

VERBALE DI ACCORDO PER LA STABILIZZAZIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO TRAMITE ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO INTERMITTENTE (JOB ON CALL).

TRA

AAMPS – Azienda Ambientale di Pubblico Servizio S.p.A. (di seguito anche AAMPS o PARTE DATORIALE) qui rappresentata da:

l'Amministratore Unico, Raphael ROSSI;

il Direttore Generale, Raffaele ALESSANDRI;

la Responsabile delle Relazioni sindacali, Luisa BALDESCHI;

E

FP CGIL in persona di Emiliano SARTORIO, con la partecipazione di Mauro BASILE, Catia MAZZANTI e Manuel MENICHETTI;

UIL TRASPORTI in persona di Massimo MARINO, con la partecipazione di Massimo ZANNOTTI;

FIADEL in persona di Filippo FERRARI, con la partecipazione di Piero PINESCHI e Marco NICCOLI;

FIT CISL in persona di Uliano BARDINI, con la partecipazione di Esteljano ZANAJ, Simona LAZZERINI, Alessio BIANUCCI;

di seguito denominati collettivamente come la "PARTE SINDACALE" e congiuntamente, con la PARTE DATORIALE, come le "PARTI",

PREMESSO

- che, con verbale di intesa sottoscritto in data 7 dicembre 2020, le organizzazioni datoriali e sindacali, stipulanti il CCNL dei servizi ambientali del 10 luglio 2016 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito CCNL), hanno convenuto che, a far data dal 1° gennaio 2021 e fino alla avvenuta conclusione dell'iter delle elezioni per il rinnovo delle RRSSUU, le prerogative sindacali attribuite dal contratto collettivo alle suddette RRSSUU vengano esercitate esclusivamente dalle strutture territorialmente competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti il citato CCNL;
- che AAMPS è una società operativa locale (SOL), partecipata interamente da RetiAmbiente SpA, società a totale capitale pubblico detenuto da 100 comuni afferenti all'ambito territoriale ottimale ATO Toscana Costa e svolge, con affidamento diretto (modello in-house providing), il pubblico servizio di gestione dei rifiuti urbani prodotti dalla città di Livorno;
- che nei prossimi mesi si prevedono alcune sostanziali modifiche nella organizzazione aziendale sinteticamente rappresentabili:

Luisa Baldeschi

M. Rossi
R. Alessandri
M. Zannotti
P. Pineschi
M. Niccoli
E. Zanj
S. Lazzerini
A. Bianucci

- dall'internalizzazione dei servizi di spazzamento e di decoro urbano prevista per il 1° ottobre prossimo, che interesserà un numero di nuove posizioni di lavoro, da ricoprire nel rispetto delle norme giuridiche applicabili alle società pubbliche, quali sono sia AAMPS SpA sia RetiAmbiente SpA;
 - dalla valutazione strategica impostata dall'Amministrazione comunale con l'impulso dato alla introduzione di sistemi di misurazione della produzione dei rifiuti (tributo puntuale) che (già avviata una prima fase di sperimentazione e da settembre sono in corso processi espansivi) punti all'obiettivo, entro le prossime annualità, di portare l'intera collettività livornese ad utilizzare un sistema di tassazione in linea con i principi dell'Unione europea (paga per quello che produci = PAYT) e del nuovo Piano Regionale per l'Economia Circolare, in corso di redazione da parte della Regione, con l'intento precipuo di ridurre la produzione pro capite dei rifiuti e migliorarne la qualità e la valorizzazione;
 - dall'introduzione di nuove metodiche di raccolta per il Centro cittadino (nelle parti cosiddette "Centro Allargato" e "Pentagono"), con la completa sostituzione delle inadatte postazioni ad accesso controllato (PAC), che hanno prodotto scarsissimi risultati e che creano diverse criticità, con nuovi contenitori (cassonetti intelligenti con agganciamento a fungo) che stanno dando ottimi risultati nei diversi territori di RetiAmbienteSpA, secondo un progetto presentato all'Amministrazione Comunale;
 - dalla revisione dei servizi di raccolta presso le UND di grande produzione, con lo scopo di assicurare la massima flessibilità nei confronti delle diversificate richieste e produzioni da queste sviluppate al di fuori delle logiche calendariali che oggi governano le "personalizzazioni" e riportando, anche queste ultime, ad un sistema ponderato del servizio richiesto;
- che permangono (i) le necessità derivanti dall'incremento di attività del periodo estivo, che sono attualmente soddisfatte con l'utilizzo di lavoratori con contratto a tempo determinato e in somministrazione; per di più non va dimenticato che (ii) la contrattualizzazione di personale professionalizzato per la guida di mezzi operativi di igiene ambientale, appare sempre più problematica e significativamente critica, specialmente in particolari periodi dell'anno;
 - che AAMPS è assoggettata alla disciplina del TU in materia di Società a Partecipazione Pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 e successive modifiche ed integrazioni, con conseguenti limitazioni nelle nuove assunzioni di lavoratori subordinati e con l'esplicito obbligo di procedervi mediante selezioni pubbliche;
 - che le PARTI, quindi, in ragione delle argomentazioni riportate nei punti precedenti e al fine di conseguire gli obiettivi ivi rappresentati, concordano di avvalersi di tutti gli strumenti normativi di riferimento ed in grado di consentire modifiche alle disposizioni di legge e alle norme contrattuali di primo livello;
 - che, in quest'ottica, uno strumento utile è fornito dal decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, che dispone:
 - all'articolo 8, comma 1, che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività;

Un

AA

*Pavesoli
Dario*

M.M.

Val

*PN
Luce*

Luca

B

- all'articolo 8, comma 2, lettera c), che tali intese possono riguardare la regolazione dei contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
- che AAMPS, tramite apposito atto sottoscritto con le OO.SS., ha già utilizzato gli accordi di prossimità per la stabilizzazione di lavoratori con contratto a termine ai fini della valorizzazione dell'esperienza ed è stata condivisa la deroga ai limiti temporali, allo stop & go, alla causale per le assunzioni dei candidati in graduatoria;
- che ora si rende opportuno mettere in atto un percorso virtuoso che sia in grado di supportare le priorità strategiche legate alla gestione dei servizi di raccolta influenzate dalle imminenti modifiche, e all'internalizzazione dei servizi di spazzamento, attraverso strumenti idonei a consentire una maggiore occupazione stabile e l'interscambiabilità delle professionalità;
- che, in aggiunta a quanto sopra espresso, relativamente ai servizi di raccolta, si rende necessario reperire personale per i servizi di spazzamento e raccolta che possa andare a coprire le assenze di lungo periodo e le coperture per le ferie estive e invernali;
- che la società, per l'assunzione del personale da destinare ai servizi di spazzamento, ha effettuato una selezione per addetto spazzamento e raccolta e la graduatoria ancora conta due (2) unità di personale idoneo potenzialmente all'assunzione;
- che l'impiego del contratto di lavoro intermittente (Job On Call) rappresenta lo strumento utile al perseguimento delle suddette finalità sia con riferimento all'occupazione, che con riguardo ad una pronta ed immediata risposta ai picchi di lavoro, alle attività temporanee e alle punte stagionali;
- che l'istituto è disciplinato dagli articoli 13 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e successive modifiche ed integrazioni, che prevedono:
 - che il contratto di lavoro intermittente possa essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa;
 - che salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente possa, in ogni caso, essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
 - che il contratto di lavoro intermittente debba concludersi per periodi predeterminati e debba necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno;
 - che, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente sia ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo parte datoriale per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari;
- che è intenzione delle PARTI attivare un percorso che interessi il personale assunto con contratto individuale di lavoro a tempo determinato, che, alla data di stipula del presente ACCORDO, abbia durata minima di otto (8) mesi e sia assegnato alle attività di raccolta porta a porta, che porti gli stessi alla loro trasformazione in contratti di lavoro a tempo indeterminato intermittente al fine di consentire, nei periodi non interessati dall'attività lavorativa, di avere a disposizione della società

personale formato e idoneo, a chiamata (Job on call), per coprire assenze di lungo periodo o attività sperimentali o avvio di nuovi progetti;

- che parimenti le PARTI hanno intenzione di utilizzare il contratto intermittente (Job on call) per l'assunzione del personale residuo della graduatoria della selezione per addetto al servizio di spazzamento e raccolta attualmente composto da due (2) unità al fine di consentire, nei periodi non interessati dall'attività lavorativa, di avere a disposizione della società personale formato e idoneo, a chiamata (Job on call), per coprire assenze di lungo periodo o attività sperimentali o avvio di nuovi progetti;
- che, per quanto sopra, è opportuno derogare le limitazioni normative individuate nei punti che precedono sul presupposto che con la modifica di tali vincoli la società sia in grado di conseguire un incremento occupazionale stabile con sensibile riduzione dell'utilizzo del precariato;
- che i lavoratori interessati dal processo di stabilizzazione sono (i) vincitori delle selezioni pubbliche bandite nell'anno 2021 e 2022 indette da AAMPS per coprire sia esigenze temporanee che a tempo indeterminato ed (ii) hanno un contratto di lavoro a tempo determinato in essere con AAMPS il quale, (iii) alla data di stipula del presente ACCORDO, con durata pari minimo a 8 (otto) mesi e (iv) sono assegnati alle attività di raccolta porta a porta;
- che in ragione della condizione di cui sopra i lavoratori godono, ai sensi dell'articolo 11 del CCNL servizi ambientali, del diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato nella stessa qualifica e/o mansione;
- che i lavoratori interessati alla proposta di assunzione con contratto di Job on call per i servizi di spazzamento e raccolta sono i lavoratori inseriti nella graduatoria della selezione per addetto al servizio di spazzamento e raccolta attualmente composto da due (2) unità;
- che ai sensi dell'articolo 8, comma 2 bis, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, il presente ACCORDO ha pertanto lo scopo di incrementare l'occupazione o, quanto meno, di scongiurare il suo decremento;
- che a tal fine le parti hanno inteso sottoscrivere lo specifico ACCORDO che segue al fine di regolare l'organizzazione del lavoro relativamente all'impiego del contratto di lavoro intermittente di cui articoli 13 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e successive modifiche ed integrazioni;
- che il presente ACCORDO è stipulato nel pieno rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie (anche con riferimento a quanto previsto dalla clausola 5, comma 1, lettera b), dell'accordo quadro CES-CEEP-UNICE del 18 marzo 1999) e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, e pertanto le specifiche intese di seguito riportate operano legittimamente in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano il contratto a tempo indeterminato intermittente (Job on call);

TUTTO CIÒ PREMESSO

le PARTI prendono atto delle premesse al presente ACCORDO - che costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso - convengono e stipulano quanto segue:

Validità

Gli istituti disciplinati nel presente ACCORDO sono da intendersi introdotti dalla data di sottoscrizione e sino al 30 settembre 2026, fatta salva l'ultrattività eventualmente necessaria per

M.M.
Zed
all
M.M.
B.M.
Rued

consentire ad AAMPS l'adeguamento alla disciplina di legge e di CCNL, di tempo in tempo vigente in tema contratto di lavoro intermittente, previo accordo fra le PARTI. Il rinnovo di quest'ACCORDO potrà avvenire esclusivamente attraverso formale sottoscrizione.

In quanto stipulato tra il datore di lavoro e le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale ed essendo volto a conseguire maggiore occupazione stabile l'accordo risulta validamente concluso con efficacia *erga omnes* in favore dei lavoratori a tempo determinato attualmente impiegati da AAMPS come individuati al punto che segue e per le future assunzioni nel numero di 3 dei lavoratori che residuano inseriti nella graduatoria della selezione per addetto al servizio di spazzamento e raccolta;

Ambito di applicazione

In applicazione dell'articolo 8, comma 2, lett. c), dal decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n.148, il presente ACCORDO ha valore UNICAMENTE nei confronti:

- del personale assunto da AAMPS con contratto di lavoro a tempo determinato che, alla data di stipula del presente ACCORDO, abbia durata pari minimo a 8 (otto) mesi - e dedicato alle attività di raccolta porta a porta, come risulta dall'allegato A) al presente ACCORDO;
- dei due (2) lavoratori che residuano, inseriti nella graduatoria della selezione per addetto al servizio di spazzamento e raccolta come risulta dall'allegato B) al presente ACCORDO.

Deroghe

Con il presente ACCORDO, le PARTI convengono di derogare alla normativa vigente in materia di contratti di lavoro intermittente stabilendo che, relativamente al personale assunto da AAMPS come individuato al punto che precede, gli stessi possano essere stipulati in assenza di limiti di età e per un periodo complessivamente non superiore a 540 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.

Contratti di lavoro intermittente

1) Trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato intermittente

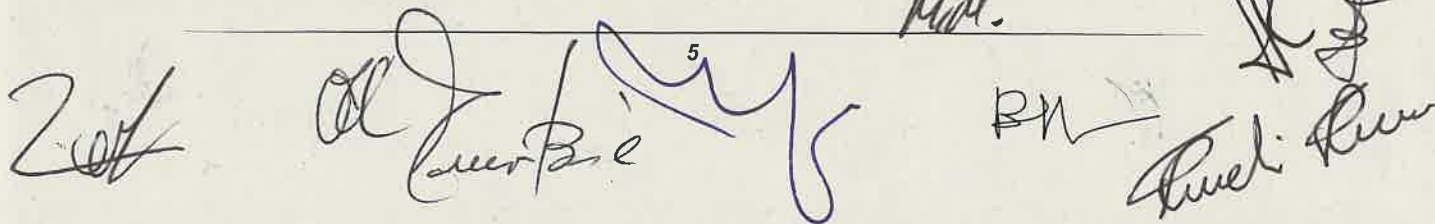
Le conversioni dei contratti da tempo determinato in indeterminato intermittente interesseranno esclusivamente i lavoratori a tempo determinato assunti dalle selezioni svolte da AAMPS come risultanti dall'allegato A) al presente ACCORDO;

2) Assunzioni con contratto di lavoro intermittente

Le assunzioni con contratto di lavoro intermittente interesseranno esclusivamente i 3 lavoratori che residuano, inseriti nella graduatoria della selezione per addetto al servizio di spazzamento e raccolta come risulta dall'allegato B) al presente ACCORDO

Con la previsione di cui al punto 1):

- i contratti individuali di lavoro tempo determinato verranno trasformati in contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato intermittente con la previsione di impiego per esigenze legate alla stagionalità e alla copertura delle ferie estive dal 1° giugno al 30 settembre e invernali dal 1° dicembre al 15 gennaio dell'anno anno seguente;



- per i restanti periodi i lavoratori resteranno disponibili alla chiamata dell'azienda senza obbligo di risposta.

Con la previsione di cui al punto 2):

- i contratti individuali di lavoro verranno stipulati a tempo indeterminato intermittente con la previsione di impiego per esigenze legate alla stagionalità e alla copertura delle ferie estive dal 1° giugno al 30 settembre e invernali dal 1° dicembre al 15 gennaio dell'anno anno seguente;
- per i restanti periodi i lavoratori resteranno disponibili alla chiamata dell'azienda senza obbligo di risposta.

Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente, si intende, in aggiunta a quelli sopra individuati, per periodi predeterminati:

- un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività (es. sviluppo del nuovo sistema di misurazione TARIP (per la raccolta), attivazione di specifici servizi innovativi, etc.);
- qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile con previo passaggio sindacale;
- sostituzioni di lavoratori con diritto al mantenimento del posto di lavoro (es. aspettative, maternità certificati superiori a gg. 7)

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Durante il periodo di impiego in servizio al lavoratore verrà riconosciuto, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente uguale rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Viceversa, per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resterà disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, e non ha diritto ad alcuna indennità di disponibilità non essendo obbligato a rispondere alla chiamata della parte datoriale.

*Ruozzi
Russo*

Adm.
6
RM

Chiamata in servizio

Ad eccezione dei periodi definiti dal presente accordo - ovvero dal 1° giugno al 30 settembre e per gli invernali dal 1° dicembre al 15 gennaio dell'anno anno seguente - durante i quali i lavoratori saranno chiamati a prestare l'attività lavorativa a tempo pieno, le altre chiamate in servizio saranno effettuate seguendo, a seconda delle posizioni disponibili, per i servizi di raccolta l'ordine di anzianità complessiva di servizio come risultante dall'allegato A), oppure per i servizi di spazzamento l'ordine di graduatoria risultante dall'allegato B).

La chiamata deve avvenire 72 ore prima dell'impiego in servizio attraverso il contatto sul numero di telefono cellulare comunicato dal lavoratore ad AAMPS oppure tramite applicativo web o altri mezzi di comunicazione certa e tempestiva.

Scorrimento graduatoria per passaggio da lavoro intermittente a lavoro a tempo pieno.

La società si impegna a definire il Piano Triennale 2024-2026 dei fabbisogni di personale, comprendente al suo interno anche le previsioni di coperture di personale a tempo indeterminato full time scaturenti dal turn over come consentite dalla disciplina legale vigente per le società in house, di cui, alla data attuale, al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 e successive modifiche ed integrazioni e dalle condizioni del presente ACCORDO, anche per trasferimenti, creazione di nuovi servizi da cui derivino posizioni di lavoro.

Questa scelta consente di intervenire in modo migliorativo sulla qualità dei contratti in essere con un progressivo passaggio dai contratti di lavoro tempo tempo indeterminato intermittente a pieno seguendo, a seconda delle posizioni disponibili:

- l'ordine di anzianità complessiva di servizio come risultante dall'allegato A);
- la posizione in graduatoria come risultante dall'allegato B).

Consistenza organico aziendale

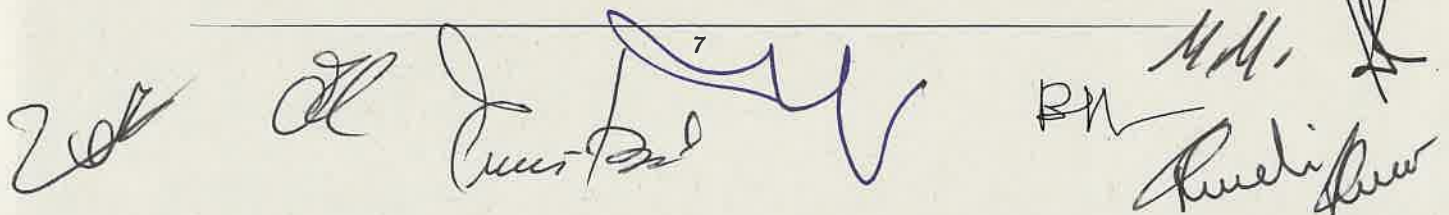
Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

Impegni delle PARTI

Le PARTI si impegnano a incontri periodici semestrali durante i quali AAMPS presenterà alla PARTE SINDACALE il prospetto degli organici a tempo indeterminato e determinato, oltre al consuntivo delle eventuali modificazioni intervenute.

Si ribadisce che, con la sottoscrizione del presente verbale, le PARTI hanno inteso definire modalità che possano consentire una deroga alle norme di cui agli articoli 13 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, sui contratti a tempo determinato intermittente nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 8, comma 2, lett. c), del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n.148.

La finalità del presente ACCORDO, nel rispetto della normativa sopra richiamata, è quella di assicurare il mantenimento del livello occupazionale, con volontà di favorirne l'incremento altrimenti pregiudicato dalla prossima scadenza dei contratti a termine, tenuto conto che un progressivo consolidamento dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con l'obiettivo di migliorare la qualità

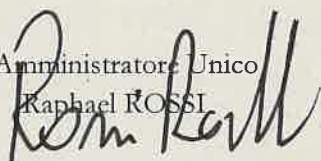


dei contratti in essere e al contempo di incrementare il livello di professionalità e il senso di appartenenza aziendale, risultano elementi di garanzia di qualità e di efficienza nell'erogazione del pubblico servizio cui AAMPS è chiamata.

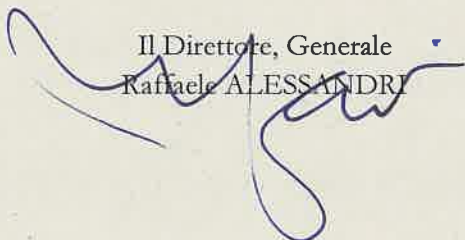
Letto, confermato e sottoscritto il 13 dicembre 2023

Per la parte datoriale
A.Am.P.S. S.p.A.

L'Amministratore Unico
Raphael ROSSI



Il Direttore, Generale
Raffaele ALESSANDRI



La Responsabile
delle Relazioni Sindacali
Luca BALDESCHI



Per la parte Sindacale

I rappresentanti territoriali delle OO. SS.
sottoscrittrici del CCNL dei servizi ambientali del
10 luglio 2016 e successive modifiche ed
integrazioni:

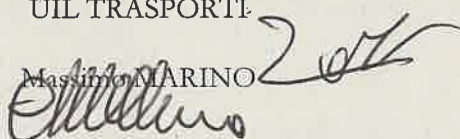
CGIL EP

Emiliano SARTORIO



UIL TRASPORTI

Massimo MARINO



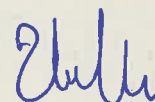
FIADDEL

Filippo FERRARI



FIT CISL

Uliano BARDINI

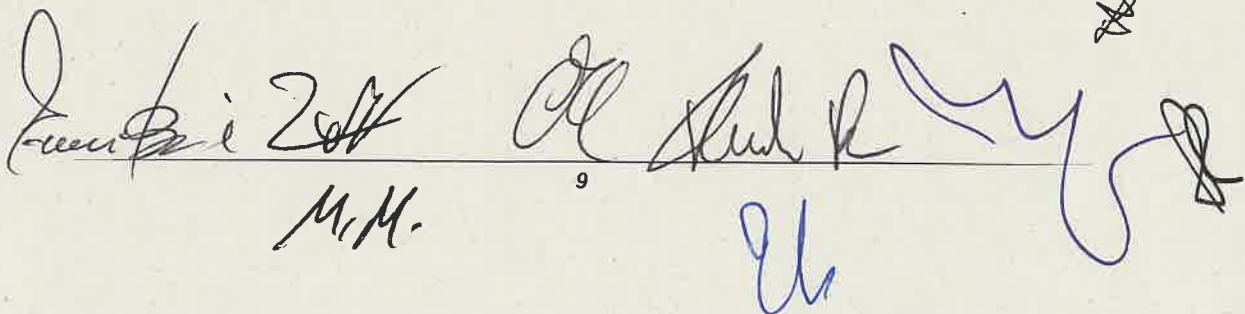


ALLEGATO A
AL VERBALE DI ACCORDO PER LA STABILIZZAZIONE DEI
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO TRAMITE ASSUNZIONE A
TEMPO INDETERNIMATO INTERMITTENTE (JOB ON CALL).

ELENCO DEI DIPENDENTI INTERESSATI DALL'ACCORDO
in ordine di anzianità di servizio

n.	nominativo	inquadramento	data di trasformazione	note
1	CHIRIATTI WALTER	Operatore Semplice	15.01.2024	1° in graduatori con diritto di precedenza
2	GHIZZANI MASSIMO EMILIANO	Operatore Abilitato	15.01.2024	
3	BARTOLINI ALESSIO	Operatore Abilitato	15.01.2024	
4	MONETA MILKO	Operatore Abilitato	15.01.2024	
5	MACELLONI PAOLO	Operatore Abilitato	15.01.2024	
6	SIDOTI MARCO	Operatore Semplice	a copertura di trasferimenti interaziendali	
7	BOSI MAURIZIO	Operatore Abilitato	a copertura di trasferimenti interaziendali	
8	MARABOTTI MANOLO	Operatore Semplice	a copertura di trasferimenti interaziendali	
9	BERTOLINI LUCA	Operatore Abilitato	a copertura di trasferimenti interaziendali	
10	IACOPONI STEFANO	Operatore Semplice	a copertura di trasferimenti interaziendali	
11	LEPORE VALENTINA	Operatore Abilitato	da verificare dal 01.09.2024 per nuovi servizi o trasferimenti definitivi comunque entro 1.1.2025.	
12	RANDIS RICCARDO	Operatore Abilitato	da verificare dal 01.09.2024 per nuovi servizi o trasferimenti definitivi comunque entro 1.1.2025.	
13	D'ISANTO MASSIMILIANO	Operatore Abilitato	da verificare dal 01.09.2024 per nuovi servizi o trasferimenti definitivi comunque entro 1.1.2025.	
14	DI FABRIZIO LUCA	Operatore Abilitato	da verificare dal 01.09.2024 per nuovi servizi o trasferimenti definitivi comunque entro 1.1.2025.	
15	BIENTINESI LORENZO	Operatore Abilitato	da verificare dal 01.09.2024 per nuovi servizi o trasferimenti definitivi comunque entro 1.1.2025.	

Letto, confermato e sottoscritto, l'allegato A, il 13 dicembre 2023

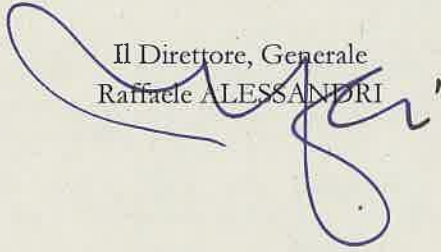


Per la parte datoriale
A.Am.P.S. S.p.A.

L'Amministratore Unico
Raphael ROSS



Il Direttore, Generale
Raffaele ALESSANDRI



La Responsabile
delle Relazioni Sindacali
Luisa BALDESCHI



Per la parte Sindacale

I rappresentanti territoriali delle OO. SS.
sottoscrittrici del CCNL dei servizi ambientali del
10 luglio 2016 e successive modifiche ed
integrazioni:

CGIL/FP

Emiliano SARTORIO



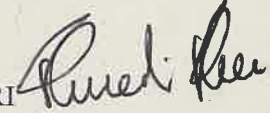
UIL TRASPORTI

Massimo MARINO



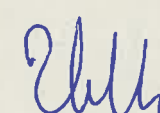
FIADEL

Filippo FERRARI



FIT CISL

Uliano BARDINI



ALLEGATO B
AL VERBALE DI ACCORDO PER LA STABILIZZAZIONE DEI
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO TRAMITE ASSUNZIONE A
TEMPO INDETERNIMATO INTERMITTENTE (JOB ON CALL).

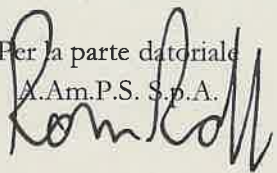
ELENCO DEI DIPENDENTI INTERESSATI DALL'ACCORDO
in ordine di graduatoria

<i>n.</i>	<i>nominativo</i>	<i>inquadramento</i>
1	GAZZARRINI BARBARA	Operatore Semplice addetto allo spazzamento e raccolta
2	RAGLIANTI JESSICA	Operatore Semplice addetto allo spazzamento e raccolta

Letto, confermato e sottoscritto, l'allegato B), il 13 dicembre 2023

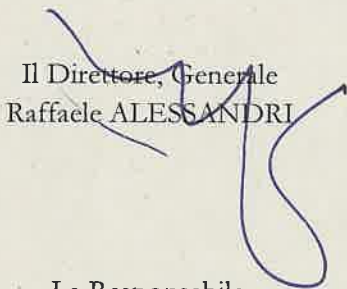
Per la parte datoriale

A.Am.P.S. S.p.A.



L'Amministratore Unico
Raphael ROSSI

Il Direttore Generale
Raffaele ALESSANDRI



La Responsabile
delle Relazioni Sindacali
Luisa BALDESCHI



Per la parte Sindacale

I rappresentanti territoriali delle OO. SS.
sottoscrittrici del CCNL dei servizi ambientali del
10 luglio 2016 e successive modifiche ed
integrazioni:

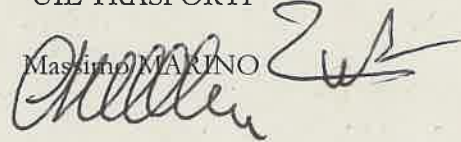
CGIL FP

Emiliano SARTORIO



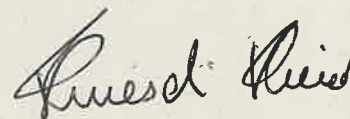
UIL TRASPORTI

Massimo MARINO



FIADDEL

Filippo FERRARI



FIT CISL

Uliano BARDINI



SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO PER ADESIONE

La sigla sindacale USB sottoscrive, per adesione, il presente ACCORDO

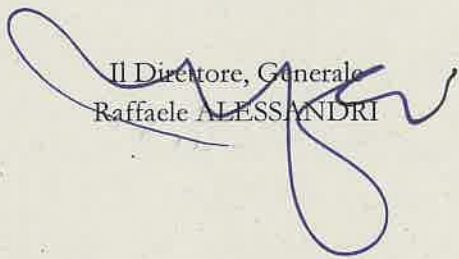
Letto, confermato e sottoscritto, compresi gli allegati A) e B), il 13 dicembre 2023

Per la parte datoriale
A.Am.P.S. S.p.A.

L'Amministratore Unico
Raphael ROSSI



Il Direttore, Generale
Raffaele ALESSANDRI



La Responsabile
delle Relazioni Sindacali
Luisa BALDESCHI



Per la parte Sindacale

USB

Pietro PANCIATICI

