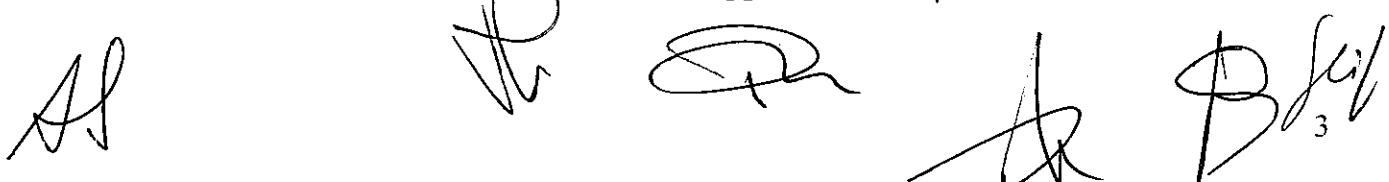
1. Le parti titolari della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lettere C) e D) sono l'impresa e la R.S.U. congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.OSS. stipulanti il presente CCNL.
2. La contrattazione collettiva di secondo livello:
 - a) si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge;
 - b) disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali;
 - c) definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.
3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970, se approvati dalla maggioranza dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria.
4. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 e non per i singoli lavoratori.

NORMA TRANSITORIA

Nelle more della costituzione della R.S.U. in tutte le imprese che applicano il presente CCNL, essendo in carica le R.S.A. costituite ex art. 19 della legge n. 300/1970, titolari della contrattazione collettiva di cui alle lettere C) e D) congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.OSS. stipulanti il presente CCNL, i contratti collettivi aziendali di cui al comma 3 esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle Associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.

I contratti collettivi aziendali in parola, approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali con le modalità sopra indicate, devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale 28. 6. 2011 o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto.

L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti “.



I commi da 1 a 10 della lettera C) dell'art. 2 del CCNL 5.4.2008 sono sostituiti come segue.

"C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE CORRELATA ALLA PRODUTTIVITÀ"

1. Gli accordi aziendali correlati alla produttività hanno durata triennale.
2. Fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendale in scadenza, le proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza stessa; fermo restando quanto previsto al comma 4.
Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro alle stesse.
3. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
4. Nel rispetto dei cicli negoziali, le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività non possono essere attivate da sei mesi prima sino a quattro mesi dopo la scadenza del CCNL.
5. La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.
6. Le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo, anche occupazionale, anche in considerazione dell'andamento e delle prospettive della competitività nonché delle condizioni essenziali di redditività.
Le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e la effettuazione delle verifiche dei risultati di cui al comma 5 saranno oggetto di esame congiunto tra le parti.
7. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 5 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.
8. Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale".

NOTA A VERBALE

Per effetto delle modifiche di cui ai precedenti commi della lettera C), i commi 11, 12, 13, 14 della lettera C) di cui all'accordo nazionale 21.3.2012 sono rinumerati rispettivamente 9, 10, 11, 12; ferma restando la Dichiarazione finale.

La lettera D) dell'art. 2 del CCNL 5.4.2008 è sostituita come segue.

"D) LA CONTRATTAZIONE DI TIPO NORMATIVO

Costituiscono oggetto di accordo:

- a) nell'ambito del sistema degli orari definito dal CCNL:
 - l'estensione dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 2 e relativa Nota a verbale ad altre attività lavorative;
 - soluzioni integrative di quelle previste dall'art. 17bis, in materia di orario di lavoro multiperiodale;
 - soluzioni integrative di quelle previste dall'art. 18 in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;
 - la definizione di nastri giornalieri anche differenziati;
 - il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario;
 - le modalità di fruizione in deroga del riposo giornaliero e del riposo settimanale;
 - l'individuazione di attività lavorative discontinue;
 - la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 22, comma 4;
 - l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 12, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino.
- b) con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale, diverse modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità relativamente alle clausole elastiche e flessibili nonché un ampliamento delle ore di lavoro supplementare;
- c) il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi;
- d) le possibili soluzioni in materia di mobilità tra unità produttive diverse, nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- e) la fornitura degli indumenti di lavoro, di cui all'art. 65, lett. D);
- f) le residue materie delegate dal CCNL o dalla legge;
- g) materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali".

5

Art. 59 – PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

A) RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (R.S.U.)

1. In attuazione di quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia e secondo quanto disciplinato dalla presente lettera A) e dall'allegato Regolamento al presente CCNL (Allegato 10), la rappresentanza dei lavoratori in tutte le unità produttive che applicano il presente CCNL, aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, è esercitata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), con mandato elettivo di durata triennale.
2. Le votazioni per l'elezione della R.S.U. si svolgono a suffragio universale per liste concorrenti, ogni tre anni, in tutte le unità produttive che applicano il presente CCNL in un'unica data stabilita dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti. La conseguente attivazione degli adempimenti procedurali per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento allegato. Lo svolgimento degli adempimenti elettorali è stabilito dal Regolamento allegato.
3. In ottemperanza ai vigenti accordi interconfederali, le Organizzazioni sindacali stipulanti, quelle firmatarie del CCNL nonché quelle comunque riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 :
 - a) con l'elezione della R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970, in tutte le unità produttive nelle quali si applica il presente CCNL;
 - b) convengono che l'elezione della R.S.U. determina l'automatica decadenza delle R.S.A. in carica.
4. Nelle unità produttive che applicano il presente CCNL:
 - a) la R.S.U. subentra alle R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto delle disposizioni legislative, contrattuali nazionali e interconfederali, ivi compresa la titolarità delle relazioni sindacali e della contrattazione aziendale di secondo livello, secondo i criteri e le modalità stabiliti dal vigente CCNL.
Il subentro della R.S.U. alle R.S.A. avviene a parità di trattamento legislativo e contrattuale nonché a parità di costi per l'azienda, con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e legali;
 - b) i componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di libertà, tutele e diritti sindacali già loro spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali, quali, ad esempio, il diritto: ai permessi retribuiti contrattuali che assorbono quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970; a indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per 5 delle 10 ore annue retribuite, ex art. 20 della legge n. 300/1970; ai permessi non retribuiti ex art. 24 della legge n. 300/1970; ai locali per l'esercizio delle funzioni di competenza, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti; e a quello di affissione ex art. 25 della legge n. 300/1970.

5. In relazione al numero dei lavoratori dipendenti in forza, il numero dei componenti della R.S.U si determina, in ogni unità produttiva che applica il presente CCNL, come segue:
 - a) unità produttive da 16 a 60 dipendenti: 3 componenti;
 - b) unità produttive da 61 a 175 dipendenti: al numero minimo di 3 componenti si aggiunge 1 componente ogni 35 dipendenti nell'intervallo tra 61 e 175 (max 7 componenti);
 - c) unità produttive da 176 a 360 dipendenti: al numero minimo di 7 componenti si aggiunge 1 componente ogni 70 dipendenti nell'intervallo tra 176 e 360 (max 9 componenti);
 - d) unità produttive oltre 360 dipendenti: al numero minimo di 9 componenti si aggiunge 1 componente ogni 70 dipendenti da 361 in poi.
6. Il numero dei componenti della R.S.U. deve essere sempre dispari. Qualora l'applicazione del criterio di cui al comma 5 determini un numero pari di componenti, tale numero sarà arrotondato al numero dispari immediatamente superiore. Per contro, qualora l'applicazione del predetto criterio determini un numero dispari di componenti, seguito o meno da un decimale, resterà confermato tale numero.
7. I nominativi dei componenti eletti nella R.S.U. devono essere tempestivamente comunicati per iscritto all'azienda.
8. I componenti della R.S.U. restano in carica tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento allegato.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE PER LA FASE COSTITUTIVA DELLA R.S.U.

1. Le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti indicano l'elezione per la costituzione della R.S.U. per le giornate del 6 e 7 giugno 2013, in tutte le unità produttive che applicano il presente CCNL, aventi almeno 16 dipendenti.
Gli adempimenti elettorali, espletati in attuazione del Regolamento allegato, dovranno essere completati entro il 23 giugno 2013.
2. Fino al 23 giugno 2013, le RSA già costituite continuano a svolgere le loro funzioni, esercitando le prerogative e i diritti di competenza in applicazione della legge n.300/1970 e dell'art. 59 del CCNL 5.4.2008. Resta ferma la loro automatica decadenza a partire dal 24 giugno 2013, secondo quanto previsto dalla presente lettera A).
3. La R.S.U. costituita a termini delle presenti Disposizioni transitorie entrerà in carica a partire dal 24 giugno 2013 e scadrà il 23 giugno 2016.
Il conseguente rinnovo verrà promosso in attuazione di quanto previsto dalla presente lettera A) e dall'allegato Regolamento.
4. Le R.S.U. già costituite alla data del 15.11.2012 saranno tenute a rinnovare le procedure elettorali, secondo quanto previsto dalle presenti Disposizioni transitorie; fermo restando che fino al rinnovo manterranno, ove in atto, il maggior numero di componenti.



Se necessario, le predette R.S.U. resteranno in carica, in regime di proroga, per il tempo necessario allo svolgimento delle elezioni promosse dalle Segreterie nazionali.

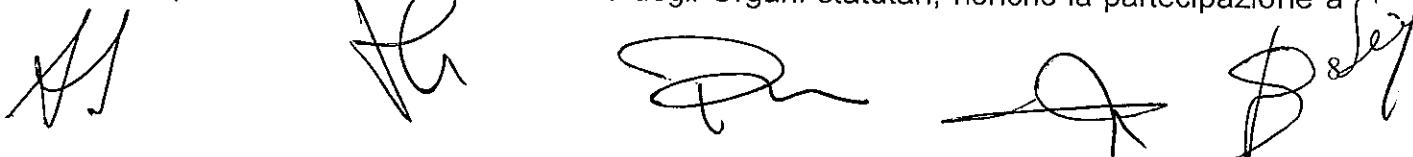
5. Ove siano in carica le R.S.A., resta inteso che, nelle more dell'elezione della RSU, le prerogative di cui alla lettera A), comma 4, sono provvisoriamente riconosciute alle R.S.A., ivi compresi i permessi contrattuali.

B) PERMESSI RETRIBUITI PER I COMPONENTI DELLA R.S.U.

1. In ogni unità produttiva nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti della R.S.U. spettano, per ogni anno solare, permessi retribuiti per un monte ore annuo complessivo pari a 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno.
2. I permessi di cui al comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, nonché la partecipazione a commissioni comunque denominate, a gruppi di studio/lavoro, a convegni e congressi di natura sindacale, ecc., con esclusione delle riunioni convocate dall'azienda.
3. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
4. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
5. I permessi di cui alla presente lettera assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970, tenuto conto di quanto previsto dalla lettera A), commi 3 e 4.

C) PERMESSI RETRIBUITI PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI TERRITORIALI E NAZIONALI DELLE OO.SS. STIPULANTI

1. In ogni unità produttiva nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti degli Organi territoriali e nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti spettano, per ogni anno solare, permessi retribuiti per un monte ore annuo complessivo pari a 5 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.
2. La quota parte dei permessi retribuiti spettanti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante è determinata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività aziendale sul monte ore annuo complessivo di cui al comma 1. Tale indice è espresso dal rapporto percentuale tra il totale degli iscritti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante e il totale degli iscritti a tutte le Associazioni sindacali stipulanti nell'ambito di ogni unità produttiva, entrambi accertati dall'azienda alla data del 1° gennaio di ogni anno e comunicati agli Organi territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti.
3. I permessi di cui al comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa la convocazione/riunione degli Organi statutari, nonché la partecipazione a



The image shows four handwritten signatures in black ink, each with a unique style. From left to right: 1) A signature consisting of several short, diagonal strokes. 2) A signature that looks like 'P.L.' followed by a stylized surname. 3) A signature that appears to be 'G. S.' followed by a surname. 4) A signature that includes a small 'S' and 'S' at the top, followed by a surname.

commissioni comunque denominate, a gruppi di studio/lavoro; a convegni e congressi di natura sindacale, ecc., con esclusione delle riunioni convocate dall'azienda.

4. I nominativi dei componenti degli Organi di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.
5. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
6. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
7. I permessi di cui alla presente lettera C) assorbono integralmente quelli di cui all'art. 30 della legge n.300/1970.

D) DISCIPLINA DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 30 DELLA LEGGE N. 300/1970

1. In ogni unità produttiva nella quale si applica il presente CCNL, ai lavoratori dipendenti componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali delle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 spettano permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli Organi direttivi di propria competenza, qualora l'orario delle predette riunioni coincida anche parzialmente con l'orario di lavoro giornaliero. La partecipazione viene autorizzata dall'azienda a seguito del ricevimento della relativa lettera di convocazione a firma del competente Segretario responsabile.
2. I permessi retribuiti di cui al precedente comma 1 sono concessi a ogni dipendente avente titolo fino a un massimo di 72 ore per ogni anno solare.
3. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.
4. I permessi retribuiti di cui sopra sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatti salvi eventuali motivati impedimenti.
5. Le disposizioni di cui alla presente lettera D) costituiscono attuazione del rinvio previsto in materia dall'art. 30 della legge n.300/1970.

E) ASPETTATIVA RETRIBUITA PER MOTIVI SINDACALI

1. Le aziende associate ad Assoambiente che applicano il presente CCNL mettono a disposizione di tutte le Associazioni sindacali nazionali stipulanti un periodo di aspettativa retribuita, per motivi sindacali, nella misura complessiva di 90 mesi per ogni anno solare, da suddividersi fra di esse secondo il criterio di seguito specificato.
2. L'onere del predetto periodo complessivo di aspettativa retribuita è di pertinenza delle aziende associate che applicano il presente CCNL ed è ripartito tra le stesse secondo i criteri e le modalità stabiliti da Assoambiente .

3. Fermo restando quanto previsto ai successivi commi 5 e 6, l'entità del periodo di mesi di aspettativa retribuita riconosciuto, per ogni anno solare, a ognuna delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti è individuata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività nazionale sul monte totale annuo di 90 mesi.
Ai fini in parola, l'indice di rappresentatività nazionale della singola Organizzazione sindacale nazionale stipulante è espresso dal rapporto percentuale tra il totale nazionale degli iscritti alla singola Organizzazione e il totale degli iscritti a tutte le OO.SS. nazionali stipulanti, entrambi accertati da Assoambiente nell'ambito di tutte le aziende ad essa associate alla data del 1° novembre di ogni anno e comunicati alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro il successivo 15 dicembre.
Il predetto indice vale per l'anno solare seguente.
4. L'aspettativa retribuita per motivi sindacali è attribuita e fruìta per periodi di durata continuativa mensile o plurimensile, anche non calendariale, con corresponsione della retribuzione globale.
Non sono ammesse l'attribuzione o la fruizione della predetta aspettativa per periodi di durata inferiore al mese, ovvero per periodi continuativi superiori a 11 mesi nell'anno solare riferiti al medesimo dipendente.
5. L'aspettativa di cui alla presente lettera non può essere riconosciuta nelle aziende aventi meno di 50 dipendenti.
L'onere annuo a carico della singola azienda non può comunque superare quello relativo al periodo di 33 mesi.
6. I periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali sono utili ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità supplementari, del T.F.R., dell'Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), degli aumenti periodici di anzianità e del periodo necessario per il passaggio alla posizione parametrale A.
7. I nominativi dei lavoratori dipendenti beneficiari dei periodi di aspettativa retribuita sono preventivamente e tempestivamente comunicati o confermati per iscritto dalle rispettive Segreterie sindacali nazionali stipulanti ad Assoambiente, per la conseguente comunicazione all'azienda interessata.

F) DIRITTI DELLE STRUTTURE SINDACALI TERRITORIALMENTE COMPETENTI IN PRESENZA DELLA R.S.U.

1. A seguito della costituzione della R.S.U., alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro è riconosciuto, in sede aziendale, il diritto:
- di indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori, a termini della successiva lettera H), per 5 delle 10 ore procapite retribuite annue, ex art. 20 della legge n. 300/1970;
 - di affissione, ex art. 25 della legge n. 300/1970.

G) ASSEMBLEE DEL PERSONALE

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea in azienda fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore procapite annue per le quali viene corrisposta la retribuzione globale.
Il conteggio delle ore effettivamente utilizzate per l'assemblea dai singoli lavoratori viene effettuato tramite i normali strumenti di verifica delle presenze/assenze utilizzati in azienda.
Per ogni assemblea non possono comunque essere riconosciute più di due ore di retribuzione.
2. In considerazione della particolare natura del servizio pubblico essenziale da assicurare, le assemblee sono tenute, di norma, nelle ultime ore di lavoro allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti.
3. Le assemblee – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette dalla R.S.U. o dalle OO.SS. nazionali a termini della precedente lett. G) su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda con un preavviso, di norma, di almeno 48 ore.
4. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle OO.SS. che hanno promosso la costituzione della R.S.U..

H) DIRITTO DI AFFISSIONE

La rappresentanza sindacale aziendale ha diritto di affiggere pubblicazioni, testi, comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi all'interno dell'azienda, che la Direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

I) SEDI SINDACALI

Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, l'azienda pone permanentemente a disposizione della R.S.U. un idoneo locale, all'interno dell'azienda stessa o nelle sue immediate vicinanze, per l'esercizio delle sue funzioni.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti, l'azienda mette a disposizione della R.S.U. che ne faccia richiesta un idoneo locale, all'interno dell'azienda stessa o nelle sue immediate vicinanze, per le proprie riunioni.

J) TESSERAMENTO ANNUO E DELEGA DI PAGAMENTO

1. Allo scopo di consentire ai lavoratori il versamento del proprio contributo alle Organizzazioni sindacali alle quali sono iscritti, le aziende effettuano le relative trattenute sulle retribuzioni mensili, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega di pagamento obbligatoriamente redatta sul modulo aziendale conforme a quello allegato al presente CCNL (Allegato 9).

Nella delega devono essere specificati, in particolare, le generalità del lavoratore, il sindacato al quale deve essere devoluto il contributo annuale per il tesseramento, la misura del contributo annuale nonché l'impegno del lavoratore a osservare le disposizioni della presente lettera J).

2. Il tesseramento è valido per ogni intero anno solare.
La misura del relativo contributo annuo – che è indivisibile – è costituita dall'1% della retribuzione base parametrale mensile del dipendente per 14.
Per facilitazione di pagamento, il versamento del contributo annuo è rateizzato in 14 quote mensili trattenute con le corrispondenti mensilità contrattuali.
3. Qualora il dipendente revochi per iscritto la delega di pagamento in corso d'anno, egli è comunque tenuto a versare la residua quota di contributo annuale per il tesseramento, che sarà trattenuta dall'azienda in un'unica soluzione con la corresponsione della prima retribuzione mensile utile.
4. L'azienda rimette mensilmente alle Organizzazioni sindacali i contributi per il tesseramento di loro competenza.
5. Ai fini degli obbligatori adempimenti aziendali, non sono ritenute valide deleghe di singoli o di gruppi di lavoratori per contributi di tesseramento annuo di misura inferiore a quella stabilita dal comma 2, ovvero deleghe recanti disposizioni in contrasto con quelle di cui alla presente lettera J).

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai diversi fini di cui al presente articolo 59, con l'espressione "lavoratori dipendenti" si deve intendere l'insieme dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto a termine di durata superiore a 9 mesi.

DICHIARAZIONI FINALI

- 1) Qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente articolo e/o dal Regolamento per costituzione della R.S.U. (Allegato 10), le parti stipulanti si impegnano a reincontrarsi tempestivamente onde provvedere ai necessari adeguamenti normativi.
- 2) Ogni controversia di natura interpretativa/applicativa relativa alla disciplina per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle Parti nazionali stipulanti.
Eventuali controversie in sede aziendale saranno rimesse all'esame delle Parti nazionali stipulanti.
- 3) Le Parti nazionali stipulanti si impegnano a procedere, in occasione del rinnovo del C.C.N.L., ad una verifica congiunta degli esiti applicativi della disciplina della RSU.

ENTRATA IN VIGORE

Le disposizioni di cui alle lettere:

- A), B), F), G), H), I), J) nonché il Chiarimento a verbale e le Dichiarazioni finali entrano in vigore dal 16. 11. 2012;
- C), D), E) entrano in vigore dall'1.1.2013".

12/12/12

Il Regolamento per l'elezione della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) di cui all'Allegato 10 al CCNL 5.4.2008 è sostituito dal seguente:

**REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE
DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (R.S.U.)
E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE,
SICUREZZÀ E AMBIENTE (RLSSA)**

Premessa

La Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) è l'organismo di rappresentanza sindacale di tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro, siano essi iscritti o meno alle Organizzazioni sindacali.

La R.S.U. risponde alle esigenze di:

- dotare i lavoratori e le lavoratrici di uno strumento generale e unitario di rappresentanza, su base elettiva;
- determinare un maggiore coinvolgimento degli stessi lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte sindacali che li riguardano;
- garantire la indispensabile coesione del sistema contrattuale;
- evitare, pur nel rispetto del pluralismo delle posizioni, la polverizzazione della rappresentanza.

Nelle unità produttive si darà luogo alla costituzione e al rinnovo su base elettiva della R.S.U., chiamando al voto a scrutinio segreto e su liste di Organizzazione tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, non in prova, informandone anche i lavoratori a tempo determinato.

In tale premessa, in attuazione dei pertinenti Accordi interconfederali, le parti stipulanti il C.C.N.L. concordano il seguente Regolamento che disciplina la costituzione e il rinnovo della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.), a integrazione di quanto stabilito al riguardo dall'art. 59 del vigente CCNL.

Art. 1 – Indizione e attivazione della procedura delle elezioni per la costituzione e il rinnovo della R.S.U.

1. Nelle unità produttive aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti sono indette in un'unica data le elezioni della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.), a iniziativa delle Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, secondo quanto previsto dall'articolo 59, lettera A), comma 2.

La data delle elezioni è comunicata per iscritto dalle predette Segreterie nazionali alle strutture territorialmente competenti delle OO.OSS. nazionali stipulanti nonché ad Assoambiente con un preavviso di almeno quattro mesi.

Assoambiente provvederà conseguentemente a indicare, per iscritto, le Associazioni sindacali nazionali firmatarie del CCNL all'attenzione delle predette Segreterie nazionali.

15

2. Alla conseguente attivazione della procedura per l'elezione della R.S.U. provvedono, con un preavviso di almeno tre mesi, le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti con comunicazione scritta alla rappresentanza sindacale e alla Direzione aziendale, affissa anche nell'apposito albo aziendale; fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del presente Regolamento.
3. Entro 15 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 2, in ogni unità produttiva viene insediata la Commissione elettorale di cui all'art. 6.
4. Entro 20 giorni dalla data della comunicazione scritta di cui al comma 2, la Direzione aziendale consegna alla Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto in ogni unità produttiva, ai sensi dell'art. 8, e quanto necessario al normale svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 2 – Presentazione delle liste elettorali

1. Nella composizione delle liste elettorali si perseguita un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione dei principi di non discriminazione, con riguardo a una congrua rappresentanza di candidate dipendenti, individuate in relazione al numero delle addette a livello locale.
2. All'elezione della R.S.U. concorrono almeno due liste elettorali, che possono essere presentate dalle:
 - a) Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente CCNL;
 - b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto e atto costitutivo notarile, a condizione che, preliminarmente, accettino espressamente e formalmente: i vigenti Accordi interconfederali; il vigente CCNL; il presente Regolamento; l'accordo di settore 1.3.2001 sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero, stipulato ai sensi della legge n. 146/1990 e succ. modificazioni; e, inoltre, a condizione che all'atto della presentazione della lista presentino un numero di firme di lavoratori dipendenti almeno pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Le firme dei presentatori delle liste sono autenticate dalla Commissione elettorale di cui all'art. 6.

Il termine per la presentazione delle liste elettorali è fissato nella mezzanotte del trentesimo giorno dalla data della comunicazione scritta di cui all'art. 1, comma 2.

3. L'abilitazione a presentare le liste elettorali è attestata dal possesso dei requisiti di cui alla lettera a) ovvero di cui alla lettera b) del comma 2.
4. Il possesso dei requisiti è comprovato dai seguenti documenti allegati alla presentazione della lista:
 - nel caso di cui al comma 2, lett.a): da una dichiarazione sottoscritta dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie;
 - nel caso di cui al comma 2, lett. b): dallo Statuto e dall'atto costitutivo notarile; dalla dichiarazione sottoscritta dai presentatori della lista con la quale sono accettati espressamente gli Accordi interconfederali, il vigente CCNL, il Regolamento elettorale, l'Accordo 1.3.2001 sull'esercizio del diritto di sciopero; da un elenco, controfirmato dai presentatori della lista, di dipendenti aventi diritto al voto, debitamente firmato dagli stessi con indicazione del relativo documento di identità, in numero almeno pari al 5 % degli aventi diritto al voto, a termini dell'art. 8.



16

5. Ogni Associazione sindacale non può presentare più di una lista in ciascun collegio elettorale.
6. Non possono presentare proprie liste elettorali le Organizzazioni sindacali affiliate a quelle di cui al presente articolo, comma 2, lettera a). Inoltre, non possono essere presentate liste congiunte da parte di più Organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative, salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi di cui al presente articolo, comma 2, lettera b), avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.
7. Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista elettorale e i membri della Commissione elettorale.
8. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista elettorale. Qualora un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 6, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la decadenza della sua candidatura.
9. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

Art. 3 – Criteri per la determinazione della R.S.U. e dei collegi elettorali

1. Nella definizione dei collegi elettorali al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle articolazioni organizzative dell'Azienda e delle categorie professionali di significativa incidenza in essa operanti, al fine di garantire una adeguata composizione della rappresentanza.
2. Su tutto il territorio nazionale, i criteri per la determinazione della R.S.U. e degli eventuali collegi elettorali sono così stabiliti:
 - a) la giurisdizione della R.S.U. è definita in corrispondenza delle unità produttive dell'impresa;
 - b) all'interno della giurisdizione della R.S.U. il collegio elettorale, di norma, è unico, potendo esso comprendere in ciascuna lista rappresentanti dei vari settori dell'attività lavorativa presenti;
 - c) in relazione ai settori di attività e all'ampiezza dei punti operativi, è possibile suddividere l'elezione di un'unica R.S.U. in più collegi.

La R.S.U. e gli eventuali collegi elettorali interni vanno definiti di comune accordo dalle strutture territoriali di settore delle Associazioni sindacali di cui all'art. 2, comma 2.

Art. 4 – Adeguamento della rappresentanza

1. Nel determinare i rispettivi collegi elettorali, le strutture territoriali di settore delle Associazioni sindacali di cui all'art. 2, comma 2, sono impegnate a garantire,

The image shows five handwritten signatures in black ink, each enclosed in a small circle. From left to right, the signatures correspond to the members of the Board of Directors mentioned in the text: M. Sestini, P. Pellegrini, G. Quaglia, A. Riva, and B. Pizzi. The signatures are fluid and vary slightly in style.

compatibilmente con le diverse realtà, l'adeguamento della rappresentanza alle professionalità presenti.

Art. 5 – Modalità per l'esercizio del diritto di voto

1. Il luogo e l'orario delle votazioni sono stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze del servizio.
2. Almeno 8 giorni prima della data fissata per le votazioni, la Commissione elettorale, mediante comunicazione affissa nell'albo messo a disposizione dall'azienda, informa i lavoratori circa il luogo e l'orario delle votazioni.
3. Qualora l'ubicazione delle strutture operative, amministrative e degli impianti e il numero dei votanti lo richiedano, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto e garantendo, di norma, la contestualità della votazione.

Art. 6 – Commissione elettorale: composizione e compiti

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione elettorale, entro 15 giorni dalla comunicazione di cui all'art. 1, comma 2, viene costituita la Commissione elettorale in ogni unità produttiva.
2. La Commissione elettorale è composta da lavoratori e da lavoratrici non in prova, non candidati, designati in modo paritetico dalle Associazioni sindacali in possesso dei requisiti per la presentazione delle liste.
3. La Commissione elegge al suo interno il Presidente, a maggioranza di tutti i suoi componenti.
4. In particolare, la Commissione elettorale ha il compito di:
 - acquisire dall'azienda l'elenco generale degli elettori;
 - autenticare le firme dei presentatori delle liste;
 - ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente Regolamento;
 - verificare il possesso dei requisiti e la valida presentazione delle liste, a termini dell'art. 2;
 - costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
 - affiggere le liste elettorali, a termini dell'art. 7;
 - comunicare ai lavoratori la data, il luogo e l'orario delle votazioni;
 - distribuire il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
 - predisporre l'elenco degli aventi diritto al voto per ciascun seggio, sulla base dell'elenco fornito dalla Direzione aziendale, a termini dell'art. 1, comma 4;
 - nominare per ogni seggio il Presidente e gli scrutatori;
 - vigilare sulla correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
 - esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente Regolamento;

18

- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste e la Direzione aziendale.
5. I componenti della Commissione elettorale hanno diritto alla corresponsione della retribuzione normale per il tempo necessario allo svolgimento delle attività di competenza.

Art. 7 – Affissione delle liste elettorali

Le liste elettorali sono affisse nell'albo messo a disposizione dall'azienda almeno 15 giorni prima della data fissata per la votazione.

Art. 8 – Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto di votare e sono eleggibili tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Art. 9 – Composizione del seggio elettorale

1. Ogni seggio è composto, di norma, da un Presidente e da due scrutatori, tutti nominati dalla Commissione elettorale. È facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. In ogni caso, la designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 48 ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i Presidenti e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, dà luogo alla corresponsione della retribuzione globale.

Art. 10 – Apertura e allestimento dei seggi elettorali

1. Allo scopo di garantire l'esercizio del diritto di voto, i seggi sono tenuti aperti per due giorni consecutivi negli orari stabiliti dalla Commissione elettorale.
2. A cura della Commissione elettorale, ogni seggio viene munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio e dispone di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, predisposto dall'azienda.

Art. 11 – Schede elettorali

1. La votazione ha luogo a mezzo di un'unica scheda elettorale, firmata dal Presidente e dagli scrutatori, che comprende tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza

19/09/2019

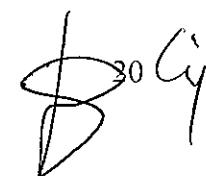
2. In caso di contemporaneità della presentazione delle liste elettorali, l'ordine di precedenza nella scheda elettorale viene estratto a sorte.
3. La preparazione delle schede elettorali avviene in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

Art. 12 – Riconoscimento degli elettori e modalità della votazione

1. La votazione deve avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
2. Per essere ammessi al voto, gli elettori devono esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi devono essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.
3. Nel consegnare la scheda all'elettore, il Presidente gli fa apporre la firma accanto al suo nominativo nell'elenco di cui all'art. 10, comma 2.
4. Il voto è segreto e diretto e non può essere espresso né per lettera né per interposta persona.
5. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale viene espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero trascrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.
6. Il voto di lista viene espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.
7. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidato di altra lista, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.
8. Il voto è altresì nullo se la scheda elettorale non è quella predisposta, se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione, se il voto è apposto a più di una lista o se sono indicate più preferenze a liste diverse.

Art. 13 – Quorum per la validità delle elezioni

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Regolamento e le Aziende sono impegnate a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte la metà più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, conteggiati nel collegio elettorale complessivo della R.S.U.. Qualora tale quorum non sia raggiunto, le Organizzazioni sindacali promotrici, sulla base di tale esito certificato dalla Commissione elettorale, reiterano la procedura elettorale per la sua conclusione entro i 30 giorni successivi alla prima votazione.



Art. 14 – Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio sono pubbliche e hanno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi.
2. Al termine dello scrutinio, il Presidente del seggio consegna alla Commissione elettorale il verbale dello scrutinio stesso, su cui deve essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede elettorali, elenchi, ecc.).
3. In caso di più seggi, la Commissione elettorale procede alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
4. Al termine delle operazioni di cui al comma precedente, la Commissione elettorale provvede a sigillare in un unico plico tutto il materiale trasmesso dai seggi, esclusi i verbali.
5. Dopo la definitiva convalida della R.S.U., il plico sigillato viene conservato, per almeno tre mesi, secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità.
Successivamente, è distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.
6. I verbali di scrutinio sono conservati dalla R.S.U. e, in copia, dall'amministrazione del personale dell'azienda.

Art. 15 – Attribuzione dei seggi

1. Il numero dei seggi viene ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti riportati dalle singole liste concorrenti.
2. Nell'ambito delle liste che hanno conseguito i voti, i seggi sono attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati.
A parità di voti di preferenza, vale l'ordine della lista.
3. I seggi sono attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.
4. Nel caso in cui una o più liste rappresentative delle Organizzazioni nazionali stipulanti FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL non raggiunga il quorum necessario per l'assegnazione di un seggio e tuttavia abbia comunque riportato un numero di voti pari almeno alla metà del quorum elettorale, dai seggi complessivamente attribuiti alle liste delle predette OO.SS. stipulanti sarà assegnato un seggio a una o più delle Organizzazioni sindacali stipulanti, in virtù del "patto di solidarietà sindacale".

Qualora il numero dei seggi complessivamente a disposizione delle OO.SS. nazionali stipulanti non sia sufficiente a realizzare la finalità di cui sopra, da tali seggi sarà assegnato un seggio a una o più delle OO.SS. nazionali stipulanti, che non abbia raggiunto il quorum necessario per l'assegnazione di un seggio, in funzione della più elevata percentuale di voti ottenuta.

Art. 16 – Ricorsi alla Commissione elettorale

1. Sulla base dei risultati dello scrutinio, la Commissione elettorale procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
2. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.
3. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, trascrivendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui ai commi 2 e 3, copia del verbale di cui al comma 1 e dei verbali di seggio devono essere notificate, da parte della Commissione elettorale a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, e altresì, a mezzo raccomandata A/R o PEC, alla Associazione datoriale di categoria che, a sua volta, ne dà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 17 – Ricorsi al Comitato dei garanti

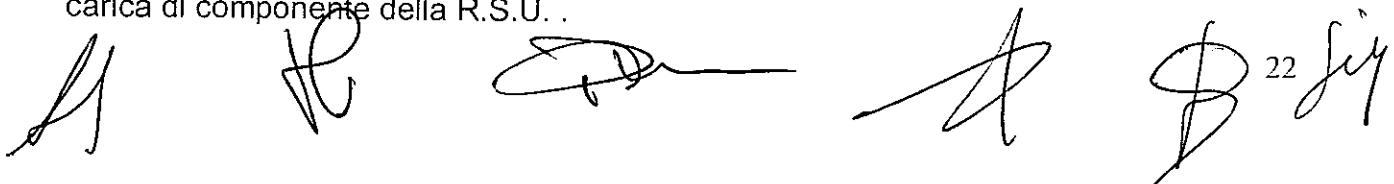
1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso al Comitato dei garanti, entro 10 giorni dallo scadere dei termini di cui all'art. 16, commi 2 e 3.
2. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali presentatrici di liste, da un rappresentante dell'Associazione datoriale ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.
3. Il Comitato si pronuncia entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento del ricorso.

Art. 18 – Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

1. Definiti gli eventuali ricorsi, la nomina dei componenti della R.S.U. viene comunicata per iscritto, a firma del Presidente, dalla Commissione elettorale alle Organizzazioni sindacali che hanno presentato la lista e alla Direzione del personale dell'azienda.

Art. 19 – Durata e sostituzione nell'incarico di componente della R.S.U.

1. I componenti della R.S.U. restano in carica 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22.
2. Tre assenze ingiustificate e consecutive alle riunioni della R.S.U. o, per chi ne fa parte, del Coordinamento di cui all'art. 21 determinano la decadenza automatica dalla carica di componente della R.S.U..



The image shows five handwritten signatures in black ink, each followed by a small number from 1 to 5. The signatures are fluid and vary slightly in style. The numbers are positioned to the right of their respective signatures.

1 2 3 4 5

3. La carica di componente della R.S.U. è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o con cariche esecutive in partiti e/o movimenti politici. Per altri tipi di incompatibilità valgono le disposizioni previste dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali. Il verificarsi di situazioni di incompatibilità determina l'immediata decadenza dalla carica di componente della R.S.U., formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U. con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti.
4. Qualora un componente della R.S.U., nel periodo di validità triennale, sia trasferito, dimissionario o decaduto, lo stesso è sostituito dal primo dei non eletti della medesima lista elettorale. Il trasferimento, le dimissioni, la decadenza anche per incompatibilità a termini del presente Regolamento sono rese note per iscritto dall'interessato alla R.S.U. e dalla R.S.U. all'azienda, unitamente al nome del subentrante, nonché ai lavoratori mediante comunicato affisso in bacheca.
5. Le dimissioni e la sostituzione dei componenti della R.S.U., nel periodo di validità triennale, in misura superiore al 50% del totale degli stessi determina l'automatica decadenza della R.S.U., con conseguente obbligo di procedere tempestivamente al suo rinnovo per la durata del residuo periodo del triennio in corso.

Art. 20 – Assemblea della RSU

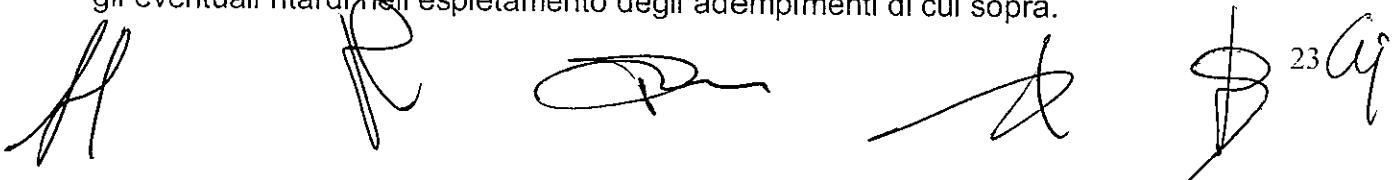
L'Assemblea della RSU è costituita dagli eletti nella RSU e si riunisce, di norma, due volte all'anno. Le decisioni dell'Assemblea sono valide se approvate dalla maggioranza dei componenti.

Art. 21 – Coordinamento della R.S.U.

1. Ogni R.S.U. si dota di un Regolamento per istruire le proprie attività interne.
2. Qualora il numero complessivo dei componenti della R.S.U. sia uguale o superiore a cinque, viene costituito un Coordinamento, eletto dall'assemblea della R.S.U., che rappresenta formalmente la R.S.U. nelle varie modalità di interlocuzione con l'azienda e nella contrattazione aziendale. Esso è composto da almeno un membro per ogni Organizzazione sindacale che abbia ottenuto almeno un seggio.
3. Il coordinamento può nominare un Segretario.

Art. 22 – Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione della R.S.U.

1. In caso di mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per l'elezione della R.S.U. nei termini di cui all'art. 1, comma 2, le Associazioni sindacali nazionali stipulanti svolgono i necessari interventi atti a rimuoverne le cause, allo scopo di garantire la piena attuazione di quanto previsto dal presente Regolamento, comunque entro i due mesi antecedenti la scadenza della R.S.U. .
2. Per quanto di loro competenza, le aziende sono tenute a segnalare ad Assoambiente gli eventuali ritardi nell'espletamento degli adempimenti di cui sopra.



The image shows four handwritten signatures in black ink, each followed by a small number indicating the order of signing:

- A signature starting with 'H' followed by the number '1'.
- A signature starting with 'F' followed by the number '2'.
- A signature starting with 'D' followed by the number '3'.
- A signature starting with 'B' followed by the number '23'.

3. Qualora, nelle unità produttive, si verifichino significativi, diffusi ritardi nell'espletamento degli adempimenti per il rinnovo della R.S.U., al fine di garantire lo svolgimento delle elezioni in un'unica data, le Segreterie nazionali delle OO.OSS. stipulanti potranno provvedere a procrastinare la data delle elezioni stesse entro il periodo massimo di tre mesi dalla originaria scadenza della R.S.U.. In tal caso, R.S.U. scaduta continuerà ad operare in regime di proroga per il tempo necessario alle predette Segreterie nazionali a promuovere le elezioni.

Art. 23 – Disposizioni finali

1. Nelle unità produttive dove è in carica la R.S.U., ovvero dove se ne promuove la costituzione, le Associazioni sindacali stipulanti e firmatarie del vigente CCNL, quelle riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970 nonché quelle di cui all'art. 2, comma 2, lett. b) del presente Regolamento sono tenute a ottemperare a quanto previsto dall'art. 59, lett. A), comma 3 del vigente CCNL.

Le predette Associazioni sindacali sono altresì impegnate ad assicurare che le proprie strutture, nei loro ambiti di competenza, diano attuazione alla presente intesa per i lavoratori delle società e delle imprese esercenti servizi di igiene ambientale, in conformità ai contenuti del presente Regolamento e nel rispetto dei tempi fissati sia per la costituzione che per il rinnovo della R.S.U.

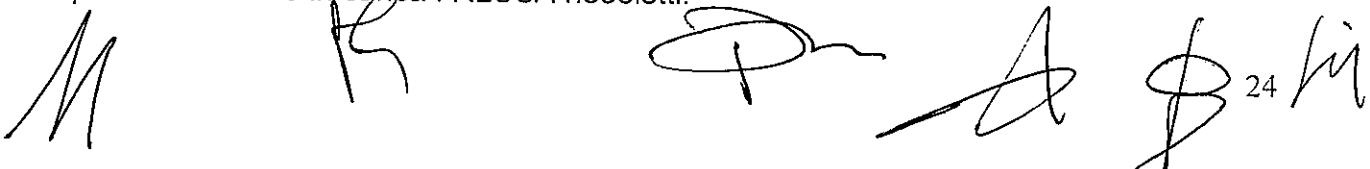
2. Qualora siano emanate disposizioni di legge o sottoscritti Accordi interconfederali che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente Regolamento, le parti stipulanti si impegnano a reincontrarsi tempestivamente onde provvedere agli adeguamenti delle relative disposizioni.
3. Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal 16.11.2012; ferme restando le Disposizioni transitorie in calce alla lettera A) dell'art. 59 del vigente CCNL.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI SULL'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE (RLSSA) ALL' INTERNO DELLA R.S.U.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 47, commi 4 e 5, del D.Lgs. 9.4.2008 e successive modifiche e integrazioni nonché dall'art. 64, lett. D), commi 2 e 9, del vigente CCNL, le parti si danno atto che i Rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA) sono eletti, nel numero specificamente fissato dal vigente CCNL, tra i componenti della R.S.U..

NORMA TRANSITORIA

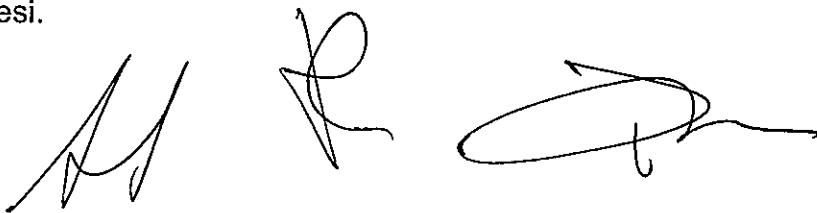
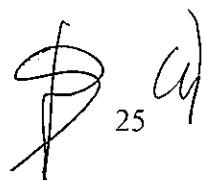
I RLSSA in carica alla data di stipula del presente Regolamento continueranno a esercitare le loro funzioni, anche in regime di proroga, fino al giorno precedente quello del subentro della R.S.U. costituita a norma delle presenti disposizioni regolamentari, a partire dal quale entreranno in carica i RLSSA neoeletti.



The image shows four handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the collective agreement. The signatures are fluid and vary in style. To the right of the third signature, the number '24' is written vertically.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai diversi fini di cui al presente Regolamento, con l'espressione "lavoratori dipendenti" si deve intendere l'insieme dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto a termine di durata superiore a 9 mesi.

Three handwritten signatures are displayed side-by-side. The first signature on the left is a stylized 'M'. The second signature in the middle is a stylized 'R'. The third signature on the right is a stylized 'P'.A handwritten signature is followed by the number '25' and the letter 'G'.

PROTOCOLLO DI INTESA

Addì, 15 novembre 2012 in Roma

Assoambiente, rappresentata dal Presidente della Sezione Rifiuti Urbani Daniela Sangalli,
con l'assistenza di FISE nelle persone di Giancarlo Cipullo, Responsabile per le Relazioni
Industriali, e di Donatello Miccoli

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

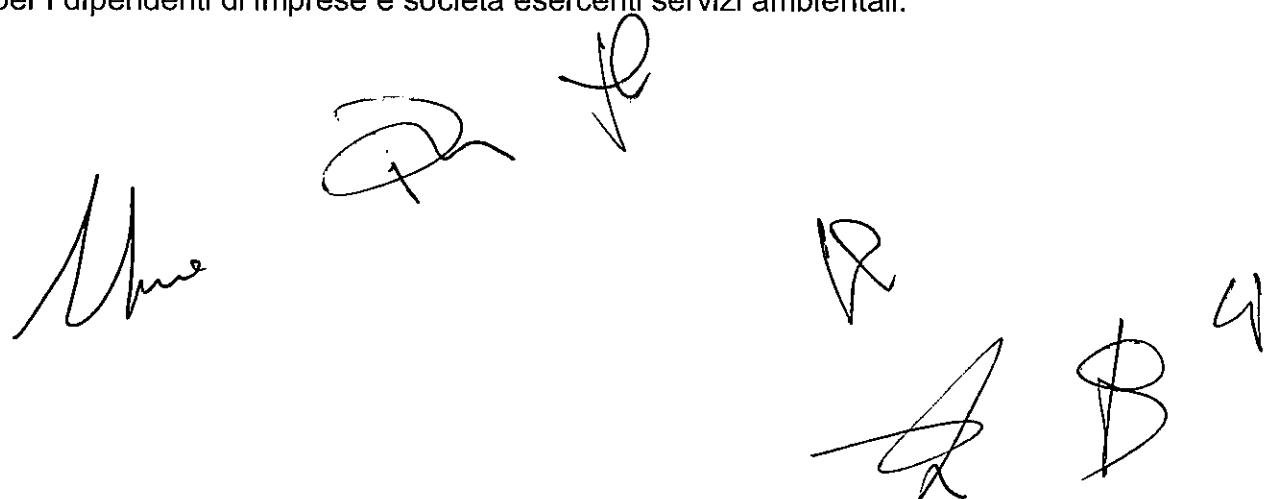
FP CGIL rappresentata da Adriano Sgrò e Massimo Cenciotti

FIT CISL rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI rappresentata da Claudio Tarlazzi e Paolo Modi

FIADEL rappresentata da Francesco Garofalo e Luigi Verzicco

hanno stipulato il presente Protocollo d'intesa, nel quadro del rinnovo del CCNL 5.4.2008
per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali.



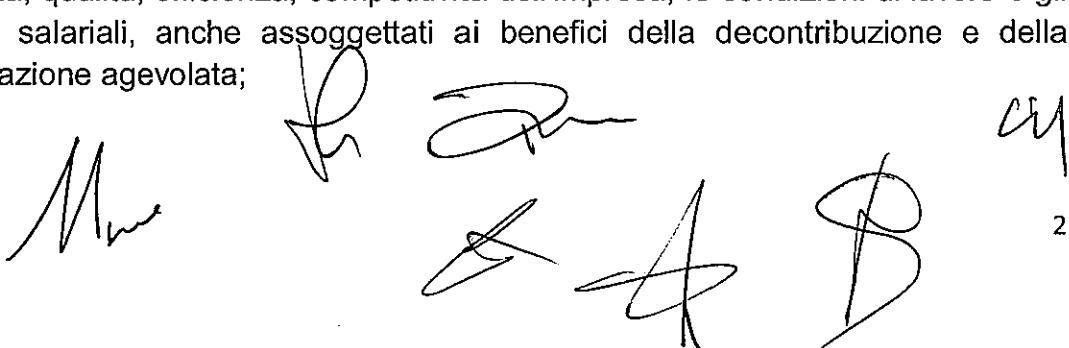
The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are two large, stylized signatures at the bottom left, one above the other. Above these, there are two smaller, more compact signatures. To the right of the bottom signatures, there is a large, stylized initial 'R' followed by a signature and the number '4'. Below the bottom signatures, there is another signature followed by a stylized initial 'B' and the number '1'.

PREMESSO CHE

- il rinnovo del CCNL 5.4.2008 si è svolto in uno scenario contrassegnato da molteplici fattori di criticità: il preoccupante quadro macroeconomico – finanziario del Paese, l'ulteriore riduzione dei trasferimenti statali agli Enti locali, la compressione dei servizi ai cittadini, la perdurante incertezza del quadro normativo di settore, l'aggravamento – specialmente nel Mezzogiorno – del fenomeno del ritardo dei pagamenti, la perdurante mancanza della revisione dei canoni;
- le trattative per il rinnovo del CCNL hanno risentito delle condizioni di particolare difficoltà economico – finanziarie delle imprese e del complesso contesto richiamato, determinando, in particolare, una problematica situazione relazionale all'interno della consolidata composizione del tavolo negoziale stipulante;

LE PARTI STIPULANTI

- 1) ribadiscono il valore dell'unitarietà della rappresentanza del tavolo negoziale stipulante;
- 2) esprimono la condivisione dei contenuti degli accordi 21.3.2012 e successivi, con i quali è stato rinnovato il CCNL 5.4.2008;
- 3) condividono che le soluzioni definite con gli accordi precitati costituiscono azioni e misure finalizzate, da un lato, al contenimento di alcune delle criticità sopra evidenziate, incidendo sulla produttività e sul costo del lavoro; dall'altro, alla salvaguardia dell'occupazione, alla tutela delle condizioni di lavoro e, insieme, al mantenimento di un complessivo livello di trattamento economico – normativo, coerente con gli impegni derivanti dall'appartenenza al sistema confederale;
- 4) confermano che la contrattazione collettiva rappresenta un valore nelle relazioni sindacali, in quanto:
 - Il 1° livello garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, e definisce gli ambiti e le modalità della contrattazione di secondo livello;
 - Il 2° livello, mirando ad aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi, stabilisce una diretta relazione tra il raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, competitività dell'impresa, le condizioni di lavoro e gli aumenti salariali, anche assoggettati ai benefici della decontribuzione e della fiscalizzazione agevolata;



The image shows five handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the collective agreement. The signatures are: 1) A stylized 'M' at the bottom left. 2) A signature starting with 'P' in the top center. 3) A signature starting with 'R' in the middle center. 4) A signature starting with 'F' at the bottom center. 5) A signature starting with 'B' at the bottom right. To the right of the signatures, there is a handwritten mark that appears to be 'CPI'.

- 5) ribadiscono che i CCNL dei servizi ambientali sono le fonti contrattuali esclusive nella regolazione del rapporto di lavoro degli addetti alle attività della gestione integrata dei rifiuti urbani.

**IN TALE PREMESSA
LE PARTI STIPULANTI
SI IMPEGNANO**

- a reincontrarsi per procedere sollecitamente alla collazione dei testi degli accordi di rinnovo 21.3.2012 e successivi, ivi compreso il Verbale di accordo già sottoscritto in data odierna, nel testo organico e completo del CCNL 21.3.2012, secondo il seguente calendario:
 - 23 novembre 2012;
 - 5 e 6 dicembre 2012;
 - 12 e 13 dicembre 2012;
- a concludere e sottoscrivere il nuovo CCNL 21.3.2012 entro il 2012.

ASSOAMBIENTE

FP CGIL

FIT CISL

FISE

UILTRASPORTI

FAIADEL

Roma, 15 novembre 2012

Alle Spett.li Segreterie Nazionali
delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

Oggetto: Rinnovo CCNL 5.4.2008. - Verbale di accordo 15.11.2012: art. 59, lett. E).
Aspettativa retribuita per motivi sindacali: delimitazione.

Al fine di conciliare l'esigenza di Assoambiente di un' equa e ragionevole ripartizione tra le aziende associate degli oneri dei periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali, fruibili ai sensi della norma contrattuale in oggetto, con la necessità delle Organizzazioni Sindacali stipulanti di valorizzare l'adeguata rappresentanza territoriale dei lavoratori dipendenti, resta inteso che, per le imprese associate aventi un numero di dipendenti compreso tra 50 e 150, gli oneri annui relativi ai periodi di aspettativa sindacale non possono essere superiori alla misura del contributo dovuto ad Assoambiente.

Nel prendere atto dell'adesione da Voi espressa al riguardo al tavolo negoziale in data odierna, restiamo in attesa di un Vostro formale riscontro alla presente.

Cordiali saluti.

Il Presidente Sezione Rifiuti
Urbanidi Assoambiente

Daniela Sangalli



Roma, 15 novembre 2012

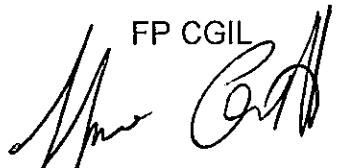
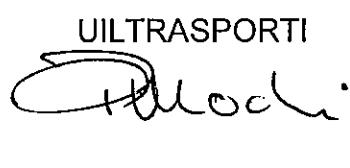
Al Presidente Sezione Rifiuti
Urbani di Assoambiente
dott.ssa Daniela Sangalli

Oggetto: Rinnovo CCNL 5.4.2008. - Verbale di accordo 15.11.2012: art. 59, lett. E).
Aspettativa retribuita per motivi sindacali: delimitazione.

In riscontro formale alla Sua odierna lettera, relativa all'argomento in oggetto, confermiamo quanto già espresso verbalmente al tavolo negoziale riguardo all'introduzione del criterio concordato per delimitare l'onere annuo massimo per i periodi di aspettativa sindacale retribuita, di cui all'art. 59, lett. E), sostenibile da un'azienda associata ad Assoambiente, nel caso di imprese aventi un numero di dipendenti compreso tra 50 e 150; onere annuo che non può essere superiore alla misura del contributo dovuto ad Assoambiente.

Cordiali saluti.

Le Segreterie Nazionali

FP CGIL  FIT CISL  UILTRASPORTI  FIADEL 