

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DI SECONDO LIVELLO ANNO 2014**

Tra le Parti:

ECO SINERGIE SCARL

e

FP-CGIL

The image shows two handwritten signatures. The signature on the left is a large, stylized loop with a vertical line extending downwards. The signature on the right is more complex, featuring multiple overlapping loops and a long diagonal stroke extending from the bottom left towards the center.

Sommario:

PREMESSE	3
Art. 2) ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI ATTIVITÀ LAVORATIVA FLESSIBILE	4
Art. 3) LAVORO OLTRE LA 36 ^A ORA SETTIMANALE	5
Art. 4) LAVORO STRAORDINARIO	6
Art. 5) LAVORO DOMENICALE E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI	6
Art. 6) REPERIBILITÀ E PRONTA DISPONIBILITÀ	7
Art. 7) FORMAZIONE CONTINUA DEL PERSONALE E VACCINAZIONI OBBLIGATORIE	8
Art. 8) FERIE E PERMESSI	8
Art. 9) MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO	9
DICHIARAZIONE CONGIUNTA	10
INTERPRETAZIONE AUTENTICA	Errore. Il segnalibro non è definito.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'V' or 'W' shape followed by a series of loops and a final cross-like stroke.

PREMESSE

Ad integrazione del CCNL FEDERAMBIENTE, stipulato tra FEDERAMBIENTE e FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, **e in recepimento delle successive modifiche contenute nel verbale d'intesa sottoscritto in data 05.06.2012 da FP CGIL, FIT CISL e FIADEL e in data 04.07.2012 da UIL-TRASPORTI**, tra Eco Sinergie scarl e le Organizzazioni Sindacali rappresentate da FP-CGIL si conviene di stipulare il presente contratto integrativo aziendale, ferma restando la rispettiva autonomia, per le distinte responsabilità, di dotarsi di un sistema di relazioni e confronti periodici, **di norma annuali**, al fine di accrescere una reciproca consapevolezza e un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo, come pure dei fattori di criticità, impegnandosi ad affrontare le diverse tematiche con l'obiettivo di trovare soluzioni, possibilmente condivise, con particolare attenzione alla piena valorizzazione delle risorse umane occupate nell'azienda.

Il presente accordo si prefigge l'obiettivo di contemperare efficacemente le esigenze aziendali in termini di produttività, efficienza ed efficacia. Allo scopo sono state individuate diverse modalità operative, finalizzate a garantire la piena funzionalità dei servizi attraverso l'utilizzo di alcuni istituti previsti dal CCNL, che, per quanto avvenuto in materia nei periodi precedenti, sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Pertanto saranno applicate le agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati nel C.C.N.L. applicato quali, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, il lavoro straordinario, il prolungamento d'orario, il lavoro supplementare, il lavoro domenicale e festivo, il lavoro notturno, la pronta disponibilità, la flessibilità, la banca ore, la reperibilità, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente.

L'utilizzo della produttività di cui sopra, si estrinseca anche nella corresponsione di un premio di carattere generale qualora vengano raggiunti gli obiettivi aziendali del contenimento e riduzione dello straordinario, riorganizzazione e razionalizzazione dei servizi che portino un risparmio economico aziendale, e un premio individuale per i soggetti che si sono distinti in termini di risultati raggiunti nel corso dell'anno rispetto agli indirizzi aziendali comunicati. I criteri per la distribuzione del predetto premio saranno oggetto di contrattazione tra le parti.

Le parti firmatarie del presente accordo inoltre, per le medesime finalità, attribuiscono carattere prioritario al coinvolgimento del personale che manifesti disponibilità in tal senso, in relazione ai sopra citati istituti contrattuali, conferendo pertanto una portata residuale – ove ne ricorrano motivati presupposti – all'ulteriore coinvolgimento del personale che non risulti interessato o che abbia comunicato la propria volontà di non aderire ai su richiamati istituti contrattuali, ad esclusione dell'istituto del prolungamento d'orario, che rientra invece nelle prerogative della gestione dell'orario di lavoro da parte dell'Azienda.



Art.1) ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro che dà diritto alla retribuzione si conteggia dall'inizio della prestazione lavorativa nell'orario fissata dall'Azienda per l'entrata nel luogo di lavoro, fino all'orario in cui il lavoratore è tenuto ad ultimare la prestazione lavorativa.

La durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 36 ore settimanali per tutti i lavoratori, distribuite convenzionalmente su 6 giorni per 6 ore giornaliere o su 5 giorni per 7.12 ore giornaliere la cui definizione sarà oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, etc., dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto.

In caso di particolari esigenze di servizio comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL può essere riferito alla media nel periodo di una singola settimana, ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito.

Art. 2) ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI ATTIVITÀ LAVORATIVA FLESSIBILE

In caso di particolari esigenze di servizio comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL può essere riferito alla media nel periodo di una singola settimana, ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito. Pertanto ad una o più settimane di maggior impegno orario, corrisponderanno altre di relativo minor impegno.

Conseguentemente, l'Azienda può attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori come previsto dall'art.18 lettera A) e B), ovvero inferiori, all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, sempre che la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17 CCNL.

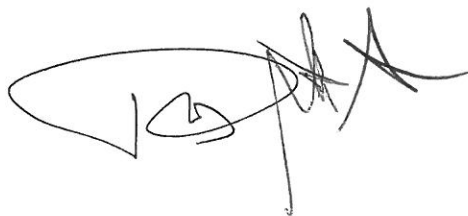
La media di cui al precedente comma può essere realizzata con riferimento a:

A) singole settimane con prestazioni giornaliere di lavoro fino ad un massimo di 8 ore, con compensazione da effettuarsi entro la settimana successiva.

B) più settimane consecutive, con prestazioni settimanali fino ad un massimo di 45 ore di lavoro e altrettante, a compensazione, di minore durata.

Nei casi di cui alla precedente lett. B) il recupero si applica alla giornata lavorativa, salvo diversa richiesta di frazionamento concordata con il dipendente.

Nei casi di cui alle precedenti lett. A) e B), nelle settimane in cui è programmato il superamento dell'orario settimanale di lavoro, la durata della prestazione giornaliera non può essere inferiore rispettivamente a 5 ore - nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni alla settimana - ovvero a 6 ore nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni alla settimana.



Nell'ipotesi di cui alla lett. B) del precedente comma, le prestazioni lavorative, sono rese oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 17 CCNL fino a 50 ore settimanali per un massimo di 150 ore 'pro capite' annue e compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del 30%.

Il relativo calcolo avverrà su base settimanale.

Le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art.18 lettera B), che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori, nonché gli eventuali scostamenti, sono oggetto di informazione preventiva ed esame congiunto tra azienda e la RSU o, in mancanza della RSU, la RSA delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Pertanto, oltre all'informazione preventiva ai fini dell'esame congiunto, l'azienda dovrà far pervenire alle OO.SS. e alle RSU o RSA dove non presenti le RSU, l'informazione comprendente motivazioni, durata, orario di lavoro, collocazione periodi di recupero.

Gli orari di lavoro e i relativi periodi, programmati in attività lavorativa flessibile in sostituzione di quello che è previsto ai sensi commi 3 e 4 dell'art. 18 lettera B), sono comunicati ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 10 giorni calendariali attraverso specifico ordine di servizio, fermo restando che l'azienda avrà cura di ripartire equamente tra i lavoratori i periodi di maggiore impegno, secondo i programmi stabiliti.

Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile, ai sensi dei precedenti commi 3 e 4 dell'articolo 18 lettera B), non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale domenicale.

Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3, lett. B), ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni lavorative in prolungamento orario o in straordinario.

E' possibile il ricorso a prestazioni programmate in attività lavorativa flessibile, oltre i limiti di cui ai commi 3 e 4, previa contrattazione aziendale a contenuto normativo di cui all'art. 2.

Art. 3) LAVORO OLTRE LA 36^A ORA SETTIMANALE

Qualora l'azienda richieda delle prestazioni oltre la 36^A e fino alla 40^A ora, i dipendenti sono tenuti a svolgere fino a tale limite le attività per le quali non è possibile trovare normale collocazione nella programmazione settimanale dei servizi quali, a mero titolo esemplificativo non esaustivo:

- ritardi nello scarico dei mezzi dovuti a eventi eccezionali;
- maggior carico dei servizi nei giorni precedenti e successivo alle festività infrasettimanali;
- manutenzioni e pulizie straordinarie;

Nelle giornate seguenti alle festività infrasettimanali non lavorate nelle quali sia previsto il recupero dei servizi, tutto il personale è tenuto al completamento dei servizi stessi entro i limiti di orario massimo giornaliero previsti dalla legge.

L'attuazione di quanto previsto nel presente paragrafo riguarda la totalità dei dipendenti,



ad esclusione di eventuali limitazioni di orario espressamente previste dal medico aziendale, nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 4) LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura del normale orario di lavoro.

Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre le 36 ore settimanali.

La maggiorazione oraria prevista per il lavoro straordinario è corrisposta a fronte dell'incremento di produttività che tale prestazione comporta.

Le prestazioni 'pro capite' annue in straordinario possono raggiungere il monte di 200 ore individuali. Il monte ore individuale mensile di ore di straordinario, di norma, non potrà superare le 20 ore, mentre, per il personale in regime di pronta disponibilità, il monte ore individuale di straordinario è di 250 ore, con un massimo di 25 ore mensili individuali. In via eccezionale, il limite delle 20 ore di cui sopra, potrà essere incrementato per esigenze del tutto imprevedute, previa autorizzazione ottenuta, per la parte operativa, da parte del responsabile della gestione operativa, e per la parte amministrativa, da parte della Direzione.

E' possibile recuperare le prestazioni per lavoro straordinario previo accordo con l'azienda; in tal caso, al dipendente che ne faccia richiesta, oltre alla normale retribuzione per le prestazioni ordinarie rese, spetta il pagamento delle sole maggiorazioni per le ore straordinarie recuperate.

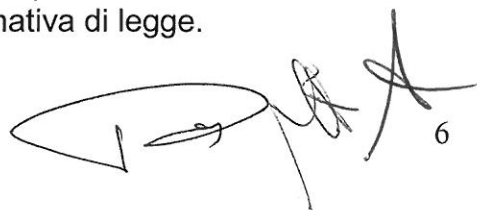
Art. 5) LAVORO DOMENICALE E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Ai lavoratori che prestano servizio domenicale normale in turni con riposo settimanale Ai lavoratori che prestano servizio domenicale normale in turni con riposo settimanale obbligatorio fissato in altro giorno, al fine di garantire la continuità dei servizi, è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad euro 45,00 lordi.

Nel caso in cui venga richiesta la prestazione dell'attività lavorativa nelle festività infrasettimanali, così come individuato dall'art. 20 art. 1 del CCNL, l'indennità riconosciuta è pari a euro 45,00 lordi giornalieri. La stessa indennità è riconosciuta anche ai lavoratori che volontariamente prestano la propria attività in servizi saltuari cadenti di domenica quali fiere, manifestazioni, mercatini etc.

Tali indennità hanno le caratteristiche previste dal comma 2 dell'art.20 del CCNL Federambiente. In relazione al lavoro domenicale, le parti, con riferimento alla L. 146/1990, si impegnano a definire mediante apposito accordo quali sono i servizi essenziali.

Al dipendente che per causa di forza maggiore o per particolari esigenze di servizio del tutto eccezionali e non prevedibili, non usufruisce del giorno di riposo settimanale, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 60% della retribuzione oraria così come previsto dall'art. 24 comma 2 e 3 del CCNL, con diritto al riposo compensativo. Tale riposo dovrà essere fruito obbligatoriamente entro i termini previsti dalla vigente normativa di legge.



Art. 6) REPERIBILITÀ E PRONTA DISPONIBILITÀ

Per tutti i servizi, svolti dal personale operativo e dal personale impiegatizio, che necessitano di un intervento al di fuori dell'orario settimanale programmato, e che non rientrano nella normale programmazione sono istituiti i servizi di Reperibilità e Pronta disponibilità. I due istituti possono coesistere ed essere cumulabili.

Per entrambi le maggiorazioni corrisposte, a seguito di attenta analisi effettuata dalle parti, vengono date perché tali istituti oggettivamente comportano un incremento di produttività e di maggiore efficienza organizzativa.

1) Reperibilità

Per l'istituto della Reperibilità si fa riferimento a quanto previsto al articolo 32 lettera G del CCNL. In deroga a quanto previsto nel suddetto articolo, l'individuazione del personale in comandato in reperibilità sarà resa nota ai dipendenti con l'affissione in bacheca dei turni previsti per la settimana successiva.

2) Pronta Disponibilità

L'istituto della Pronta Disponibilità si riferisce all'impiego dei lavoratori nei servizi non programmati o non programmabili o servizi per i quali la programmazione non può avvenire in modo organico all'interno dell'orario ordinario di lavoro, quali ad esempio a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: raccolta rifiuti di mercati e fiere, interventi su richiesta di utenti privati e pubblici, interventi nei confronti di terzi, temporanea indisponibilità dei mezzi durante il normale orario di lavoro.

L'adesione alla Pronta Disponibilità avviene su base volontaria.

L'indicazione del personale di cui sopra coinvolto nella Pronta Disponibilità, sarà individuato dall'Azienda con apposito ordine di servizio settimanale. Il personale individuato è tenuto all'esecuzione dei servizi richiesti nel periodo di pronta disponibilità.

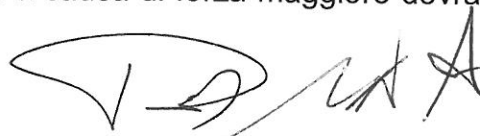
Il dipendente che ha dato la propria adesione annuale alla Pronta Disponibilità dopo aver svolto il suo normale servizio, qualora non abbia già avuto istruzioni su come impiegare l'orario disponibile, per allontanarsi dal luogo di lavoro, è tenuto ad assicurarsi dal suo diretto superiore che non sia più necessaria la sua presenza.

Il dipendente potrà richiedere la sospensione dell'adesione annuale, in caso di motivate esigenze e necessità di carattere personale e/o familiare.

Nel caso in cui un lavoratore dia la propria adesione ad operare in regime di pronta disponibilità e chiamato a svolgere la propria opera in tale regime, non si presenti adducendo dei motivi che non siano gravi e/o dovuti a causa di forza maggiore, lo stesso lavoratore non sarà più tenuto in considerazione per tale istituto, perderà il relativo beneficio economico e potrà altresì essere soggetto ad adozione di provvedimento disciplinare ai sensi dell'Art. 7 della Legge 300/70 dello Statuto dei Lavoratori.

Il beneficio economico verrà corrisposto al dipendente che lo sostituirà nel servizio.

Si precisa inoltre che i motivi gravi e/o dovuti a causa di forza maggiore dovranno essere



comunicati, al proprio diretto superiore, almeno 3 giorni prima del giorno previsto per la pronta disponibilità, oppure non appena il dipendente sia venuto a conoscenza della causa ostativa, se il periodo è inferiore a tre giorni.

Per i lavoratori che operano in pronta disponibilità le prestazioni di lavoro straordinario possono raggiungere il limite previsto dalla norma di legge, e cioè 250 ore annuali individuali.

Tale istituto è remunerato con la somma di euro 10 lordi al giorno, per un periodo di 3 ore seguenti l'orario normale di lavoro, indipendentemente dalla sua attivazione, qualora il dipendente sia stato comandato in tal senso. Detta indennità non è frazionabile.

Il numero massimo individuale di giornate in Pronta Disponibilità è pari a 12 giornate mese.

Previo accordo con le Organizzazioni Sindacali e le R.S.U., il suddetto tetto può essere aumentato fino a 20 giornate mese.

Art. 7) FORMAZIONE CONTINUA DEL PERSONALE E VACCINAZIONI OBBLIGATORIE

Allo scopo di accrescere le conoscenze e la professionalità del personale dipendente, al fine di accrescere la competitività aziendale, al fine di rendere un servizio migliore all'utenza, al fine di impiegare correttamente nel pieno rispetto della normativa vigente i mezzi, le attrezzature, gli strumenti ed i dispositivi di protezione che l'azienda mette a disposizione e vista l'importanza dell'aspetto formativo che si può raggiungere solo attraverso la piena partecipazione di tutto il personale coinvolto nell'attività lavorativa, si rende assolutamente obbligatoria la partecipazione a tutte le attività formative previste dall'azienda stessa.

Deroghe alla partecipazione a tali corsi, sono accettate solo in caso di assenza giustificata dal posto di lavoro (ad es. malattia, infortunio, ecc.).

Nel caso in cui la formazione avvenga al di fuori dell'orario di lavoro, tali ore, comprese le ore viaggio, verranno retribuite come ore ordinarie.

Per tutto il personale che viene comandato ad effettuare le vaccinazioni obbligatorie o a visita medica periodica in un luogo diverso dalla sede di lavoro e al di fuori del normale orario di lavoro, sarà riconosciuta forfettariamente un'indennità pari ad un'ora della retribuzione lorda.

Art. 8) FERIE E PERMESSI

Ferie

Ciascun lavoratore dovrà presentare al proprio Responsabile, entro il 25/01 di ogni anno, il piano ferie per il periodo dal 01/03 al 28/02 dell'anno successivo, solo per il prossimo anno il periodo sarà dal 01.02.2014 al 28.02.2015.

Nel caso in cui non venga avanzata entro tale data alcuna richiesta, le ferie verranno assegnate d'ufficio dall'Azienda secondo le proprie esigenze organizzative.



Si richiede inoltre ai dipendenti, di prestare attenzione nella presentazione delle ferie, alla **rotazione automatica**, dato che sarà necessario tener conto come dato di riferimento, le ore di ferie presentate l'anno precedente per il periodo estivo e natalizio, al fine di fruire delle stesse per l'anno corrente nei 15 giorni immediatamente successivi a quelli dell'anno precedente, fatto sempre salvo gli accordi con altri colleghi e ciò nel rispetto totale delle esigenze personali di tutti i dipendenti.

Per lo stesso motivo, nel caso di accavallamento dei periodi di ferie tali da non permettere il regolare svolgimento dell'attività lavorativa, il Responsabile Impianto e/o il Direttore Generale potrà decidere quali periodi assegnare ai dipendenti, tenendo in considerazione il periodo nel quale, le ferie sono state fruite nell'anno precedente da parte dei dipendenti stessi.

La programmazione della fruizione delle ferie, come previsto dal co. 4 dell'art. 23 del C.C.N.L., sarà comunicata alle OO.SS. /RSU entro il mese di marzo di ciascun anno.

La programmazione definitiva delle ferie è comunicata al lavoratore per iscritto dall'Azienda unitamente al cedolino del mese di febbraio (10 marzo).

Permessi

I permessi vengono concessi dal datore di lavoro al lavoratore per esigenze temporanee di carattere familiare o personale.

Vista la natura degli stessi ed al fine di garantire la regolare esecuzione dei servizi, i permessi devono essere richiesti dal dipendente non appena lo stesso sia venuto a conoscenza del motivo per il quale richiede lo stesso.

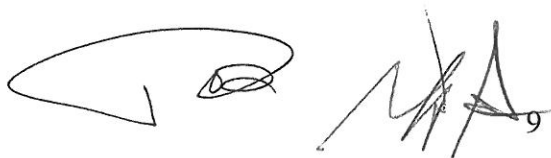
La richiesta di fruizione di ferie e permessi deve essere fatta per iscritto su apposito modulo messo a disposizione dell'Azienda.

Art. 9) MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

In riferimento all'Allegato 12 del CCNL applicato, nel quale vengono individuate anche le giornate nelle quali non può essere effettuato lo sciopero, e fatto salvo tutto quanto ivi contemplato, si specifica quanto segue:

- una percentuale tale che permetta di garantire l'attività di supporto ai servizi pubblici essenziali ai sensi della L. 146/90;
- tali lavoratori saranno individuati almeno 3 giorni lavorativi antecedenti la giornata prevista per lo sciopero, mediante affissione dei nominativi nella bacheca aziendale;
- sarà comunque rispettato il principio della rotazione.

Vista la peculiarità del servizio di depurazione, per garantire il regolare funzionamento dello stesso, è necessaria la presenza di un operatore.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be a stylized 'A' followed by a '9'.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti stipulanti tale Accordo di secondo livello convengono che lo stesso abbia durata triennale così come disposto dall'art. 2 lettera C) punto 10 salvo che 30 giorni prima della stessa non vengano proposte dalle parti stipulanti integrazioni o modifiche.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia sostituito da successivo contratto integrativo aziendale.

Per quanto non regolamentato dal presente accordo trovano applicazione i vigenti accordi collettivi nazionali stipulati tra le OO.SS. e Federambiente.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Tutti gli istituti normativi che hanno riflessi economici modificati dal presente accordo, entrano in vigore dal mese successivo dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale di secondo livello.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'G' followed by a series of loops and a final vertical stroke.

**SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DI SECONDO LIVELLO**

Letto, firmato e sottoscritto

San Vito al Tagliamento, lì 29.05.2014

FP-CGIL

Venturoso Flavio



RSU

Quarin Sandra



ECO SINERGIE SCARL

Il Direttore Generale

David Rumiel



