



IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE

Il giorno 23 novembre 2010 in Roma

tra

la Federutility, rappresentata da Paola Giuliani, Marcello Bronzetti, Giancarlo Satariano, con l'assistenza di Valentina Piraino

e

la Funzione Pubblica - CGIL, rappresentata da Adriano Sgrò, Massimo Cenciotti, Dante Ajetti, Natale Vitali, Ezio Coletti

la FIT-CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia, Angelo Curcio, Roberto Efficace, Francesco Tutone, Angela Temperato

la UILTrasporti-UIL, rappresentata da Paolo Modi, Filippi Nicola, Pareschi Daniela

è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del CCNL 28.9.2006 per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario.

Il nuovo CCNL ha durata triennale, con decorrenza 1 febbraio 2010.

Le modifiche/innovazioni normative per i diversi istituti contrattuali decorrono peraltro dalla data di stipulazione del presente accordo.

Salvo quanto espressamente convenuto nel presente accordo, i singoli istituti contrattuali restano regolati dal CCNL 28.9.2006 fino al 31 gennaio 2010, a norma dell'art. 2, ultimo comma del CCNL stesso.

Le Parti si impegnano a definire, nell'ambito della collazione del presente CCNL, da concludersi entro 6 mesi dalla ratifica della presente ipotesi di accordo, l'adeguamento degli articoli contrattuali relativi alla materia del mercato del lavoro e dell'orario di lavoro alle previsioni di legge aggiornate.

Letto, confermato, sottoscritto

FEDERUTILITY

Paola Giuliani
Marcello Bronzetti
Giancarlo Satariano

FP-CGIL

FIT-CISL

UIL-TRASPORTI

Adriano Sgrò
Massimo Cenciotti
Dante Ajetti
Natale Vitali
Ezio Coletti
Paolo Modi

PARTE ECONOMICA

1. 1 gennaio 2009 – 31 gennaio 2010

Ferma restando l'applicazione integrale delle clausole del CCNL 28 settembre 2006 sino a tutto il 31 gennaio 2010, le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo un importo forfetario per il mancato rinnovo, convenzionalmente determinato dalle Parti in € 300,00 lordi, riferiti al parametro 175, come da tabella A allegata.

L'importo in oggetto viene erogato in unica soluzione con la prima retribuzione utile successiva alla ratifica del presente accordo.

La somma concretamente spettante viene determinata in misura pari ad 1/13 (un tredicesimo) per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo 1 gennaio 2009-31 gennaio 2010; si intende per mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni; sono equiparate a servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda (es. malattia, infortunio, congedo per maternità, ecc.); in caso di retribuzione ridotta, la somma viene corrisposta con la stessa percentuale di riduzione.

In caso di passaggio di livello nel corso del periodo su indicato, gli importi da corrispondere vengono riferiti pro-quota all'effettivo livello di appartenenza.

L'importo forfetario è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti; inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 del Codice Civile, l'importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

2. Copertura economica anno 2010

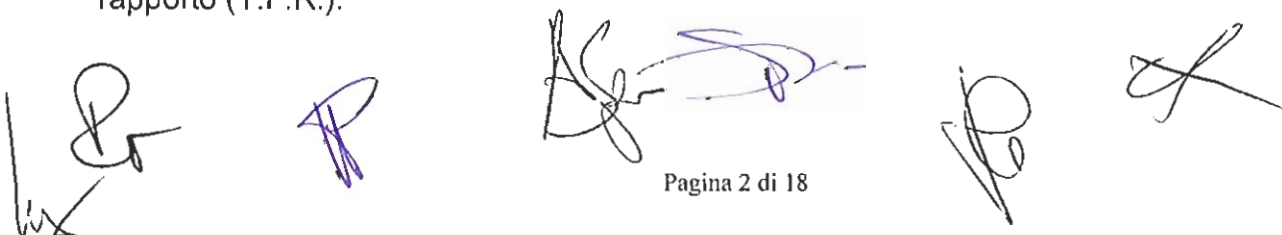
Le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente CCNL un importo forfetario a titolo di copertura economica del periodo 1 febbraio - 30 novembre 2010 convenzionalmente determinato dalle Parti in € 400,00 lordi, riferiti al parametro 175.

L'importo in oggetto viene erogato, per gli importi parametrati come da tabella A allegata, con la retribuzione del mese di maggio 2011.

La somma concretamente spettante viene determinata in misura pari ad 1/10 (un decimo) per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo 1 gennaio - 30 novembre 2010; si intende per mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni; sono equiparate a servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda (es. malattia, infortunio, congedo per maternità, ecc.); in caso di retribuzione ridotta, la somma viene corrisposta con la stessa percentuale di riduzione.

In caso di passaggio di livello nel corso del periodo su indicato, gli importi da corrispondere vengono riferiti pro-quota all'effettivo livello di appartenenza.

L'importo forfetario è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti; inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 del Codice Civile, l'importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).



3. Aumenti delle retribuzioni base

Le Parti concordano che le retribuzioni base mensili di cui all'art. 40, lett. A) del CCNL vengano aumentate negli importi e con le decorrenze di seguito stabilite, con riferimento al parametro 175:

1 dicembre 2010: euro 52

1 agosto 2011: euro 30

1 agosto 2012: euro 38

Di conseguenza la tabella allegata al su citato art. 40 del CCNL viene modificata secondo gli aumenti di seguito indicati.

	Parametro	Aumento	01/12/2010	01/08/2011	01/08/2012
	175	120	52	30	38
QS	350	€ 240,00	€ 104,00	€ 60,00	€ 76,00
Q	305	€ 209,14	€ 90,63	€ 52,29	€ 66,23
A1	260	€ 178,29	€ 77,26	€ 44,57	€ 56,46
A2	230	€ 157,71	€ 68,34	€ 39,43	€ 49,94
B1	208	€ 142,63	€ 61,81	€ 35,66	€ 45,17
B2	190	€ 130,29	€ 56,46	€ 32,57	€ 41,26
C1	172	€ 117,94	€ 51,11	€ 29,49	€ 37,35
C2	159	€ 109,03	€ 47,25	€ 27,26	€ 34,53
C3	152	€ 104,23	€ 45,17	€ 26,06	€ 33,01
D1	145	€ 99,43	€ 43,09	€ 24,86	€ 31,49
D2	133	€ 91,20	€ 39,52	€ 22,80	€ 28,88
D3	100	€ 68,57	€ 29,71	€ 17,14	€ 21,71

Salvo errori ed omissioni.

Le Parti si danno reciprocamente atto che gli importi riconosciuti, che comprendono le quote relative al pregresso, corrispondono ad un incremento percentuale complessivo pari al 7,8%; a tale valore si farà riferimento in sede di verifica degli scostamenti inflattivi da effettuarsi entro la scadenza del presente contratto.

4. Previdenza Complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2012, per ciascun dipendente iscritto al Fondo di previdenza complementare individuato dall'accordo nazionale interfederale 22 giugno 2000 con versamento della relativa contribuzione, le aziende verseranno un contributo aggiuntivo a carico dell'azienda stabilito in misura fissa, pari a 8 euro per 12 mensilità.

Resta invariata la misura della contribuzione a carico dei lavoratori.

L'articolo 5 del CCNL 28.9.2008 è sostituito come segue:

Art 5
Assetti contrattuali e Relazioni Industriali

1) ASSETTI CONTRATTUALI

Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e – sulla base delle specifiche clausole di rinvio del contratto nazionale ed in conformità ai criteri e alle procedure da tale contratto indicate – sul livello aziendale/territoriale.

Contratto nazionale

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Tra le materie fondamentali da disciplinarsi a livello nazionale rientrano in particolare i diritti di informazione, gli strumenti di partecipazione e più in generale il sistema di relazioni industriali e diritti sindacali; la classificazione dei lavoratori; la durata dell'orario di lavoro; la regolamentazione della parte sociale e della previdenza complementare.

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, le Parti possono esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Contrattazione aziendale / territoriale

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano già stati negoziati al primo livello.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare le erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa; la relativa disciplina è contenuta nell'art. 42 (Premio di risultato).

Gli accordi aziendali di cui al comma precedente stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

La titolarità della contrattazione a livello aziendale spetta alle RSU congiuntamente alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti FP CGIL – FIT CISL – UILTRASPORTI, queste ultime anche in luogo della RSU ove questa ultima non risulti costituita a norma dell'art. del presente CCNL.

Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale e delle relative erogazioni economiche.

Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate all'Azienda, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con le RSU congiuntamente alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti, entro quindici giorni dalla data di trasmissione. La procedura può essere attivata anche su richiesta della RSU e/o delle strutture sindacali sopra indicate.

La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura.

Decorsi tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti debbono ritenersi libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

Nelle more dell'espletamento della procedura di contrattazione, le parti sono tenute ad astenersi dall'assumere iniziative unilaterali sulle materie in argomento.

Controversie sugli assetti contrattuali

Il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali così come definiti nel presente articolo, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle parti nazionali stipulanti il CCNL - Federutility, FPCGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI - entro 15 giorni dal momento in cui sono stati rilevati.

Entro i successivi 7 giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle Parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola Azienda.

2) RELAZIONI INDUSTRIALI

Criteri di riferimento

Fermi restando il reciproco impegno a ricercare concordemente risposte e soluzioni ai problemi oggetto di informazione, consultazione e contrattazione e l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità di imprenditori ed organizzazioni sindacali dei lavoratori, le parti attueranno periodici incontri, con l'intento di realizzare livelli sempre più elevati di efficienza e qualità del servizio.

Tali incontri avverranno con le modalità di seguito definite in relazione ai temi specificatamente demandati dal presente contratto, con l'obiettivo di realizzare fra le parti momenti di:

- a) informazione, cioè la trasmissione di dati, notizie, informazioni, esposizioni di programmi ed iniziative; quando l'informazione venga effettuata dall'azienda attraverso la trasmissione di dati, documentazione, notizie, etc. su richiesta della R.S.U. e/o delle **strutture territoriali competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti**, può aver luogo un incontro di chiarimento e approfondimento;
- b) consultazione, cioè la discussione su tematiche di rilievo finalizzata al confronto e approfondimento dei reciproci orientamenti ed opinioni;
- c) contrattazione, cioè i momenti in cui le parti definiscono congiuntamente le soluzioni dei vari problemi.

Informazione

Con periodicità annuale, le aziende promuovono l'informazione preventiva o consuntiva, a seconda degli argomenti trattati, della RSU congiuntamente alle strutture territoriali competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti, sui seguenti temi:

- Andamento economico e produttivo dell'azienda con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;
- Programmi di investimento;
- Linee di evoluzione degli assetti aziendali **compresi i piani di mobilità**;
- Andamento dell'occupazione, distinta per sesso e tipologia di contratto e politiche occupazionali;
- Situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9 della legge 10.4.1991 n. 125 in tema di pari opportunità;
- Politiche formative aziendali, in particolar modo per quanto riguarda l'introduzione di nuove tecnologie;
- Indirizzi operativi in materia di sicurezza, ambiente di lavoro ed igiene del lavoro;

Gli incontri possono essere promossi su richiesta specifica di una delle Parti.

Con riferimento alle materie che hanno diretta incidenza sull'occupazione e sul contenuto delle prestazioni del personale, le aziende proseguiranno l'informazione di cui al comma precedente, a richiesta delle RSU e delle strutture territoriali competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti, in termini di consultazione, con riguardo alle conseguenze per i lavoratori, sui seguenti temi:

- Programmi di sviluppo occupazionale;
- Processi di decentramento e di ristrutturazione;
- Politiche formative aziendali, in particolar modo per quanto riguarda l'introduzione di nuove tecnologie;
- Ogni altra materia espressamente indicata nei singoli articoli del CCNL.

Consultazione

L'Azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati, le notizie, etc., fissa un incontro con le RSU congiuntamente alle strutture territoriali competenti delle organizzazioni stipulanti da tenersi entro 7 giorni dalla stessa data.

Alla fine dell'incontro le RSU congiuntamente alle strutture territoriali competenti delle organizzazioni stipulanti possono richiedere un ulteriore incontro di approfondimento che dovrà tenersi entro i 7 giorni successivi, con il che si intenderà completato l'impegno di consultazione e l'azienda procede all'attuazione dei provvedimenti di competenza.

Sono oggetto di consultazione, **oltre quanto previsto al punto precedente:**

- articolazione orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- articolazione di orari plurisettimanali;
- **fattispecie di utilizzo della reperibilità;**
- ogni altra materia espressamente indicata nei singoli articoli del CCNL.

Contrattazione

Sono oggetto di contrattazione ai sensi del presente articolo, comma 11:

- premio di risultato;
- trattamento di trasferta;
- mense aziendali;
- ogni altra materia espressamente indicata nei singoli articoli del CCNL;

DICHIARAZIONE A VERBALE

Fermo restando quanto pattuito con il presente accordo per la copertura economica del periodo di mancato rinnovo del CCNL 26.9.2006, con riferimento alla disposizione del punto 1, sub Contratto nazionale, comma 8 del presente articolo le Parti rinviando ad un approfondimento applicativo in occasione della collazione del presente contratto.

L'art. 21 del CCNL 28 settembre 2006 è sostituito come segue:

Art. 21 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguimento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.

In considerazione della continua evoluzione tecnologica, organizzativa e della necessaria crescita delle relative conoscenze, le aziende promuovono **quindi** le necessarie attività di formazione dei lavoratori al fine di favorire lo sviluppo, l'arricchimento e la riconversione delle singole professionalità aziendali.

Il modello formativo è orientato al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali per adeguarle continuamente alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e di trasformazione organizzativa interessanti il settore;
- promozione dell'impiegabilità delle risorse umane, salvaguardando, tra l'altro, la peculiarità di quelle femminili, al fine di consentire alle aziende una sempre maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.

Le iniziative formative saranno rivolte:

- a) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua)
- b) al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorire un adeguato reinserimento in azienda (formazione di reinserimento);
- c) al personale neo assunto, al fine di assicurare un agevole inserimento nel sistema aziendale (formazione d'ingresso);
- d) al personale con potenziale da sviluppare, al fine di consentire l'acquisizione di competenze coerenti con ruoli organizzativi e funzionali di diverso o più elevato contenuto professionale (formazione di crescita professionale);
- e) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità (formazione/qualificazione mirata).

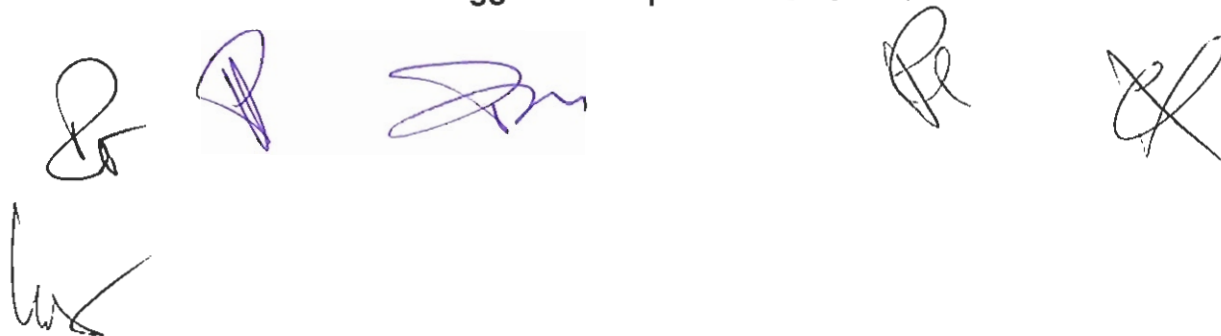
Restano fermi gli obblighi formativi previsti dall'art. 37, commi 4 e 5 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento dell'attività di formazione sono registrate in conformità alla normativa vigente.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, n. 2 in materia di informazione/consultazione sulle politiche formative aziendali, tempi e modalità delle concrete iniziative formative formeranno oggetto di informazione delle rsu congiuntamente alle strutture territoriali delle OO.SS. FP CGIL – FIT CISL-UILTRASPORTI.

Le aziende per realizzare le iniziative programmate possono ricorrere a risorse interne specialistiche e/o risorse esterne qualificate e/o ad accordi di cooperazione con altre aziende del settore. La partecipazione a corsi specialistici non costituisce diritto di riconoscimento a diversa qualifica e/o all'inquadramento superiore.

Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, nonché dell'impegno economico ed organizzativo a carico delle Aziende per sostenere tali iniziative, le stesse possono anche collocarsi al di fuori dell'orario di lavoro, con decorrenza della relativa retribuzione senza le maggiorazioni per lavoro straordinario.

The image shows six handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains one signature on the left side. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names.

Aggiungere in calce all'art. 17 del CCNL 28.9.2008:

Art. 17

Classificazione del personale

Dichiarazione congiunta

Linee guida per la revisione del sistema di classificazione del personale

Le Parti condividono l'esigenza di operare una revisione dell'attuale classificazione del personale con l'obiettivo di valorizzare i lavoratori e di favorire lo sviluppo della professionalità e della loro piena realizzazione lavorativa, in modo integrato ed efficace con l'organizzazione aziendale.

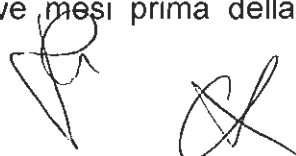
A tal fine intendono avviare un percorso condiviso per realizzare una più compiuta e innovativa definizione del sistema classificatorio in grado di rappresentare più efficacemente, rispetto all'attuale, il rapporto tra mansioni assegnate ed inquadramento contrattuale, in coerenza con l'evoluzione delle professionalità operanti nel settore.

Le parti convengono di costruire, nel corso della vigenza del presente CCNL e comunque entro la sua scadenza, una nuova formulazione del sistema di classificazione del personale, basata sulle seguenti linee-guida:

1. riesame del numero dei livelli di inquadramento, per rendere il nuovo sistema più aderente all'attuale organizzazione del lavoro, **per valorizzare** le competenze e l'acquisizione di più elevati livelli di maturità professionale;
2. revisione ed aggiornamento delle declaratorie di area e di livello di inquadramento, **dando rilievo all'impiego flessibile e alla polivalenza del personale;**
3. individuazione di profili professionali esemplificativi, in particolare per le nuove attività emergenti;
4. valorizzazione del merito per la crescita e lo sviluppo di carriera, con esclusione di percorsi meramente automatici;
5. definizione delle modalità di verifica in sede aziendale da parte della RSU **congiuntamente alle strutture territoriali FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI-UIL** della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione.

Le Parti confermano che la progettazione del nuovo assetto classificatorio dovrà essere realizzata prevedendo la confluenza degli inquadramenti dall'attuale al nuovo sistema senza incrementi di costo.

Al fine di predisporre le attività di rilevazione e studio per la definizione del nuovo sistema, contestualmente alla data di stipulazione del rinnovo del vigente CCNL, viene istituita una Commissione paritetica nazionale, che potrà anche avvalersi di esperti della materia scelti da ciascuna delle Parti stipulanti, che dovrà presentare alle Parti un rapporto conclusivo sulle esigenze e problematiche rilevate almeno nove mesi prima della scadenza del CCNL.



L'art. 24 del CCNL 28.9.2008 è sostituito come segue:

Art. 24 SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Le Parti, nel confermare l'obiettivo del miglioramento della salute, dell'igiene e della sicurezza negli ambienti di lavoro, condividono una politica organizzativa ed operativa mirata allo sviluppo dei concetti espressi mediante l'impegno di tutti i soggetti interessati (datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori) attraverso programmi di informazione, formazione ed addestramento, volti al prevenire l'insorgere di situazioni contrastanti con gli obiettivi condivisi anche con riguardo ai fattori di stress psico-fisico correlati al lavoro.

A tale ultimo proposito assumono a riferimento le previsioni dell'Accordo Interconfederale 9 giugno 2008 e le indicazioni metodologiche della Commissione consultiva permanente di cui all'art. 28, comma 1 bis del D. Lgs. n. 81/2008, emanate il 17 novembre 2010.

Le Parti riaffermano il diritto-dovere di ogni lavoratore di operare in un ambiente sano, sicuro e costantemente adeguato, nel rispetto delle indicazioni dei piani di valutazione dei rischi, con particolare attenzione all'utilizzo dei dispositivi di protezione e ribadiscono che l'esigenza di sicurezza, di miglioramento dell'ambiente di lavoro, di tutela della salute psico-fisica dei lavoratori deve essere intesa come necessario corollario della centralità della persona che lavora.

Visti i disposti del titolo I del Decreto legislativo n. 81/2008 ed il rinvio ivi previsto alla contrattazione collettiva per la disciplina di specifici argomenti, le Parti convengono quanto segue:

1) RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1.1 Numero

Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza viene come di seguito definito:

Aziende fino a 200 dipendenti:	1
Aziende da 201 a 1000 dipendenti:	3
Aziende oltre i 1000 dipendenti:	6

Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza fanno parte delle R.S.U. e rientrano nel numero complessivo per esse stabilito dall'art. 6, lett. C) del presente contratto.

In parziale deroga a quanto previsto nel comma precedente, si conviene che:

1. nelle aziende che occupano da 71 a 200 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può essere individuato anche all'esterno dei componenti della R.S.U.;
2. nelle aziende che occupano da 201 a 800 dipendenti 1 rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito del numero complessivo previsto può essere individuato all'esterno della R.S.U.;
3. nelle aziende che occupano oltre 800 dipendenti possono essere individuati all'esterno dei componenti della R.S.U. fino a 2 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito del numero complessivo sopra individuato.

1.2 Modalità di designazione o elezione

a) Aziende fino a 15 dipendenti

Il rappresentante **dei lavoratori** per la sicurezza viene individuato tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.

L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. **FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI-UIL** firmatarie del presente CCNL e si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova in forza all'azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda; risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Il verbale dell'avvenuta elezione va trasmesso tempestivamente all'azienda.

b) Aziende con più di 15 dipendenti

Il rappresentante **dei lavoratori** per la sicurezza si individua tra i componenti della R.S.U. con le seguenti modalità:

- elezione diretta o designazione da parte dei lavoratori al loro interno, nell'ambito e contestualmente all'elezione della R.S.U., attraverso indicazione specifica tra i candidati proposti per la R.S.U. medesima; gli eventuali rappresentanti esterni alla R.S.U. individuati ai sensi del precedente punto 1.1) vanno eletti contestualmente alla R.S.U. e con le medesime modalità.
- designazione, da parte della R.S.U. già eletta, del/dei componenti della stessa incaricati della funzione di rappresentante della sicurezza; l'elezione degli eventuali rappresentanti esterni alla R.S.U. ai sensi del precedente punto 1.1. avviene con apposite elezioni e con le modalità sopra individuate al punto a).

Il rappresentante **dei lavoratori** per la sicurezza resta in carica per tutta la durata del mandato della R.S.U. di cui è componente.

Nel caso di dimissioni della R.S.U., il rappresentante **dei lavoratori** per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni; in tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso retribuito di cui al successivo paragrafo relative al periodo di esercizio della sua funzione.

In assenza della R.S.U. e fino a quando la stessa non sia stata costituita, il rappresentante **dei lavoratori** per la sicurezza viene individuato tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, con le modalità sopra individuate nel punto a).

Qualora nelle aziende o unità produttive delle medesime non venisse eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, si applica quanto previsto dall'art. 48, comma 1 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, con riferimento al rappresentante territoriale.

1.3 Permessi retribuiti

Ogni rappresentante per la sicurezza ha a disposizione, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008 e **successive modifiche ed integrazioni**, n. 45 ore di permesso retribuito annuo.



Nelle aziende con numero di addetti pari almeno a 70, a fronte della verifica dell'insufficienza delle **45** ore annue per la presenza di particolare articolazione territoriale degli impianti, può convenirsi a livello aziendale l'incremento di una ulteriore quota di permessi orari in ragione d'anno, entro il limite di un monte ore complessivo di ulteriori 10 ore.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. **50** citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

1.4 Formazione dei rappresentanti *dei lavoratori* per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. **50, comma 1, lett. g) del Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.**

La formazione aziendale dei rappresentanti per la sicurezza si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi in ragione di almeno **32** ore lavorative annue **iniziale e di aggiornamenti periodi di almeno 4 ore annue per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori e di 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori**, riferite all'effettiva durata della formazione.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, promuove una integrazione della formazione.

Il rappresentante **dei lavoratori** per la sicurezza è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e documentazioni ricevute, mantenendo sulle stesse la massima riservatezza.

1.5 Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

a) Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si svolgono di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

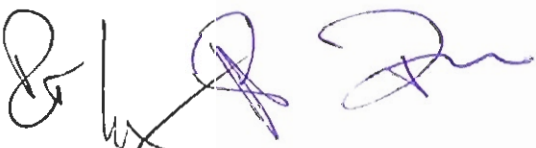
b) Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. **81/2008 e successive modifiche ed integrazioni** prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro pertanto consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza; il rappresentante **dei lavoratori** per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

c) Informazioni e documentazione aziendale



Il rappresentante **dei lavoratori** per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del **Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni** .

Il datore di lavoro fornisce, su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla legge, in particolare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1 lett. a) e 18, comma 1, lett. o).

Lo stesso rappresentante ha diritto di accedere ai dati di cui all'art. 18, comma 1, lett. r).

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione.

d) Strumenti per l'espletamento delle funzioni

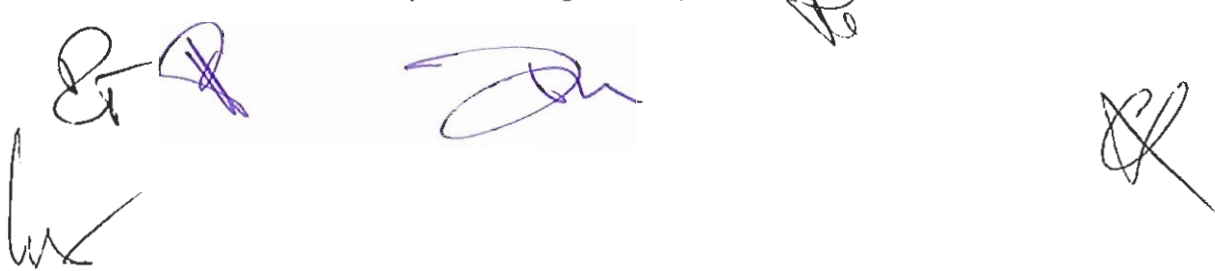
Per l'esercizio delle sue funzioni il rappresentante **dei lavoratori** per la sicurezza fruisce del locale già posto a disposizione delle R.S.U. e degli eventuali supporti logistici connessi, secondo le prassi in atto.

2) ORGANISMI PARITETICI

A livello territoriale, tra le Associazioni Regionali **Confservizi** e le strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. **FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI-UIL** firmatarie del presente CCNL o delle Confederazioni cui le OO.SS. stesse aderiscono, sono costituiti organismi paritetici con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal D. Lgs. n. **81/2008 e successive modifiche ed integrazioni** .

La formazione dei lavoratori e quella dei rappresentanti per la sicurezza avviene in collaborazione con i presenti organismi paritetici.

The image shows four handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is a stylized 'G' with a horizontal line. The second signature is a cursive 'A'. The third signature is a cursive 'D'. The fourth signature on the right is a cursive 'K'.

L'art. 42 del CCNL 28.9.2008 è sostituito come segue:

ART. 42

PREMIO DI RISULTATO

1. PREMESSA

Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione all'andamento aziendale, viene istituito un "Premio di risultato", la cui negoziazione a livello aziendale ha luogo con le modalità di cui al presente articolo, con periodicità **triennale**.

Tale premio ha le finalità di:

- coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità;
- far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico e produttivo conseguito attraverso la realizzazione degli obiettivi e dei programmi suddetti.

Gli obiettivi e i programmi in base ai quali definire il premio di risultato vengono definiti con una contrattazione aziendale **triennale** con le R.S.U. e con le strutture sindacali territoriali delle OO.SS. **FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI-UIL** e viene erogato anno per anno secondo i criteri di cui al successivo paragrafo 3.

2. DETERMINAZIONE DI OBIETTIVI E PROGRAMMI

Nell'ambito della contrattazione **triennale** aziendale le parti, valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale e tenuto conto dell'andamento e delle condizioni di competitività, di redditività, di produttività definiscono un sistema di programmi e di indicatori finalizzati ad obiettivi di miglioramento aziendale, che può essere rivisto e ritariato con periodicità annuale.

I programmi e gli obiettivi che le parti individuano a livello di azienda debbono essere scelti in modo da valorizzare il contributo dei lavoratori al miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio, conseguendo più elevati standard di qualità.

In ogni caso, nel suo insieme, il sistema di programmi ed obiettivi definito con la contrattazione **triennale** aziendale deve essere funzionale al conseguimento di incrementi di redditività e di miglioramento della qualità e della produttività.

Gli obiettivi devono essere flessibili, per orientare gli sforzi in coerenza con le strategie aziendali, in particolare nelle aziende a struttura più complessa in cui nei **tre** anni la situazione dei singoli settori può variare anche in maniera differenziata.

Tali obiettivi, per essere il più possibile coinvolgenti nei confronti dei lavoratori non possono essere complessi né numerosi, ma devono risultare visibili, misurabili ed apprezzabili nel loro andamento.

Stabiliti il sistema e l'articolazione degli obiettivi, vengono definiti i relativi parametri di riferimento e misurazione, anche attribuendo fattori di ponderazione differenziati, ai cui risultati vanno collegate le eventuali erogazioni, da corrispondere a consuntivo dell'esercizio di riferimento.

Nel corso dell'anno sono prevedibili, tra azienda e R.S.U., dei momenti di verifica relativi all'andamento dei programmi/obiettivi di miglioramento convenuti tra le Parti.

3. DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO

Si conviene che la negoziazione **triennale** relativa al premio di risultato deve rispondere ai seguenti criteri guida:

- a) condizione necessaria per l'erogazione del premio è la verifica di un andamento positivo dei parametri presi a riferimento;
- b) per la verifica dell'obiettivo di miglioramento del risultato del Bilancio Aziendale le parti concordano che a livello di contrattazione aziendale sia assunto come parametro la variazione del M.O.L. o di un eventuale altro indice desumibile dal Bilancio redatto conformemente allo schema del D.M.T. 26.04.95;
- c) in sede di contrattazione si destina al premio una quota dei benefici che complessivamente si prevede di conseguire con il raggiungimento degli obiettivi definiti e la realizzazione dei programmi specificamente prefissati nel corso della trattativa per il premio di risultato; in sede di consuntivo, si provvede alla verifica della effettiva disponibilità della quota individuata in sede di contrattazione;
- d) il premio di risultato è **differenziabile** a livello individuale in base a parametri di professionalità ed attività effettivamente resa, in relazione:
 - ai diversi obiettivi prefissati per ciascun settore produttivo in fase di redazione dei programmi di miglioramento;
 - al diverso contributo apportato per il conseguimento degli obiettivi prefissati, rilevato a consuntivo;
- e) qualora vi siano, nel corso della vigenza dell'accordo aziendale, acquisizioni e/o scorpori di attività che incidano diversamente sugli indicatori di cui ai commi precedenti, si procede alla ridefinizione dei valori di riferimento.

In fase di consuntivo si procede alla verifica dei parametri sopra stabiliti che rappresentano la condizione necessaria all'erogazione del premio, si analizzano i risultati dei singoli programmi obiettivi ed in riferimento al loro conseguimento viene definito il premio da erogare, tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1) il premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio; sono considerate quale effettiva presenza in servizio ai fini previsti dal presente articolo le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, permessi donazione sangue;
- 2) il premio così determinato viene erogato una tantum e non è computabile in alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del T.F.R.; il premio verrà erogato successivamente all'approvazione da parte degli organi statutari del bilancio consuntivo dell'esercizio di riferimento;
- 3) l'accordo definitivo va depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro al fine di poter fruire della decontribuzione del premio di risultato prevista dalla Legge 135/97.

4. ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Per favorire l'effettività della contrattazione di secondo livello, a decorrere dal 1.1.2012 ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello – escluse quelle che versino in condizioni

di difficoltà economico-produttiva documentata – e che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi con la medesima finalità viene riconosciuto a titolo di elemento di garanzia retributiva un importo annuale individuale di 150 € medi sul parametro 175.

Il beneficio viene determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

Tale trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di marzo ai lavoratori in servizio alla data di erogazione e viene corrisposto in dodicesimi proporzionali ai mesi di presenza effettiva in servizio nell'anno precedente. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è comprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta di origine legale o contrattuale.

A livello aziendale possono essere valutate le modalità per riconoscere l'elemento di garanzia retributiva ai lavoratori con contratti a tempo determinato comunque superiori a 9 mesi ed alle altre tipologie di rapporto di lavoro subordinato.

The image shows five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: the first is a complex, cursive signature; the second is a stylized signature with a circular flourish; the third is a signature that appears to be 'S. M.'; the fourth is a signature that appears to be 'V. R.'; and the fifth is a signature that appears to be 'A. S.'.

UNA TANTUM - Tabella A

1.1.2009-31.1.2010

1.2.-30.11.2010

	175	300	400
QS	350	€ 600,00	€ 800,00
Q	305	€ 522,86	€ 697,14
A1	260	€ 445,71	€ 594,29
A2	230	€ 394,29	€ 525,71
B1	208	€ 356,57	€ 475,43
B2	190	€ 325,71	€ 434,29
C1	172	€ 294,86	€ 393,14
C2	159	€ 272,57	€ 363,43
C3	152	€ 260,57	€ 347,43
D1	145	€ 248,57	€ 331,43
D2	133	€ 228,00	€ 304,00
D3	100	€ 171,43	€ 228,57

