

CMB Società Cooperativa Muratori e Braccianti di Carpi

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO

Roma, 10 ottobre 2019

Vigenza contrattuale dal 01 dicembre 2019 al 30 novembre 2023

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized or scribbled. Some legible initials include 'Rh.', 'mr', and 'h'. There is a small number '1' written near the bottom right corner.

Il giorno 10 ottobre 2019, presso gli Uffici della Legacoop Nazionale in Roma

TRA

la C.M.B. Cooperativa Muratori e Braccianti di Carpi Soc. a R.L., rappresentata dai Sigg. Paolo Zaccarelli, Daniele Benzi e Giulia Digiovinazzo
di seguito per brevità detta "CMB" o "Azienda"

e

le Segreterie Nazionali di Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL nelle persone di Donato Bernardo Ciddio, Barbara Cerutti, Antonio Di Franco e FLAVIA VILLANI

le Segreterie Provinciali di Modena di Feneal-UIL e Fillea-CGIL nelle persone di Silvio D'Acunto e Rodolfo Ferraro

le Segreterie Territoriali di Roma-Lazio di Feneal-UIL e Fillea-CGIL nelle persone di Fabio Degortes e Benedetto Truppa e Antonio Petrella

le Segreterie Territoriali di Milano di Fillea-CGIL nella persona di Riccardo Piacentini

le RSU Giovanni Rella, Giacomo Grasso, Giuseppe Liotti, Luigi Levoni, Dritan Blea, Alessandro Ascani, Marco Perozzi, Bruno Sposato

di seguito per brevità dette "Organizzazioni Sindacali", e, congiuntamente tutte, per brevità dette "Parti",

si è convenuto di stipulare, nella libera volontà delle Parti, il seguente Accordo Collettivo Aziendale di Lavoro per Operai e Impiegati.

INDICE

TITOLO 1 - LIVELLO DI CONTRATTAZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

Articolo 1 - Livello di contrattazione e campo di applicazione

TITOLO 2 - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 2 - Agibilità dei diritti sindacali

Articolo 3 - Diritto di informazione e concertazione aziendale

TITOLO 3 - POLITICHE PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI SOCIALI E DI LAVORO

Articolo 4 - Politica della formazione professionale Articolo 4 bis - Tutela da eventi socialmente lesivi

Articolo 4 ter - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

TITOLO 4 - CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Articolo 5 - Classificazione integrativa per operai Articolo 6 - Premio di risultato

TITOLO 5 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO (c.d. *work-life balance*)

Articolo 7 - Orario di lavoro

Articolo 8 - lavoro agile (c.d. *smart working*)

Articolo 9 - Banca ore e riposi compensativi

Articolo 10 - Ferie e permessi

Articolo 11 - Permessi per visite mediche e accertamenti diagnostici

Articolo 12 - Cessione solidale delle ore di permesso retribuito

Articolo 13 - Iniziative in favore delle lavoratrici madri

Articolo 14 - Domiciliazione e giacenza pacchi in azienda

Articolo 15 - Utilizzo di auto aziendale per necessità personali

TITOLO 6 - TRATTAMENTI ACCESSORI E RELATIVI A PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 16 - Indennità di trasporto

Articolo 17 - Servizio mensa

Articolo 18 - Indennità di trasferta e missione

Articolo 18.1 - Mezzo di trasporto

Articolo 18.2 - Alloggio

Articolo 18.3 - Somministrazione di vitto

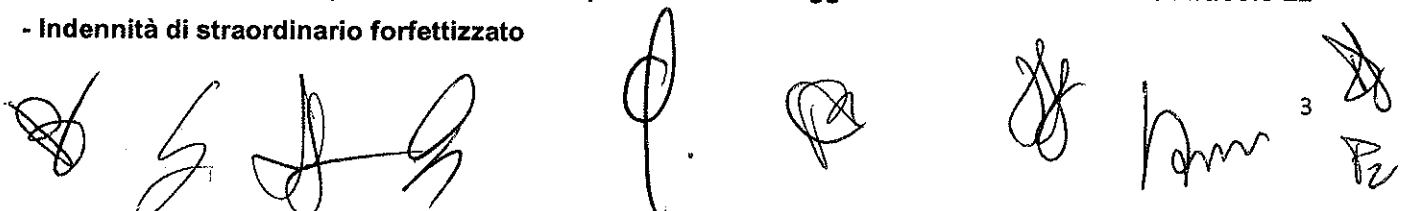
Articolo 19 - Indennità per lavori disagiati

Articolo 20 - reperibilità oltre l'orario di lavoro

TITOLO 7 - PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO

Articolo 21 - Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario Articolo 22

- Indennità di straordinario forfettizzato



TITOLO 8 - SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE

Articolo 23 - Previdenza Complementare

Articolo 24 - Polizza assicurativa professionale ed extraprofessionale

Articolo 25 - Contributi per la frequenza di asilo nido, scuola dell'infanzia

Articolo 26 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Articolo 27 - Anticipazione sui compensi futuri

Articolo 28 - Assistenza fiscale

Articolo 29 - Iniziative in favore dei figli studenti dei lavoratori

TITOLO 9 - GARANZIA DI APPLICAZIONE DELLA LEGISLAZIONE SOCIALE E DELLA CONTRATTUALISTICA COLLETTIVA DI LAVORO NEI RAPPORTI CON IMPRESE TERZE

Articolo 30 - Impegni in materia di ricorso al contratto di appalto e subappalto

TITOLO 10 - DISPOSIZIONI FINALI E VIGENZA

Articolo 31 - Disposizioni finali

Articolo 32 - Decorrenza e durata.

ALLEGATI

Allegato 1 – accordo in materia di defiscalizzazione del Premio di Risultato

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. Some initials are written in a larger, bolder script, while others are smaller and more compact. The overall impression is that of a group of people who have signed or initialed the document.

TITOLO 1 – LIVELLO DI CONTRATTAZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

Articolo 1 – livello di contrattazione e campo di applicazione

Il presente accordo si applica alle categorie professionali del settore edile regolate dal CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO DELL'EDILIZIA E ATTIVITÀ AFFINI assunti o somministrati presso tutte le Sedi aziendali.

Per quanto riguarda il personale socio lavoratore con contratto di lavoro subordinato, il presente accordo si applica unitamente al Regolamento Sociale Interno per la disciplina dell'ulteriore rapporto di lavoro, deliberato ai sensi di legge dall'Assemblea dei Soci.

Il presente Accordo fa parte del secondo livello di contrattazione, integra i contenuti del CCNL nonché della contrattazione territoriale integrativa ed è negoziato aziendalimente.

TITOLO 2 – RELAZIONI SINDACALI

Articolo 2 – Agibilità dei diritti sindacali

Le Parti, ciascuna nell'esercizio delle funzioni e negli ambiti di propria competenza, si impegnano ad assicurare costruttivamente che negli ambienti di lavoro, in continuità con la consolidata esperienza aziendale, risulti pienamente libera ed attuabile la possibilità di rappresentare e agire i diritti sindacali, nel rispetto di quanto sancito in materia dalle leggi e dalla contrattualistica collettiva di lavoro vigenti e applicabili.

L'azienda, altresì, assicura la piena libertà soggettiva dei propri soci lavoratori di aderire e partecipare alla pluralità degli organismi e delle iniziative di natura sindacale.

Le Parti convengono sulla piena applicabilità dello Statuto dei Lavoratori al personale socio lavoratore con contratto di lavoro subordinato, nonché sulla facoltà di quest'ultimo di dirimere le eventuali controversie di lavoro insorgenti con l'Azienda avvalendosi del supporto delle Organizzazioni Sindacali cui aderisce, delle procedure conciliative o di arbitrato previste dal CCNL applicato, ovvero di ricorrere alla competente Commissione territoriale di conciliazione oppure al Tribunale in funzione di giudice del lavoro.

Le informazioni riguardanti i lavoratori dipendenti e soci, richieste dalle Organizzazioni Sindacali, potranno essere rese dall'Azienda esclusivamente in subordine al rispetto delle norme di legge poste a tutela della riservatezza dei dati personali.

Le OOSS composte nella FLC, nonché i delegati sindacali della RSU, si impegnano a contattare i lavoratori neo assunti all'avvenuto superamento del periodo di prova previsto dal CCNL vigente e applicato dall'azienda prima attraverso la divulgazione del proprio materiale informativo e, successivamente, attraverso specifici incontri che ciascuna OOSS potrà intrattenere presso le proprie sedi o presso locali messi a disposizione dall'azienda.

Al fine di espletare al meglio il ruolo di RSU si conviene che sia messa a disposizione una saletta dotata di PC/STAMPANTE con collegamento internet e mail dedicata per inviare le comunicazioni a tutto il personale.

Si conviene che il monte ore permessi RSU sia di 12 ore mensili.

Articolo 3 - Diritto di informazione e concertazione aziendale

L'azienda e le Organizzazioni Sindacali intendono attuare il sistema di informazione previsto dall'articolo 3, lettera B.3) del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO DELL'EDILIZIA E ATTIVITÀ AFFINI attraverso incontri tra le Parti di norma annuali semestrali o su semplice richiesta di una delle Parti.

In particolare con le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali gli argomenti saranno di massima i seguenti:

- ☐ presentazione dei dati di bilancio consuntivo;
- ☐ presentazione dei dati di budget, compresi gli investimenti occupazionali, i fabbisogni formativi, gli indirizzi produttivi, eventuali nuovi assetti organizzativi;
- informativa sul portafoglio lavori Italia e estero e partecipazione alle gare

Per tutte le commesse pubbliche e per le commesse private aventi importi contrattati superiori alla soglia di 50 mln di Euro è introdotta una procedura di concertazione preventiva all'avvio dei lavori a cui partecipano le OO.SS. Nazionali e del territorio ove ha luogo la commessa. Tale procedura è finalizzata alla stipula di accordi riguardanti i profili logistici del cantiere, i rapporti con gli organismi paritetici di settore, la sicurezza del lavoro, gli orari di lavoro, la disciplina applicabile per quanto attiene il livello territoriale di contrattazione.

Con le R.S.U. per ciascun territorio gli argomenti trattati saranno:

- ☐ assunzioni;
- ☐ dimissioni;
- ☐ piani formativi;
- ☐ metodi e criteri di valutazione del personale;
- ☐ esito delle valutazioni periodiche e della distribuzione del PdR per dati aggregati; confronto sugli esiti delle valutazioni;
- ☐ mobilità interna;
- ☐ piani di carriera e inquadramenti professionali;
- ☐ Turn over (prepensionamento a fronte di assunzioni)
- ☐ incontro fra RSPP, Datore di Lavoro, RLS e Medico Competente per le analisi dei dati sull'andamento infortunistico e delle malattie professionali.

Le informazioni riguardanti i Lavoratori richieste dalle Organizzazioni Sindacali potranno essere rese dalla CMB esclusivamente in subordine al rispetto delle norme di Legge poste a tutela della riservatezza dei dati personali.

TITOLO 3 – POLITICHE PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI SOCIALI E DI LAVORO

Articolo 4 – Politica della formazione continua

Le parti riconoscono la rilevanza strategica degli investimenti in attività formative destinate ai lavoratori. Si concorda, in particolare, di mantenere l'attuale elevato livello di attenzione sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, della tutela ambientale, della tutela della legalità e della prevenzione dei reati, della formazione dei giovani e dei lavoratori ad alto potenziale (anche in chiave di ricambio generazionale), della sostenibilità complessiva dell'attività aziendale.

L'attività formativa verrà programmata annualmente di concerto con la RSU tramite un Piano della Formazione e sarà progettata in modo da ingenerare le dovute sinergie con gli Enti Scuola Edile e gli Enti Bilaterali di formazione presenti sui territori di intervento. A tal fine è istituita una commissione per le politiche formative cui partecipano la CMB, le RSU-RLS e le OO.SS. territoriali. Tale Commissione ha il compito di monitorare ex post la formazione svolta e di contribuire alla programmazione delle attività formative aziendali anche sulla base dei fabbisogni espressi dai lavoratori.

Articolo 4 bis- Tutela da evento socialmente lesivi

La tutela dei lavoratori da evento socialmente lesivi, con particolare riferimento alle molestie sessuali o a forme di *mobbing* subite, è garantita ed è esercitata attraverso il recepimento delle forme e dei modi determinati nell'Allegato N del CCNL vigente ed applicato, denominato "Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali ed il *mobbing*" che qui si intende integralmente riportato.

Si conviene di dare seguito all'accordo quadro del 26 aprile 2007, in particolar modo sulle molestie nei luoghi di lavoro, e al protocollo delle parti sociali per il contrasto alle molestie e alla violenza in genere nei luoghi di lavoro siglato il 25 novembre 2016, nonché dell'accordo regionale dell'Emilia Romagna del 2018.

Le Parti si impegnano di promuovere annualmente iniziative volte a prevenire e contrastare la violenza contro le donne e di genere, molestie nei luoghi di lavoro con apposite assemblee da svolgersi in aggiunta al monte ore contrattualmente previsto.

Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo non retribuito (in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Articolo 4 ter - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

~~Gli RLS possono incontrarsi periodicamente, presso un locale aziendale messo a loro disposizione, per definire e pianificare l'attività da svolgere in merito ai sopralluoghi nelle unità produttive, valutare la documentazione aziendale inerente la sicurezza sul lavoro e per interagire con il RSPP.~~

~~Agli RLS è riconosciuto il tempo necessario ad effettuare sopralluoghi presso le unità produttive e sono resi loro disponibili per condivisione con tempistiche congrue i Piani operativi di sicurezza.~~

~~Al termine degli incontri e dei sopralluoghi di cui al presente articolo gli RLS redigono verbale, da consegnarsi al RSPP.~~

~~I giorni nei quali gli RLS intendono svolgere incontri e sopralluoghi sono programmati con congruo anticipo e concertati con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione.~~

Reinserire l'art. 11bis "Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza" dell'accordo 2008

TITOLO 4 - CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Articolo 5 - Classificazione integrativa per operai

A) Indennità professionale per pluriprofessionalità

Per i lavoratori con valutazione pienamente rispondente alla declaratoria del livello di inquadramento di appartenenza dotati di comprovata esperienza e di elevate abilità professionali ed in grado di esercitarle in più contesti produttivi, nell'ambito di attività di lavoro individuali, sono istituite le seguenti indennità professionali:

- per i lavoratori inquadrati al 3° livello, in misura pari a € 40,00 lordi mensili;
- per i lavoratori inquadrati al 4° livello, in misura pari a € 55,00 lordi mensili;

Dette indennità sono di natura mensilizzata, ovvero sono corrisposte indipendentemente dal numero di ore lavorate.

B) Indennità di coordinamento

Per i lavoratori con valutazione pienamente rispondente alla declaratoria del livello di appartenenza che, dotati di comprovata esperienza e di elevate abilità professionali, coordinino l'attività di un gruppo di operai partecipando essi stessi alle lavorazioni e che possano svolgere il ruolo di "preposto" per la realizzazione di lavorazioni di normale complessità esecutiva, sono istituite le seguenti indennità di coordinamento

- per i lavoratori inquadrati al 3° livello, in misura pari a € 50,00 lordi mensili;
- per i lavoratori inquadrati al 4° livello, in misura pari a € 100,00 lordi mensili.

Dette indennità sono di natura mensilizzata, ovvero sono corrisposte indipendentemente dal numero di ore lavorate. L'indennità di coordinamento è cumulabile con l'indennità professionale di cui alla lettera A) del presente articolo.

Nota a verbale: sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere

Articolo 6 – Premio di risultato.

Nell'ambito di un sistema di relazioni industriali che valorizzi l'apporto e l'impegno dei soci e dei lavoratori, tutti, nel rispetto della vigente normativa in tema di lavoro, sicurezza e ambiente, si concorda per la definizione di un premio di risultato da erogare a tutte le categorie (togliere i dirigenti) di lavoratori dipendenti della Cooperativa connesso ai risultati raggiunti nell'attuazione di programmi finalizzati a obiettivi di miglioramento della competitività aziendale.

Visti, l'art. 1 commi 182 – 190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Bilancio 2016), così come modificati dall'art. 1, comma 160, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017); il decreto interministeriale – Ministero del Lavoro e delle P.S. e Ministero delle Finanze – 25 marzo 2016; la circolare 15 giugno 2016, n. 28/E/2016; la circolare 29 marzo 2018, n. 5/E/2018; la risposta dell'Agenzia delle Entrate n. 209/2019;

Le Parti convengono di istituire il Premio di Risultato (PdR), di ammontare variabile, collegato al superamento degli obiettivi aziendali annuali di redditività di gruppo.

Per redditività aziendale di gruppo si intende l'entità, espressa in percentuale sui ricavi netti, dell'utile netto lordo ante imposte del bilancio gestionale consolidato approvato nell'assemblea dei Soci, di norma entro il mese di febbraio.

operai		Impiegati	
indice di comportam.	moltiplicatore PdR	indice di comportam.	moltiplicatore PdR
6	1,4	9 o 10	1,4
4 o 5	1,3	7 o 8	1,3
3	1,2	5 o 6	1,2
< 3	1	< 5	1

La valutazione è condivisa con il lavoratore, da parte del valutatore o di suo delegato, nell'ambito di un colloquio individuale di restituzione (c.d. *feedback*).

L'esito della valutazione individuale sarà oggetto di un colloquio annuale tra Responsabile e lavoratore, con l'obiettivo di evidenziare i punti di forza dei comportamenti organizzativi agiti e le eventuali aree di miglioramento, e concordare percorsi di sviluppo e miglioramento delle prestazioni. Al termine del colloquio viene rilasciata al lavoratore copia della scheda di valutazione.

L'erogazione del PdR e dell'eventuale maggiorazione è sottoposto alle seguenti condizioni:

- l'assegnazione, anche con riferimento ad una sola delle dimensioni osservate, del valore di "non conformità/valutazione negativa". pregiudica l'attivazione del moltiplicatore descritto, non incidendo invece sull'erogazione del valore base del PdR;
- il PdR verrà erogato unitamente alla retribuzione del mese di approvazione del bilancio societario (di norma maggio) a tutti i lavoratori in forza alla data di approvazione del bilancio e che siano stati assunti anteriormente al 1 luglio dell'anno di competenza del PdR;
- per i lavoratori a part-time la corresponsione avverrà in proporzione all'orario di lavoro svolto nel periodo di riferimento;
- qualora il lavoratore sia assente a causa di malattia, il premio di risultato verrà riproporzionato ai mesi di effettivo lavoro (la frazione di mese superiore alle due settimane, sul totale cumulato, verrà considerato mese intero);
- il lavoratore assente per infortunio sul lavoro o per maternità non subirà riparametrazione;
- il PdR non incide sul calcolo del Trattamento di Fine Rapporto;

~~L'Azienda provvederà al deposito del presente Accordo aziendale, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con le modalità richieste per consentire al lavoratore di beneficiare~~ Con specifico accordo, che costituisce allegato al presente, le Parti individuano le condizioni nel rispetto delle quali il PdR definito dal presente articolo possa beneficiare in capo al lavoratore, ai sensi della normativa vigente, dell'assoggettamento ad imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali attualmente previsto.

TITOLO 5 – CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO (c.d. *work-life balance*)

Articolo 7 - Orario di lavoro

Il valore del PdR è individuato con la progressione di seguito esposta:

Livello di inquadram.	budget +1%	budget +10%
8°	750 €	900 €
7°	630 €	756 €
6°	540 €	648 €
5°	459 €	551 €
4°	410 €	491 €
3°	381 €	457 €
2°	342 €	411 €
1°	300 €	360 €

Valori espressi al lordo dei gravami di legge

Qualora l'utile netto ante imposte così come risultante dal bilancio gestionale consolidato sia inferiore o uguale a quello approvato nell'assemblea dei soci di approvazione del budget non verrà erogato nessun premio di risultato.

Qualora il risultato di esercizio individuato in sede di budget rilevato a consuntivo sia negativo (perdita di esercizio), non verrà erogato alcun premio di risultato anche qualora il bilancio gestionale di esercizio dovesse rilevare un ridimensionamento della perdita rispetto al valore atteso.

Le Parti convengono inoltre di istituire un sistema di valutazione dei comportamenti organizzativi del lavoratore, basato su dimensioni che colgono, complessivamente, il raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione. Le dimensioni osservate sono 3 per gli operai (copertura del ruolo, collaborazione, miglioramento continuo) e 5 per gli impiegati (orientamento al risultato, competenza, collaborazione, affidabilità, miglioramento continuo).

La valutazione dei comportamenti organizzativi viene effettuata analizzando per ciascuna dimensione il livello di corrispondenza tra il modello di comportamento atteso ed il comportamento effettivamente agito dal lavoratore ed osservato dal Responsabile, in veste di valutatore, con l'ausilio di una *check-list* predisposta dall'Azienda, misurandolo su di una scala a 4 livelli.

La valutazione di ciascuna dimensione può assumere un valore, espresso in unità, variabile da 0 a 2, oltre ad un valore di "non conformità/valutazione negativa".

Quanto previsto dai paragrafi precedenti in relazione al numero e tipologia delle dimensioni osservate e alla loro misurazione potrà essere oggetto nel tempo di possibili modifiche e miglioramenti definiti nel corso degli incontri periodici con le RSU di cui al punto 3.

La somma dei valori così ottenuti definisce l'indice di comportamento, il cui valore determina un moltiplicatore da applicare al PdR secondo la seguente progressione:

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

L'organizzazione dell'orario normale di lavoro è definita in base articoli 46, 47 e 79 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO DELL'EDILIZIA E ATTIVITÀ AFFINI applicato e vigente, su una media annua di 40 ore contrattuali ordinarie settimanali, distribuite dal lunedì al venerdì.

A) Per i lavoratori impegnati negli uffici è prevista una flessibilità oraria che, nel rispetto del monte ore ordinario giornaliero, consente di collocare l'ingresso tra le ore 08.00 e le ore 09.00 e l'uscita tra le 17.30 e le 18.30. La pausa pranzo, collocata tra le 12.30 e le 14.30, può essere compressa fino a 60 minuti.

Il Responsabile o i Responsabili di uffici che occupino complessivamente almeno 4 lavoratori con profilo professionale omogeneo hanno facoltà di vincolare il ricorso individuale alla flessibilità dell'orario alla copertura del servizio sull'intero nastro lavorativo determinato in conseguenza del presente articolo.

A fronte di sole esigenze di servizio, e su autorizzazione del Responsabile, espressa e riferita al singolo evento, sarà possibile derogare alla collocazione dell'orario ordinario di lavoro definita dal presente articolo.

B) Per i lavoratori impegnati nei cantieri o nelle unità di servizio ai cantieri l'orario di lavoro è, di norma, dalle 7,30 alle 12,00 e dalle 13,00 alle 16,30.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale l'orario di lavoro è definito dal contratto individuale di lavoro ed è in ogni caso collocato all'interno del nastro lavorativo definito dal presente articolo. Non è prevista flessibilità di orario.

Articolo 8 – lavoro agile (c.d. smart working)

Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e le esigenze tecniche e produttive aziendali, le Parti intendono promuovere la sperimentazione di nuovi criteri di articolazione delle modalità di prestazione lavorativa dando vita alla cosiddetta modalità di "Lavoro Agile", in conformità a quanto previsto dalla Legge n. 81/2017, Cap. II, art. 18-23 (così come integrata dalla legge 145/2018), finalizzata ad una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed al miglioramento delle performance aziendali attraverso un modello organizzativo che valorizzi nuove tecnologie di informazione e comunicazione

Il lavoro agile consiste in una prestazione lavorativa che si svolge con le seguenti modalità: a) la prestazione viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; b) l'attività può essere svolta tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici; c) quando il lavoratore svolge la prestazione fuori dai locali aziendali non è necessario che utilizzi una postazione fissa.

Gli impiegati che per ragioni di servizio siano dotati di pc portatile ~~laptop~~ e di telefono aziendale possono svolgere fino a 2 giorni al mese di lavoro agile, non frazionabili/eventualmente frazionabili in mezze giornate, e non cumulabili con quelli di altri periodi, facendone preventiva richiesta al proprio Responsabile che, valutate le esigenze di servizio, provvederà ad autorizzarlo.

Il Responsabile, per oggettive esigenze tecnico-organizzative, potrà tuttavia richiedere lo svolgimento della prestazione lavorativa in ufficio con comunicazione da effettuarsi entro le 48 precedenti il ricorso programmato al lavoro agile.

Nella giornata che ricomprende il lavoro agile il lavoratore deve rispettare l'orario di lavoro giornaliero stabilito dalla normativa legale e contrattuale di riferimento, nella fascia oraria 8.00-20.00. Al di fuori di tale fascia oraria è in ogni caso consentita la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

In fase di svolgimento della prestazione in *smart working* il lavoratore deve rendersi sempre rintracciabile sul *laptop* e/o telefono aziendale. A tal fine deve avere sempre a disposizione connessione *internet* e/o copertura telefonica adeguate.

Il datore di lavoro conserva il potere di controllo e disciplinare sulla prestazione resa fuori dai locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 L. 300/1970 e dalla normativa legale e contrattuale di riferimento.

Al lavoratore in *smart working* non è riconosciuto il servizio sostitutivo mensa, stante l'impossibilità di garantirne la fruizione sull'intero territorio al di fuori delle Sedi di lavoro.

In nessun caso il ricorso al lavoro agile deve comportare maggiori oneri per l'Azienda rispetto alla prestazione resa presso il luogo di lavoro.

Il ricorso al lavoro agile non è consentito per i lavoratori ai quali siano affidate mansioni che per loro intrinseca natura siano sostanzialmente incompatibili o perdano di efficacia laddove svolte al di fuori dei locali aziendali, o che richiedano la disponibilità di attrezzature tecniche ed informatiche specifiche che non siano agevolmente movimentabili.

Articolo 9 – Banca ore e riposi compensativi

Al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa, mantenendo al tempo stesso il numero di ore mediamente lavorate entro i limiti previsti dall'articolo 79 del CCNL PER I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO DELL'EDILIZIA E ATTIVITÀ AFFINI, le Parti convengono di istituire il recupero delle ore di straordinario con le modalità di cui ai seguenti commi:

1. Verranno accantonate in banca ore a titolo di riposo compensativo tutte le ore maturate a decorrere dalla 44^a su base settimanale, salvo la corresponsione nel mese di competenza della relativa maggiorazione contrattuale;
2. Al raggiungimento delle 120 ore complessive accantonate in banca ore si provvederà ad un ridimensionamento almeno parziale del monte ore accumulato, secondo un programma da concordarsi tra Azienda e lavoratore;
3. Qualora, eccezionalmente, per esigenze tecniche o produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo entro 12 mesi delle ore accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore sulla base della paga oraria in atto a quella data;
4. All'atto del godimento dei riposi compensativi accantonati in banca ore sono effettuati i relativi versamenti contributivi ed applicate le ritenute di legge; nel caso degli operai sono inoltre effettuati i corrispondenti accantonamenti presso le competenti casse edili;
5. La fruizione delle ore di riposo compensativo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 co. 2, del D. Lgs n. 66/2003 fa sì che tali ore non vengano considerate come straordinario nel calcolo delle medie dell'orario di lavoro;
6. Al Lavoratore al quale è riconosciuta la "indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario" di cui all'art. 82 del CCNL vigente ed applicato non è dovuto il pagamento delle ore prestate oltre la 41^a (né delle relative maggiorazioni) in quanto assorbite dall'indennità stessa.

Articolo 10 – Ferie e permessi

Il godimento delle ferie costituisce un diritto del lavoratore, irrinunciabile e non è monetizzabile se non in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'azienda si impegna a creare le condizioni per la regolare e piena fruibilità delle ferie e dei permessi individuali di ciascun lavoratore.

Le parti concordano sulla necessità di adottare modalità organizzative che evitino l'accumulo di ferie e permessi maturati e non goduti.

Il godimento di ferie e permessi individuali in corso d'anno avverrà con le seguenti modalità:

- Entro gennaio l'Azienda comunicherà il programma delle ferie per chiusura collettiva che non potranno superare il 75% del monte ore di ferie previsto contrattualmente;
- Entro marzo ciascun lavoratore dovrà presentare il programma di fruizione delle restanti ferie e di eventuali residui ferie e permessi dell'anno precedente. Tale programma si intenderà tacitamente approvato se entro 15 giorni dalla consegna non venga respinto motivatamente in ordine ad esigenze tecnico, produttive o organizzative; in tal caso dovrà essere rimodulato.

Qualora il lavoratore, per esigenze aziendali sopraggiunte, non possa godere le ferie e/o permessi individuali programmati collettivamente e/o individualmente, dovrà provvedere, in accordo con il proprio Responsabile, ad una nuova calendarizzazione.

Con riferimento al personale di cantiere che, per ragioni produttive, avesse accumulato un consistente residuo di ferie e permessi orari, l'Azienda, tenute in considerazione le esigenze del lavoratore, potrà programmare periodi di godimento dei residui nell'intervallo intercorrente tra l'ultimazione del cantiere di assegnazione e l'avvio del successivo oppure, analogamente, in concomitanza con periodi di attività produttiva ridotta. Il lavoratore potrà chiedere di essere assistito, in sede di calendarizzazione, dalle RSU o dalle OO.SS.

Articolo 11 – Permessi per visite mediche e accertamenti diagnostici

Il lavoratore che si sottopone a visite mediche o accertamenti diagnostici in orario di lavoro non è tenuto a fruire dei permessi orari, rimanendo ugualmente retribuito per il tempo della visita o accertamento, tenuto anche conto dei tempi di viaggio necessari per recarsi nella sede richiesta (dal luogo di lavoro o, se più vicino, dal proprio domicilio) e per rientrare al lavoro.

L'avvenuta effettuazione della visita o esame ed il tempo di permanenza presso la struttura devono risultare da certificazione sanitaria da consegnare all'Azienda.

Non sono in ogni caso riconosciuti i tempi di recupero delle condizioni fisiche ordinarie eventualmente comportati da specifiche terapie.

I permessi di cui al presente articolo sono riconosciuti nella misura massima di **20 ore annue**.

Articolo 12 - Cessione solidale delle ore di permesso retribuito

Come previsto dall'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, il lavoratore può cedere gratuitamente le ore di permesso retribuito residue di competenza dell'anno precedente, sino ad un massimo di 40 ore, ad un lavoratore della stessa Azienda il cui figlio minore o parente di primo grado sia una condizione di salute tale da necessitare cure costanti.

Il lavoratore che, ricorrendone i presupposti, intenda beneficiare della cessione solidale dovrà segnalarlo alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione; questa provvederà a promuovere la cessione di ore da parte

del personale in forza in favore del lavoratore richiedente che, anche a tutela del figlio minore, rimarrà anonimo.

Le ore cedute saranno valorizzate in base alla retribuzione del cedente ed il controvalore aggregato così determinato sarà convertito in ore del beneficiario in base alla retribuzione di quest'ultimo. **NOTA:** definire divisore orario per dirigenti.

L'Azienda si impegna a riconoscere al lavoratore beneficiario ulteriori ore di permesso retribuito in misura pari a quelle cedute dai colleghi, entro il limite di 100 ore.

Le ore cedute rimangono nella disponibilità del lavoratore richiedente per il periodo massimo di 12 mesi, con facoltà di godimento subordinata all'esaurimento di ferie e permessi orari direttamente maturati. Decorso tale termine le ore eventualmente non godute dal beneficiario rientreranno nella disponibilità dei cedenti in proporzione alle ore cedute.

Ad integrazione della citata previsione legale, con le stesse modalità indicate al comma precedente la cessione delle ore di permesso è consentita anche in favore di altro lavoratore della stessa azienda al fine della conservazione del posto di lavoro in concomitanza con il compimento del periodo di comporto.

Nota a Verbale: le Parti concordano che i permessi ceduti risulteranno goduti dal cedente sotto il profilo amministrativo, contributivo e fiscale.

Estensione del periodo di comporto

L'azienda considererà con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti al trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie e malattie che comportino terapie salvavita. **NOTA rivedere elenco patologie**
Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire, se preventivamente richiesto in forma scritta, del prolungamento del periodo di comporto per un massimo di 12 mesi (365 giorni).

Superato il termine della conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti **NOTA: da concordare riformulazione.**

Articolo 13 – Iniziative in favore delle lavoratrici madri e dei padri lavoratori

A) trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale

La lavoratrice che rientra dal congedo di maternità obbligatorio o da un consecutivo periodo di congedo parentale (c.d. "maternità facoltativa"), può richiedere, in una unica soluzione e per una durata massima di due anni, la trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro con una riduzione dell'orario fino al 50%. Tale richiesta può essere fatta valere sino al compimento del 3° anno di età del figlio.

La nuova articolazione dell'orario di lavoro sarà concordata tra la lavoratrice e l'Azienda tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive, con il limite delle 5 ore lavorative consecutive, e comunque posta all'interno del nastro lavorativo definito all'art. 7.

B) lavoro agile (c.d. *smart working*)

L'impiegata madre adibita a mansioni che non rientrino tra quelle che, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 8, sono incompatibili con il ricorso allo *smart working*, può ricorrervi, in alternativa a quanto stabilito all'art 8,

fino a 2 ore al giorno per ciascun giorno di servizio, concordandone settimanalmente la collocazione oraria con il proprio Responsabile.

Tale facoltà è riconosciuta dal compimento del primo anno del figlio e fino al compimento del terzo anno. Qualora non fossero già in dotazione, l'Azienda provvederà a fornire alla lavoratrice richiedente *laptop* e telefono aziendale. E' esclusa la fornitura di ulteriori dotazioni tecniche e informatiche.

Al padre in occasione della nascita del figlio saranno riconosciuti cinque giorni di "congedo obbligatorio" secondo le modalità previste dalla Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019).

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto ad avvertire, in tempo utile, rispetto all'inizio della propria prestazione, il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Articolo 14 – Domiciliazione e giacenza pacchi in azienda

Il lavoratore può domiciliare presso le Sedi aziendali (Carpi, Milano, Roma) la ricezione di pacchi personali. La *reception* aziendale provvederà ad avvisare il lavoratore dell'avvenuta ricezione tramite telefono aziendale, email aziendale o contattando il Responsabile del personale operaio.

Il lavoratore deve effettuare il ritiro, al di fuori del proprio orario di lavoro, entro due giorni lavorativi dalla ricezione dell'avviso.

Il servizio non è svolto per pacchi in contrassegno, di peso superiore ai 15kg, con dimensione del lato maggiore superiore a mt. 1, contenenti merci pericolose, preziosi, o che richiedono specifiche modalità di conservazione. L'azienda non si assume alcuna responsabilità per la custodia.

Articolo 15 – Utilizzo di auto aziendale per necessità personali

Il lavoratore al quale non sia stato assegnato in via esclusiva un automezzo aziendale e che non sia in condizione di effettuare il tragitto casa-lavoro con mezzo pubblico o mezzo proprio, può richiedere, esclusivamente a tal fine, l'utilizzo di un automezzo aziendale dalle ore 18.30 alle ore 08.00 fino a 3 giorni in un biennio solare.

La conferma della disponibilità del mezzo, subordinata alle esigenze di servizio, è data con 3 giorni di anticipo.

TITOLO 6 – TRATTAMENTI ACCESSORI E RELATIVI A PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 16 – Indennità di trasporto

L'indennità di trasporto, riconosciuta a fronte del tragitto casa-lavoro al lavoratore al quale non sia stato reso disponibile un automezzo aziendale, verrà discussa a livello territoriale avendo come riferimento i Contratti Integrativi Provinciali dei territori ove l'Azienda ha le Sedi aziendali (Carpi, Milano, Roma).

Articolo 17 – Servizio mensa

Le modalità di erogazione del servizio mensa e di corresponsione del pasto giornaliero verranno definite a livello territoriale. Verrà privilegiata la stipula di convenzioni con locali pubblici di ristorazione.

Sempre a livello territoriale verranno stabiliti il contributo a carico del lavoratore e le modalità di erogazione dell'indennità sostitutiva di mensa.

Articolo 18 – Indennità di trasferta e missione

Ad integrazione di quanto disposto dagli artt. 61 e 91 del CCNL vigente ed applicato, le Parti concordano quanto segue.

A) Ai lavoratori impegnati stabilmente presso i cantieri mobili o temporanei comandati a prestare la propria attività al di fuori del territorio comunale presso cantieri che per distanze e caratteristiche della viabilità rendono agevole il rientro giornaliero viene corrisposta una diaria giornaliera in base al raggio chilometrico di distanza dal cantiere alla sede presso la quale l'operaio o l'impiegato è stato assunto in base alla tabella successiva:

Distanza chilometrica (sola andata)	Importo diaria giornaliera
Cantiere situato fuori dal comune entro 10 km	€ 3,00
Cantiere situato fuori dal comune entro 20 km	€ 6,00
Cantiere situato fuori dal comune entro 30 km	€ 7,00
Cantiere situato fuori dal comune entro 50 km	€ 10,00
Cantiere situato fuori dal comune oltre 50 km	€ 13,00

Tale diaria viene corrisposta anche qualora il lavoratore sia stato assunto su un cantiere e sia occasionalmente e temporaneamente comandato a prestare la propria attività presso un altro cantiere.

Quando il lavoratore parte e rientra nei punti di ritrovo indicati dall'azienda ha diritto a percepire anche l'indennità di trasporto di cui all'art. 16, altrimenti percepisce la sola diaria giornaliera di cui al presente articolo

che, in caso di avvicinamento al domicilio del lavoratore, è quantificata in base al corrispondente raggio chilometrico.

Ai lavoratori comandati a prestare la propria attività al di fuori del territorio comunale che, su richiesta dell'azienda e per motivi di ordine tecnico-organizzativo o logistico, pernottino fuori sede viene corrisposta, oltre che al rimborso delle spese di vitto e alloggio, un'indennità di trasferta giornaliera pari a €15,49.

A seconda della distanza tra il cantiere e l'effettiva residenza del lavoratore i rientri alla propria abitazione possono avvenire settimanalmente, ogni due settimane o ogni tre settimane.

Qualora il rientro sia settimanale il lavoratore lascerà il cantiere al termine del turno di lavoro del venerdì e dovrà essere sul luogo di lavoro l'inizio del turno del lunedì mattina.

Qualora il rientro avvenga ogni due settimane il lavoratore ha diritto di usufruire di una giornata di permesso sia continuativa che nella misura di mezze giornate (di norma il venerdì pomeriggio e il lunedì mattina), con modalità specifiche da concordare con il Responsabile.

Qualora il rientro avvenga ogni tre settimane il lavoratore avrà diritto a due giornate di riposo compensativo, generalmente il venerdì e il lunedì, con modalità specifiche da concordare con il Responsabile.

Le ore di riposo compensativo verranno prioritariamente attinte tra quelle accantonate in banca ore (art. 9) e se queste non fossero sufficienti si ricorrerà ai permessi contrattuali.

A questi lavoratori l'Azienda metterà a disposizione una rete di servizi aziendali che vengono disciplinati nei successivi articoli quali:

- Mezzo di trasporto
- Alloggio
- Vitto

I lavoratori ai quali viene corrisposta la diaria di cui ai commi precedenti ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

Qualora il cantiere sia ubicato in una località che comporti un avvicinamento, rispetto al luogo effettivo di partenza, la diaria è riproporzionata in base agli intervalli previsti dalla tabella contenuta nel presente articolo. Eventuali spostamenti da un cantiere all'altro durante l'orario di lavoro non danno diritto alla diaria.

B) Ai lavoratori stabilmente impegnati presso le sedi aziendali e non impegnati presso i cantieri mobili o temporanei inviati occasionalmente in missione al di fuori del territorio comunale compete il rimborso delle spese documentate in maniera analitica. Qualora la missione comporti anche il pernottamento fuori sede è corrisposta una indennità di trasferta giornaliera di € 15,49.

Ai Lavoratori comandati in missione all'estero viene corrisposta oltre al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio o assegnazione di fondo spese, un'indennità di trasferta giornaliera pari a € 25,82.

Le indennità di cui ai due capoversi precedenti sono corrisposte per le giornate di inizio e termine della trasferta qualora questa abbia, rispettivamente, prima delle ore 14.00 o termine oltre le ore 12.30.

Le indennità di cui al presente articolo vengono corrisposte per giornata di servizio.

In tutti i casi regolati dal presente articolo, qualora il lavoratore che rientri nel luogo di domicilio tramite mezzo pubblico intenda differire per ragioni personali il viaggio di rientro a data successiva (in concomitanza con il riposo settimanale, con festività o con il godimento di ferie o permessi), può richiedere che il viaggio venga reso disponibile dall'Azienda nella data prescelta. Qualora ciò comporti un incremento del costo del trasporto, la differenza rispetto a quanto diversamente sostenuto dall'Azienda sarà posta a carico del lavoratore richiedente e trattenuta dalle competenze del mese di riferimento. L'Azienda non organizza in ogni caso rientri con destinazioni diverse dal luogo di abituale domicilio.

Il lavoratore che si reca in trasferta, e al quale non sia stata assegnata stabilmente un'auto aziendale, deve valutare prioritariamente la possibilità di ricorrere al trasporto pubblico. Qualora ciò non sia praticabile o conveniente, deve richiedere alla *reception* della Sede di competenza, con il più ampio preavviso possibile, l'assegnazione temporanea di un'auto. Qualora non ve ne sia disponibilità è consentito l'utilizzo del mezzo

proprio, con riconoscimento delle seguenti indennità chilometriche, calcolate sulla distanza minore intercorrente dal luogo di domicilio o dal luogo di lavoro:

Cilindrata (in cc.)	Tariffa/km
fino a 900	€ 0,28
Da 901 a 1.200	€ 0,34
Da 1.201 a 1.500	€ 0,39
Oltre 1.500	€ 0,45

(tabella da rivedere in base a valori medi ACI)

Le Parti si danno atto reciprocamente ed in tal senso concordano che alla trasferta regolata nel presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'art. 51, co. 5 del D. Lgs. n. 917/1986 (TUIR).

Nota a verbale: per lavoratore impegnato stabilmente presso cantieri mobili e temporanei si intende il personale che svolge attività di produzione nei cantieri mobili e temporanei e che è impegnato in modo stabile e per l'intera giornata in cantiere.

Articolo 18.1 – mezzo di trasporto

Ai lavoratori inviati in trasferta che rientrano con frequenza settimanale o plurisettimanale, l'Azienda mette a disposizione un automezzo (proprio o di terzi) o, alternativamente, predisporrà il trasporto con mezzo pubblico. In questo caso l'Azienda consegna al lavoratore i titoli di viaggio di andata e ritorno dalla stazione più vicina al cantiere alla stazione più vicina al proprio domicilio.

Articolo 18.2 – Alloggio

Al lavoratore inviato in trasferta al di fuori del Comune presso il quale è stato assunto, e che per ragioni produttive, organizzative o logistiche non possa rientrare in giornata, l'Azienda mette a disposizione un alloggio con servizi e livello qualitativo adeguati alle normative di igiene e ambiente di lavoro, privilegiando ove possibile l'assegnazione di una camera singola. Qualora non sia possibile fornire ai lavoratori alloggi di cantiere si provvederà con appositi contratti di foresteria o locazione. I lavoratori inviati in trasferta hanno l'obbligo di dimorare negli alloggi messi a disposizione dall'Azienda.

Articolo 18.3 – somministrazione di vitto

L'Azienda mette a disposizione del lavoratore, inviato in trasferta al di fuori del Comune presso il quale è stato assunto, la somministrazione di vitto in apposite mense organizzate in proprio oppure con gestione di imprese terze specializzate o, in subordine, presso locali a scelta del lavoratore, nei limiti economici della normalità.

Qualora l'organizzazione del lavoro preveda il pernottamento fuori sede, la somministrazione di vitto si compone di colazione, pranzo e cena.

I servizi di cui agli artt. 18.1, 18.2, 18.3 offerti hanno carattere collettivo e vengono forniti alla generalità dei lavoratori inviati in trasferta ed in ogni caso per uso esclusivo finalizzato alle necessità aziendali.

Articolo 19 - Indennità per lavori disagiati

Le Parti concordano che verranno riconosciute le seguenti indennità da computarsi percentualmente agli elementi retributivi di cui al p. 3 dell'art. 64 del CCNL:

- a) Montaggio, smontaggio e manutenzione delle gru: 35% (solo quando le operazioni si svolgono "sulla" gru);
- b) Lavori effettuati sotto la pioggia: per la prima ora, 20%; dalla seconda alla quarta ora, 30%;
Posa del bitume: 20%;
- c) Utilizzo martello pneumatico: 20%;
- d) Operazioni di scavo a sezione obbligata con profondità superiore a 2,5 metri e larghezza inferiore ai 2/3 della profondità: 20%;
- e) Operazioni di carico della calce nella spandicalce: 15%;
- f) Utilizzo martello elettrico: 14%;
- g) Utilizzo di utensili vibranti elettrici: 10%;
- h) Lavorazioni di stabilizzazione a calce di materie: 4% (su durata totale).
- i) Utilizzo utensili per saldare e flessibili: 10%

Le indennità di cui al presente articolo vengono corrisposte solo per il periodo di effettivo svolgimento dell'attività in cui è presente il disagio.

Articolo 20 – reperibilità oltre l'orario di lavoro (Aumentare importi)

il servizio di reperibilità, ricorrendone l'esigenza, viene effettuato dai lavoratori che svolgono la propria attività all'interno di una specifica unità produttiva o cantiere.

I lavoratori ~~coinvolti sono individuati, anche in base a criteri di rotazione, dal~~ direttore di cantiere/capo cantiere o equivalente in base alle mansioni e capacità tecniche individuali, privilegiandone laddove possibile l'avvicendamento.

I turni di reperibilità sono attivati e programmati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva nazionale.

Il lavoratore è tenuto a svolgere il turno di reperibilità assegnato, fatto salvo giustificato e comprovato motivo. Le ore di reperibilità nonché il tempo impiegato per presentarsi sul luogo di lavoro in caso di chiamata, non sono da considerarsi ai fini del computo dell'orario legale e contrattuale.

A ciascun reperibile viene consegnato un telefono cellulare che, a cura del medesimo, deve sempre essere mantenuto in esercizio e accessibile.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata dovrà essere sul posto nel più breve tempo possibile, e comunque entro i termini previsti dalla regolamentazione aziendale.

Al lavoratore in reperibilità verrà riconosciuto il seguente trattamento economico:

indennità giornaliera di disponibilità di 18,00 € per giorno feriale e di 22,00 € per giorno festivo (frazionabile in caso di reperibilità oraria). Tale indennità quale che sia la durata della disponibilità data, non fa parte della retribuzione ad alcun effetto di legge e di contratto, esclusi quelli fiscali ed amministrativi;

- indennità di chiamata di 25,00€ (per il lavoratore domiciliato entro 20 km dalla sede di intervento) o di 35,00€ (oltre i 20 km) per ciascun intervento, comprensivi del tempo e delle spese di viaggio a/r. Qualora il lavoratore sia dotato di automezzo aziendale, i predetti importi sono ridotti, rispettivamente, a 15,00€ e 20,00€.
- Retribuzione del tempo effettivo di intervento, con un minimo di 30 minuti, con le maggiorazioni previste dal CCNL per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle distinte articolazioni.

TITOLO 7 – PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO

Articolo 21– Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario

Ai sensi dell'articolo 82 del CCNL vigente ed applicato, l'indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario si articola, per ciascuno dei livelli contrattuali sotto riportati, in 4 fasce di ammontare crescente che si sviluppano tra il 10% e 35% dello stipendio minimo e dell'indennità di contingenza, come segue:

livello	I–10%	II – 15%	III – 20%	IV – 35%
8°	319,85	479,78	639,71	1.119,49
7°	277,40	416,09	554,79	970,89
6°	246,37	369,55	492,73	862,29

(*) gli importi sono al lordo dei gravi fiscali e contributi di legge e vengono erogati per 14 mensilità

Tale trattamento è da considerarsi flessibile sia in aumento che in diminuzione ed è finalizzato al riconoscimento di una prestazione specificatamente richiesta dall'Azienda al "personale direttivo", la cui soddisfazione comporta un incremento sostanziale, benché in misura di volta in volta variabile, dei tempi di lavoro rispetto a quelli ordinari.

L'attribuzione della presente indennità è valutata rispetto a due variabili:

- grado di rilevanza, complessità o criticità aziendale posseduto dall'iniziativa, dal progetto o dall'incarico affidato;
- attribuzione di incarichi aggiuntivi non ricompresi nel ruolo ricoperto dal lavoratore e richiedenti effettività della prestazione;

Questa indennità rappresenta un coefficiente retributivo a tutti gli effetti contrattuali e sostituisce qualsiasi corresponsione a titolo di orario straordinario.

Qualora al lavoratore sia già riconosciuta dal contratto individuale di lavoro una indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario, e questi si trovi ad operare temporaneamente in un contesto che, sulla base dei criteri definiti dal presente articolo, giustifichi il riconoscimento un importo ulteriore, quest'ultimo conserverà il carattere di flessibilità e verrà indicato come "maggiorazione di indennità di non limite di orario".

L'indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario (non individuata dal contratto individuale di lavoro) e la sua maggiorazione sono considerate flessibili in quanto connesse alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non invece alle qualità professionali del dipendente.

Articolo 22 – indennità di straordinario forfettizzato

Al personale "non direttivo" inquadrato tra il 4° ed il 6° livello, al quale siano affidati compiti che comportino un ricorrente ricorso al lavoro straordinario, può essere riconosciuta la indennità di straordinario forfettizzato, nell'ambito delle seguenti fasce:

livello	minimo	massimo
6°	200	330
5°	170	280
4°	150	250

(*) gli importi sono al lordo dei gravi fiscali e contributi di legge e vengono erogati per 14 mensilità.

Questa indennità rappresenta un coefficiente retributivo a tutti gli effetti contrattuali e sostituisce qualsiasi corresponsione a titolo di orario straordinario.

L'indennità di straordinario forfettizzato è considerata flessibile in quanto connesse alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non invece alle qualità professionali del dipendente.

TITOLO 8 – SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE

Articolo 23 – Previdenza Complementare

Ai fini di incentivare il ricorso alla previdenza complementare, le percentuali di contribuzione al Fondo Previdenza Complementare di cui all'art. 36bis del CCNL vigente ed applicato poste a carico del lavoratore e dell'Azienda sono da calcolare su tutti gli elementi retributivi lordi utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto.

L'aliquota di contribuzione a carico dell'Azienda è del 1,5%.

L'azienda e le organizzazioni sindacali si impegnano a fornire a tutti i lavoratori le informazioni necessarie alla diffusione della conoscenza degli strumenti di previdenza complementare.

Articolo 24 - Polizza assicurativa professionale ed extraprofessionale

L'Azienda provvede ad assicurare i lavoratori per il caso di morte o invalidità permanente a causa di infortuni professionali o extraprofessionali.

L'assicurazione è prestata per ciascuna persona per una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione annua, con il limite di 350.000 €, in caso di morte e per una somma corrispondente a 7 volte la retribuzione annua, con il limite di 400.000 €, in caso di invalidità permanente.

La componente del premio di polizza relativa al rischio extraprofessionale è ripartita tra i lavoratori in proporzione alle retribuzioni lorde annue individuali ai fini dell'assoggettamento fiscale e contributivo di legge.

Articolo 25 – Contributi per la frequenza di asilo nido e scuola dell'infanzia

L'azienda rimborsa parzialmente le spese sostenute dal lavoratore per la frequenza di asilo nido (comprese le c.d. "sezioni primavera") e scuola dell'infanzia (c.d. scuola materna) da parte dei figli nel corso del

rapporto di lavoro. Il rimborso viene effettuato in una unica soluzione unitamente alle competenze di aprile dell'anno

successivo a quello di sostenimento delle spese. L'Azienda definisce le modalità e le tempistiche di presentazione delle domande e dei giustificativi di spesa.

Il rimborso avverrà nella misura del 50% delle spese sostenute per anno solare, con il limite di 1.000 euro per la frequenza di asilo nido e di 400 euro per la frequenza di scuola dell'infanzia

I contributi di cui al presente articolo sono erogati, in via sperimentale, per un anno. Le Parti si impegnano a valutare congiuntamente, allo scadere del periodo indicato la sostenibilità economica del contributo in via permanente.

POLIZZA SANITARIA:

In considerazione delle misure introdotte dal CCNL 12/07/2018 e a seguito dell'istituzione del Fondo Sanedil si concorda quanto segue:

- **Per il personale già in possesso di polizza assicurativa: al momento della definizione del regolamento di Sanedil si procederà ad una armonizzazione delle coperture finalizzata a rendere i due regimi complementari e a garantire ai lavoratori una più ampia gamma di prestazioni**
- **Per il personale con qualifica di impiegato e operaio: al fine di garantire un più ampio e qualificato accesso alle prestazioni Cmb verserà, dal momento della partenza del fondo Sanedil, una contribuzione aggiuntiva rispetto a quanto stabilito dal CCNL 12/07/2018 pari ad una percentuale che sarà definita con apposito accordo tra le parti.**

Articolo 26 – Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

Al lavoratore sono concesse anticipazioni sul TFR, oltre che nelle ipotesi e nei termini di legge, anche alle condizioni e con le modalità definite con Regolamento aziendale per i Soci lavoratori, nel limite del 50% di quanto maturato ed accantonato. Qualora l'anticipazione sia finalizzata all'acquisto di unità immobiliare dall'Azienda o da società partecipate, può essere corrisposta in misura integrale.

Articolo 27 – Anticipazione sui compensi futuri

Qualora non ricorrano i presupposti per ricorrere all'anticipazione sul trattamento di fine rapporto di cui all'art. 26 24, il lavoratore con una anzianità di servizio di almeno 2 anni può richiedere anticipazioni sui compensi futuri, fino a 3.500 euro, alle condizioni e con le modalità definite con Regolamento aziendale per i Soci lavoratori.

Articolo 28 - Assistenza fiscale

L'Azienda fornisce assistenza fiscale per la compilazione della dichiarazione dei redditi (limitatamente al solo Mod. 730) al lavoratore che ne faccia richiesta nei modi e nei tempi previsti e che verranno comunicati unitamente alla consegna del cedolino paga del mese di XXX.

L'azienda si impegna a promuovere gli analoghi servizi promossi dai CAF di emanazione sindacale.

Articolo 29 – Iniziative in favore dei figli studenti di lavoratori

L'Azienda si impegna, ricorrendone i presupposti di praticabilità, ad agevolare l'accoglienza all'interno delle proprie unità produttive di figli studenti di lavoratori, per lo svolgimento di tirocini curriculari e percorsi di alternanza scuola-lavoro nei termini previsti dai relativi ordinamenti scolastici. Per tali percorsi non è prevista l'erogazione di compensi. L'accoglienza è estesa, con le medesime modalità, alle ipotesi di *project work* ed elaborazione di tesi di laurea o master.

TITOLO 9 – GARANZIA DI APPLICAZIONE DELLA LEGISLAZIONE SOCIALE E DELLA CONTRATTUALISTICA COLLETTIVA DI LAVORO NEI RAPPORTI CON IMPRESE TERZE

Articolo 30 – Impegni in materia di ricorso al contratto di appalto e subappalto

Le Parti concordano nel riconoscere la rilevanza e l'attualità del tema della legalità e della sostenibilità nei contratti di appalto e subappalto. In tal senso ribadiscono l'impegno a dare esecuzione a quanto disposto dall'art. 5 del CCNL vigente ed applicato.

L'Azienda vincolerà altresì il pagamento dei lavori eseguiti dai subappaltatori e subcontraenti ed il relativo saldo finale alla verifica della regolarità delle erogazioni periodiche delle retribuzioni al personale dipendente, compresi gli oneri contributivi ed assistenziali e i contributi dovuti alla Cassa Edile. A tale scopo le Parti verificheranno attraverso la Cassa Edile con cadenza periodica, o a richiesta delle OO.SS., la regolarità contributiva e contrattuale delle imprese subaffidatarie, mediante l'acquisizione del documento di regolarità contributiva (DURC), compresa la correttezza delle denunce mensili relative agli operai, anche in relazione ai dati contenuti nel Libro Unico dell'impresa presso il cantiere.

L'Azienda richiederà altresì ai subappaltatori e subcontraenti l'esibizione della documentazione comprovante l'avvenuto versamento e la correttezza di quanto dovuto ai dipendenti (mod. F24, DURC, attestati dei versamenti alle Casse Edili, bonifici/assegni ed importi cedolini paga).

Al fine di cui sopra e della valutazione dei fornitori come previsto dalle certificazioni e dal Codice Etico della Cooperativa, con l'obiettivo di condivisione con i lavoratori, le RSU e RLS al termine di ogni contratto di appalto la direzione raccoglierà una scheda per ogni fornitore d'opera compilata da RSU e RLS relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro e al rispetto del contratto e dei diritti dei lavoratori.

CLAUSOLA SOCIALE:

In caso di avvicendamento di operatori economici nell'ambito delle commesse, al fine di garantire la continuità occupazionale dei lavoratori impegnati nella realizzazione delle opere, CMB favorirà il riassorbimento del personale dipendente dell'appaltatore uscente da parte dell'impresa subentrante o della CMB stessa in caso di presa in carico diretta delle lavorazioni.

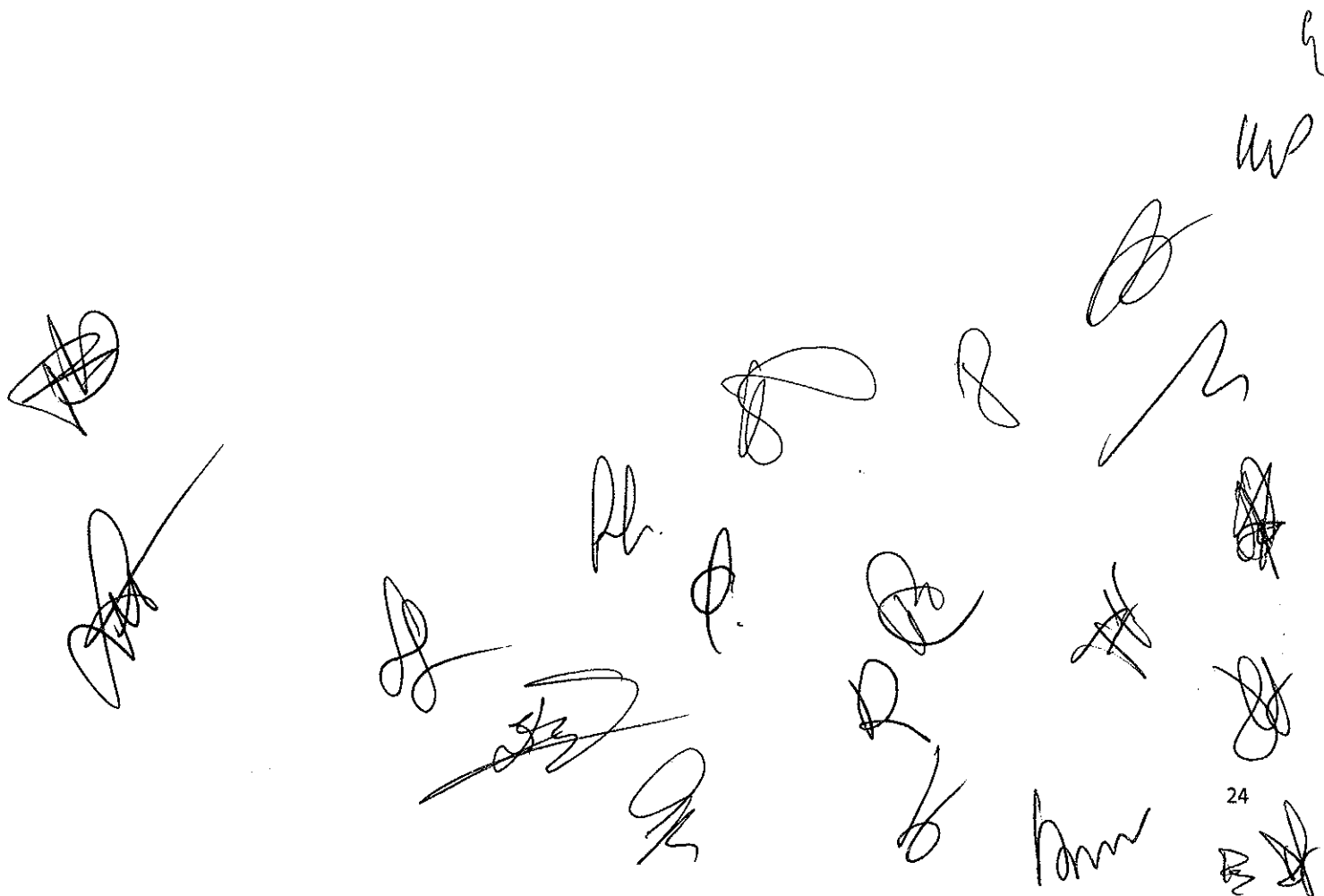
TITOLO 10 – DISPOSIZIONI FINALI E VIGENZA

Articolo 31 - Disposizioni finali

1. Il processo di valutazione delle prestazioni finalizzato al riconoscimento del premio di risultato, di cui all'art.6, si applica alle prestazioni professionali rese a partire dall'anno 2019.
2. I contributi di cui all'art. 25 sono riconosciuti a fronte delle spese sostenute dal 2019.
3. Le disposizioni residue del presente Accordo hanno decorrenza dal 1 dicembre 2019
4. Il presente Accordo assorbe e sostituisce gli Accordi aziendali previgenti.
5. E' in ogni caso fatto salvo, per il personale già ricompreso nell'Accordo collettivo aziendale per quadri, tecnici e intermedi, il riconoscimento del trattamento economico individuale fisso spettante alla data di stipula del presente Accordo.
6. Per quanto non previsto dal presente Accordo, si rinvia alle norme di legge e della contrattualistica collettiva nazionale e territoriale di lavoro, applicata aziendalimente, che definiscono e disciplinano le prestazioni e i redditi di lavoro subordinato.
7. Le modifiche ed integrazioni derivanti da norme di legge o dalla contrattualistica collettiva nazionale e territoriale di lavoro, sono di diritto inserite nel presente Accordo.
8. Il presente Accordo sarà depositato a cura dell'Azienda presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

Articolo 32 - Decorrenza e durata

Il presente Accordo collettivo aziendale di lavoro ha validità di 48 mesi a decorrere dal 1 dicembre 2019. L'Accordo si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta da una delle Parti con comunicazione a mezzo pec da inviare almeno tre mesi prima della scadenza.



The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These marks are scattered across the page, with some appearing as large, stylized signatures and others as smaller, more legible initials. The signatures vary in complexity, with some featuring loops and flourishes. The initials are often written in a more compact, shorthand style. The overall impression is that of a collection of personal marks, likely representing the signatories to the agreement.

Il presente Accordo è letto, confermato, approvato e sottoscritto in pari data e in ogni sua parte.

Pedo Zaccarelli
Giuseppe D'Agostino
Antonio

FILEA CGIL

Antonio
Flaminio
Roberto
Luigi

Antonio
Antonio
Antonio
Antonio

FILCA CISL

Antonio
Antonio
Antonio

FENEA UIL

Antonio
Antonio
Antonio

Antonio
Antonio
Antonio

