

VERBALE ACCORDO AZIENDALE

**Servizio di custodia e pulizia
strutture sportive e culturali comunali
presso l'Azienda Multiservizi Rovereto**

TESTO COORDINATO

- **Verbale sottoscritto in data 28/12/2004**
- **modifica apportate con Verbale dd. 02/05/2012**

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Servizio di custodia e pulizia strutture sportive e culturali comunali

tra

l'Azienda Multiservizi Rovereto, nella persona del suo Presidente pro-tempore e legale rappresentante dott. Mauro Previdi, a ciò espressamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione, assistito dal consigliere di amministrazione Giovanni Curia;

e

la **Filcams-Cgil Trentino**, nella persona del suo Segretario generale sig. Ezio Casagranda, in rappresentanza dei lavoratori dell'attuale gestore del servizio (Sogema Srl);

premessi che

- che con deliberazione del Consiglio Comunale di Rovereto d. 01/12/04 n. 60 è stato approvato lo schema di contratto di servizio per l'affidamento all'A.M.R. del servizio di gestione delle strutture sportive culturali comunali;
- che l'attività di custodia e pulizia non viene espletata nei periodi di chiusura degli impianti, di norma dal mese di giugno alla metà del mese di settembre;
- che il Personale interessato ha manifestato l'interesse a svolgere, durante i periodi di apertura degli impianti, un orario di servizio superiore alla durata dell'orario contrattuale normale (attraverso lo strumento della banca ore), al fine di poter fruire dei riposi compensativi durante i periodi di chiusura degli impianti;
- che l'attività svolta dal lavoratore può essere in parte ricompresa nella definizione di lavoro discontinuo o di semplice attesa o di custodia di cui al R.D. 06/12/1923 n. 2657 e che pertanto, a norma dell'art. 16 del D.Lgs 08/04/2003 n. 66, si può derogare alla disciplina della durata settimanale dell'orario prevista dal Decreto n. 66/2003 medesimo;

si concorda quanto segue:

1. CONTRATTO DI LAVORO

Tenuto conto della natura dell'attività svolta e preso atto di quanto attuato dal precedente soggetto gestore, A.M.R. procederà ad applicare il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi dd. 25 maggio 2001 e ss.mm.ii.

2. NUOVA GESTIONE DEL SERVIZIO (art. 4 CCNL)

1. Avuto riguardo a quanto previsto all'art. 4, lett.b) del CCNL, si precisa che l'assunzione del personale assegnato al servizio di custodia e pulizia da parte di A.M.R. avverrà con novazione del rapporto di lavoro, e quindi con autonomia e organizzazione propria.
2. Eventuali superminimi individuali e/o collettivi concessi dall'azienda cessante l'appalto non saranno riconosciuti.

3. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

1. A.M.R. procederà ad assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato il Personale in forza presso il precedente gestore al 31/12/04, ad eccezione del Personale assunto dal precedente gestore con contratto a termine.
2. Relativamente alle assunzioni effettuate a tempo indeterminato si precisa che alla scadenza dell'affidamento del servizio, o in caso di revoca, anche parziale, del contratto di servizio da parte dell'Ente locale e/o comunque di risoluzione dello stesso, il rapporto di lavoro del Personale assegnato al servizio di custodia e pulizia in forza presso A.M.R. cesserà per giustificato motivo oggettivo (soppressione del posto di lavoro ex art. 3 L. 604/66) ed ai sensi dell'art. 4 CCNL passerà al soggetto gestore subentrante.

4. INQUADRAMENTO DEL PERSONALE (art. 10 CCNL)

1. A.M.R. dichiara la propria disponibilità ad avviare, trascorsi 6 mesi dall'avvio della gestione, un confronto con le OO.SS. al fine di valutare eventuali diversi inquadramenti rispetto a quelli iniziali alla luce di una valutazione delle modalità organizzative di svolgimento del servizio, dei carichi di lavoro e delle responsabilità assunte nel periodo.

2. A.M.R. precisa che in ogni caso eventuali determinazioni su un diverso inquadramento contrattuale potrà avvenire compatibilmente con gli obiettivi di economicità posti dal Comune di Rovereto.

5. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO.

1. Relativamente alle attività di custodia, pulizia e manutenzione delle strutture sportive e culturali comunali, A.M.R. predisporrà uno specifico "job-description", eventualmente adattato per tipologia e complessità di impianto, che dovrà essere scrupolosamente osservato da tutto il Personale.
2. Tenuto conto degli obiettivi di economicità, efficienza ed efficacia posti dal Comune di Rovereto, si stabilisce che A.M.R. potrà introdurre una diversa organizzazione nelle modalità di espletamento del servizio (es.: in un impianto utilizzato da una sola associazione sportiva, potrà essere garantito il solo servizio di apertura e pulizia, affidando il servizio di custodia all'associazione medesima).
3. In relazione alle esigenze organizzative del servizio, il Personale potrà essere chiamato a svolgere il servizio, a rotazione, presso uno dei qualsiasi impianti affidati in gestione ad A.M.R.
4. Al fine di garantire il raggiungimento del monte ore lavorativo individuale, il Personale potrà essere chiamato a svolgere la propria attività lavorativa anche presso gli altri servizi/impianti aziendali (a titolo esemplificativo: farmacie; parcheggi; sede amministrativa; etc.); rimane fermo quanto previsto al precedente art. 3.2.

6. ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE (art. 33 CCNL)

1. Vista la particolare tipologia dell'attività svolta (trattandosi infatti di lavoro assimilabile al "lavoro discontinuo") la durata di 40 ore settimanali dell'orario di lavoro potrà risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dei 12 mesi relativi all'anno solare, con il limite massimo di 50 ore settimanali.
2. Le Parti concordano comunque che, a' sensi dell'art. 21.2 CCNL, la retribuzione oraria si ottiene dividendo per 173 la retribuzione mensile.
3. In tali casi le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.
4. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
5. Fermorestando quanto previsto ai commi precedenti del presente articolo, le ore effettuate oltre l'orario settimanale contrattuale saranno godute dal dipendente nei periodi di chiusura degli impianti.

7. BANCA DELLE ORE

1. Qualora per far fronte ad eccezionali ed improvvise necessità di intensificazione dell'attività lavorativa il dipendente svolga un orario di lavoro giornaliero/settimanale superiore a quello assegnato, le ore prestate in aggiunta confluiranno nella "*banca individuale delle ore*" e saranno di norma utilizzate per coprire il periodo di sospensione dell'attività lavorativa (dal 01/giu al 10/set o il periodo delle festività natalizie 24/dic-06/gen) o, anche su richiesta del lavoratore, recuperate sottoforma di riposi compensativi, concessi compatibilmente con le esigenze aziendali.
2. Le ore eventualmente non recuperate al 01/10 di ciascun anno saranno liquidate al Dipendente sulla base della retribuzione oraria in vigore al momento della liquidazione, senza alcuna maggiorazione. Il Dipendente potrà richiedere, in luogo della liquidazione, il mantenimento delle ore in *Banca ore*.
3. Le ore in "surplus" eseguite nel corso dell'anno (al netto delle ore necessarie a garantire la copertura del periodo estivo) non potranno essere superiori a 200 ore (detto limite è riproporzionato per i p/time).
4. In occasione di eventi ove non sia possibile predeterminare l'orario di termine dell'evento medesimo si intende che l'orario di lavoro del Dipendente sia esteso sino al termine delle operazioni di chiusura dell'impianto (es.: deflusso del pubblico; operazioni di pulizia, etc.) nel limite massimo dell'orario settimanale previsto al precedente art. 6.

8. ARTICOLAZIONE ORARI DI LAVORO (art. 32 Ccnl)

1. In relazione alla particolarità del Servizio, si dà atto che l'articolazione dell'orario di lavoro è strettamente connessa agli orari di utilizzo degli impianti: la distribuzione dell'orario di lavoro del Personale sarà quindi determinati in funzione delle concessioni di impiego degli impianti rilasciate dal Soggetto gestore, fatto salvo eventuali ulteriori esigenze organizzative (pulizie straordinarie negli impianti; attività svolte presso altri servizi aziendali; etc.).
2. Considerato che, in relazione alla particolarità dell'attività svolta, gli orari di utilizzo delle strutture sportive possono subire frequenti modificazioni anche con limitato preavviso, visto l'art. 32.17 CCNL, l'Azienda provvederà a comunicare al Personale dipendente l'orario di lavoro nella giornata del venerdì antecedente la settimana.
3. Tenuto conto delle particolari esigenze organizzative del Servizio, si stabilisce che:

- a) l'orario di servizio potrà essere articolato su 6 giorni lavorativi (art. 32.7 CCNL);
 - b) la prestazione lavorativa, anche con modalità giornaliera, potrà essere richiesta presso più impianti (cfr. *supra* § 5.3);
 - c) la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro potrà essere articolata in due turni, da svolgersi anche in servizi diversi (cfr. *supra* § 5.4);
 - d) la durata minima di un turno è fissata in un ora di lavoro.
4. L'orario del servizio, fatta salva la disponibilità del lavoratore o esigenze eccezionali, per diverse articolazioni dovrà tenere conto dei seguenti vincoli:
- a) l'orario giornaliero inferiore alle 4 ore non potrà essere spezzato su più turni
 - b) la pausa tra un turno e l'altro non potrà essere superiore alle tre ore
 - c) il numero massimo di ore giornaliere non potrà essere superiore ad 11

9. RIPOSO SETTIMANALE

Tenuto conto dell'esigenza di garantire l'apertura degli impianti anche nella giornata di domenica, il riposo settimanale potrà essere fruito in altro giorno della settimana: in tal caso la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

10. PAUSA PER LA CONSUMAZIONE DEL PASTO (art. 32.15 Ccnl). SERVIZIO SOSTITUTIVO MENSA

1. Considerata l'esigenza di garantire ininterrottamente il servizio di custodia della struttura e tenuto conto che nell'ambito dell'organizzazione delle attività vi sono dei momenti in cui il lavoratore svolge sola attività di custodia si stabilisce che nei turni di servizio superiori alle 6 ore giornaliere il lavoratore potrà effettuare un'ora di pausa retribuita, per la consumazione del pasto da effettuarsi all'interno dell'impianto, nella collocazione oraria che tenga conto delle esigenze del servizio e durante la quale dovrà essere comunque garantita l'attività di custodia dell'impianto medesimo.
2. L'Azienda si attiva per garantire un servizio sostitutivo mensa per il personale del servizio gestione impianti sportivi che, in relazione agli orari di servizio non può fruire del servizio mensa previsto per il pranzo:
Il servizio mensa sostitutivo sarà così strutturato:
 - a) valore del buono pasto: €. 7,50 (iva compresa);
 - b) modalità di gestione: ticket elettronico o altro strumento individuato dall'Azienda;
 - c) compartecipazione del dipendente al costo del servizio in ragione di 1/3 del valore del buono pasto (tramite trattenuta da effettuarsi in busta paga);
 - d) il buono potrà essere utilizzato esclusivamente nei ristoranti/pizzerie convenzionati con ~~indicate dall'~~ Azienda;
 - e) possono fruirne i dipendenti che prestano servizio nell'arco della giornata per un turno pari o superiore a 6 (sei) ore continuative;
 - in orario serale, con inizio dopo le 16.00, oppure con inizio anche prima delle 16.00 ma con termine dopo le 22.00;
 - o in orario mattutino con termine del turno dopo le 13.30 (non potendo in tale ipotesi fruire del servizio mensa ordinario presso Risto3).
 - f) in caso di impiego del servizio non conforme alle disposizioni di cui alla precedente lett. e), sarà effettuata una trattenuta in busta paga per l'intero importo del valore del buono pasto.

11. MAGGIORAZIONI PER LAVORO NOTTURNO/FESTIVO (art. 32 e 39 Ccnl)

1. Al fine di garantire il raggiungimento del monte ore lavorativo individuale, le maggiorazioni previste dal CCNL saranno trasformate in corrispondenti ore che confluiranno nella "banca ore" (cfr. *supra* § 7)
2. Si precisa che, a' sensi dell'art. 41.2 CCNL la maggiorazione di cui all'art. 39.5 per il lavoro svolto nella giornata della domenica non compete qualora il riposo compensativo venga fruito in altro giorno della settimana.

12. RICORRENZE FESTIVE E FESTIVITA' ABOLITE (art. 42 Ccnl)

Sempre al fine di garantire il raggiungimento del monte ore lavorativo individuale, le erogazioni previste dall'art. 42 per le ipotesi di festività o di ricorrenza di festività abolita (L. 54/1977) coincidente con il giorno riposo settimanale, saranno trasformate in corrispondenti ore che confluiranno nella "banca ore" (cfr. *supra* § 7).

13. CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. In relazione alla particolarità del servizio, si ribadisce che l'articolazione dell'orario è strettamente connessa agli orari di utilizzo degli impianti: i turni di lavoro del Personale sono quindi determinati in funzione delle concessioni di impiego degli impianti rilasciate dal Soggetto gestore, fatte salve eventuali ulteriori esigenze organizzative (pulizie straordinarie negli impianti etc).

Si stabilisce quindi che i rapporti a tempo parziale saranno strutturati come part/time verticali con prestazione da settembre a maggio e corrispondente a 30 ore medie settimanali (o altro orario definitivo individualmente) nei 12 mesi.

La prestazione lavorativa avverrà normalmente dal mese di settembre al mese di maggio, con un orario di prestazione giornaliero variabile in base alle effettive esigenze di utilizzo della struttura. Pertanto la precisa collocazione oraria della prestazione sarà comunicata all'interessato il venerdì precedente la settimana.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 34 Ccnl, tenuto conto delle particolari esigenze organizzative e produttive del servizio in oggetto, per il Personale in rapporto di lavoro a tempo assunto a tempo determinato od indeterminato, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 32 Ccnl, con un limite massimo di 200 ore (detto limite, riferito alle 40 ore settimanali, è riproporzionato in ragione dell'orario part/time) nell'anno solare. Si concorda quindi che i contratti di lavoro a tempo parziale, accanto allo sviluppo contrattuale settimanale dell'orario (come definito al successivo comma 4), conterranno clausole elastiche e flessibili, finalizzate, nel periodo 1° ottobre - 31 maggio all'incremento della "Banca individuale delle ore" istituita per coprire il periodo di sospensione dell'attività lavorativa e utilizzata con le stesse modalità di cui all'art. 7. Le ore di lavoro così svolte non daranno diritto ad alcuna maggiorazione.
3. Con riferimento all'art. 34.13 Ccnl, sempre tenuto conto delle particolari esigenze organizzative e produttive del servizio in oggetto, per il Personale di cui sopra è altresì consentito il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata, con preavviso di due giorni lavorativi. Tale clausola non determina maggiorazioni retributive.

4. Collocazione temporale dell'orario

Tenuto conto di quanto considerato al precedente comma 1, (relativamente alla concentrazione dell'attività lavorativa nel periodo settembre/maggio) consegue che durante il periodo SET/MAG il dipendente dovrà svolgere nell'arco della settimana un orario superiore rispetto a quello contrattuale individualmente stabilito, secondo il modello di calcolo seguente (fatta ovviamente salva la situazione ove il dipendente non sia interessato a maturare Banca ore positiva per la copertura del periodo estivo):

	P.T. 30 h	P.T. 25 h
Ore settimanali	30	25
settimane/anno	52	52
Ore teoriche anno	1.560	1.300
Riduzione annua (art. 46 CCNL)	-30	-25
Ferie	-130	-108
Netto	1.400	1.167
Settimane lavorative	37	37
Ore medie/sett da lavorare	37,8	31,5

Nota: settimane lavorative da 15/Set a 30/mag, escluso 2 settimana durante festività natalizie

Considerato che il servizio di custodia e pulizia impianti sportivi è articolato in orario extra-scolastico (cfr. Contratto di Servizio stipulato tra Comune ed A.M.R.), l'orario di svolgimento delle prestazioni lavorative sarà collocato di norma nella fascia oraria 16.00 - 23.00.

Ciò premesso si stabilisce convenzionalmente che l'orario settimanale dei part-time sarà distribuito di norma su sei giorni lavorativi (da LUN a SAB; con un giorno di riposo mobile in relazione alla necessità organizzative aziendali), nell'ambito delle seguenti fasce orarie:

- **16.00-23.00 (salvo diversa disciplina nei contratti individuali).**

Rimanendo fermo quanto previsto ai precedenti commi:

- la precisa collocazione oraria della prestazione sarà comunicata all'interessato il venerdì precedente la settimana (cfr. precedente comma 1 ultimo periodo del presente articolo)
- il preavviso per la variazione della collocazione oraria della prestazione, o svolgimento in orari diversi è stabilito in due giorni lavorativi (cfr. precedente comma 3).

14. AZIONI FINALIZZATE A GARANTIRE LA RETRIBUZIONE ANCHE DURANTE IL PERIODO DI CHIUSURA DEGLI IMPIANTI.

1. Nel periodo 1 settembre / 31 maggio (dell'anno successivo) l'Azienda si impegna a garantire l'orario minimo contrattuale individualmente pattuito, secondo il regime di flessibilità indicato al precedente art. 6 e segg.
2. **In ogni caso l'Azienda - attraverso l'applicazione degli istituti previsti dal presente Accordo e tenuto conto di quanto previsto ai commi successivi del presente articolo - si impegna a garantire, attraverso lo strumento della la Banca delle ore a credito, la retribuzione del Dipendente (secondo l'orario contrattuale individualmente previsto), per il periodo 1 settembre / 15 luglio.**
3. L'attività di custodia e pulizia non viene espletata nei periodi di chiusura degli impianti (di norma dal mese di giugno alla metà del mese di settembre); in tale periodo infatti il Personale (salvo limitate eccezioni) non

svolge attività lavorativa. Attraverso il presente accordo sono state individuate delle soluzioni organizzative che consentano al Personale di poter raggiungere il monte ore lavorativo individuale durante i periodi di apertura degli impianti, potendo così fruire nei restanti mesi delle ore a credito.

4. Ciò premesso, il perseguimento dell'obiettivo da parte dell'Azienda di cui al precedente comma 2) potrà avvenire attraverso gli istituti disciplinati all'interno del presente accordo, ovvero:
 - a) flessibilità oraria (ovvero: svolgere, durante i periodi di apertura degli impianti, un orario di servizio superiore alla durata dell'orario contrattuale normale);
 - b) trasformazione delle maggiorazioni in corrispondenti ore a credito;
 - c) svolgimento dell'attività lavorativa di pulizia presso altri servizi aziendali;
 - d) fruizione delle ferie durante il periodo estivo.

5. Si dà altresì atto che l'obiettivo di cui al precedente comma 2) potrà essere raggiunto attraverso i seguenti interventi (fatta, in ogni caso, salva l'ipotesi in cui non vi sia l'interesse del dipendente a maturare Banca ore positiva):
 - turnazione (cfr. art. 5.3) in corso d'anno tra impianti, considerando un differente carico orario settimanale nei diversi impianti gestiti;
 - disponibilità a prestare servizi (in servizio, in appoggio o altro) il sabato e la domenica;
 - disponibilità a prestare servizi durante il periodo estivo, anche presso altri settori aziendali (cfr. art. 5.4), laddove le esigenze aziendali siano compatibili con la professionalità del dipendente.

6. Considerato che la *Banca ore* si incrementa nel periodo Ottobre-Maggio (attraverso l'esecuzione di lavoro supplementare e relative maggiorazioni trasformate in ore a credito) si dà atto che assenze prolungate e/o ripetute nel corso di detto periodo, nonché indisponibilità di vario titolo (permessi, altro) costituiscono un ostacolo oggettivo al raggiungimento dell'obiettivo di cui al comma 2).
 In tal senso l'Azienda tratterà le assegnazioni di orario settimanale comunicato il venerdì precedente (cfr. art. 8.2) o variazioni in corso di settimana, in raffronto con eventuali assenze/indisponibilità nella settimana successiva, evidenziando l'eventuale sbilancio in termini mancato incremento di *Banca ore*.

Es. orario assegnato al sabato (6° giorno lavorativo):

Orario assegnato		Ore Maggiorazioni			Teorico ore	Malatt	Sbilancio
Dalle	alle	lavorative	6°g. +25%	nott +30%			
15:00	23:00	8,00	2,00	0,30	10,30	6,67	-3,63

Si stabilisce convenzionalmente che in caso di assenza di settimana completa nel periodo OTT-MAG (escluse le settimane di chiusura impianti a cavallo delle festività natalizie), il *mancato incremento B.Ore* è così calcolato:

	Ore lavorative	Maggior. medie	Totale ore	Ore coperte da malatt	Sbilancio
Dipendente a 40 h	45,0	3,0	48,0	40,0	8,0
Dipendente a 30 h	35,0	2,0	37,0	30,0	7,0
Dipendente a 25 h	30,0	1,0	31,0	25,0	6,0

7. Laddove l'ammontare del *mancato incremento B.Ore* assuma entità elevata, può verificarsi il caso per cui, nonostante l'attuazione degli interventi di cui al precedente comma 5), le ore a credito maturate non siano comunque sufficienti a coprire il periodo estivo di sospensione dell'attività lavorativa.
 In tale ipotesi, verificata l'impossibilità di utilizzare il dipendente in altri servizi aziendali, l'Azienda concederà permessi non retribuiti, nel limite dell'ammontare del *mancato incremento B.Ore*.
 Le Parti si incontreranno per individuare eventuali possibili soluzioni alternative.
 Qualora il *mancato incremento B.Ore* sia conseguente ad assenze prolungate per infortunio, le Parti si incontreranno per valutare soluzioni alternative, comunque coerenti con l'impianto del presente accordo

8. Le parti si incontreranno mensilmente, su richiesta della RSA, ~~periodicamente~~ per verificare le modalità di attuazione del presente articolo. L'Azienda consegnerà mensilmente il prospetto riassuntivo della Banca ore ai singoli dipendenti.

9. Il vincolo di cui al comma 2) del presente articolo, non si applica:
 - a) per i dipendenti che abbiano dichiarato il non interesse a maturare Banca ore positiva; tale dichiarazione viene acquisita agli atti aziendali;
 - b) per i dipendenti assunti dopo l'inizio del periodo di utilizzo degli impianti da parte delle associazioni sportive (15 settembre); in tale ipotesi quanto stabilito al precedente comma 2) sarà applicato in proporzione al periodo di effettiva occupazione all'interno del periodo SET-MAG; le Parti si incontreranno per valutare soluzioni alternative, comunque coerenti con l'impianto del presente accordo.

10. Quanto previsto al comma 2) del presente articolo viene introdotto in forma sperimentale per il periodo sino al 31/08/2013.
 Entro tale termine le Parti si incontreranno per verificare la possibilità - da parte dell'Azienda - di confermare in via definitiva di quanto previsto al comma 2), valutando se nel corso del periodo situazioni qui non contemplate e/o sopravvenute ed oggettivamente indipendenti dalla volontà dell'Azienda, non abbiano consentito all'Azienda di poter garantire l'attuazione dell'obiettivo in esame.

15. INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO (art. 35 Ccnl)

1. In ordine alle ipotesi di applicazione dell'art. 35 CCNL si prevede che, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, qualora la disponibilità di un impianto venga temporaneamente sospesa per provvedimento dell'Amministrazione Comunale o altro Ente (es.: per interventi di manutenzione straordinaria; per sospensione dei certificati di agibilità dell'impianto; etc), nei confronti del personale interessato troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 35 CCNL
2. In tal caso per il periodo di interruzione dell'attività lavorativa non sarà dovuta alcuna retribuzione, fatta salva l'eventuale possibilità di reimpiego del soggetto in altra attività/impianto.

16. FERIE (art. 43 Ccnl)

Tenuto conto della necessità di far fruire il periodo di ferie in concomitanza con il periodo di chiusura degli impianti si stabilisce che le ferie saranno fruito nei mesi di giugno/luglio/agosto.

17. DURATA DI APPLICAZIONE DELL'ACCORDO

1. Il presente accordo decorre dal 01/01/2005 ed avrà durata sino al termine dell'affidamento del servizio da parte dell'Amministrazione Comunale.
2. Le Parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente durante il periodo di vigenza dell'accordo al fine di verificare la rispondenza dell'accordo medesimo, con particolare riferimento all'orario di lavoro, rispetto alle esigenze del servizio ed agli interessi dei Lavoratori, eventualmente introducendo le modifiche necessarie,
3. Qualora in sede di rinnovo CCNL alcuni degli istituti richiamati nel presente accordo fossero oggetto di revisione, le Parti si incontreranno per introdurre nel presente accordo gli eventuali aggiornamenti.

