



Verbale di Accordo Sindacale

Il giorno 19 marzo 2008 presso gli uffici di cantiere della società "Il Quadrilatero" S.c. ar.l. siti in via Ospitale, 1 a Trieste

TRA

Il "Il Quadrilatero" S.c. a r.l. in qualità di Società Consortile costituita a valle dell'A.T.I. di cui la Cooperativa Muratori e Braccianti di Carpi è mandataria, per la realizzazione dei lavori denominati "Riqualificazione dell'Ospedale Maggiore di Trieste-2° e 3° lotto" nell'atto rappresentata dai sigg. Di Marco PierPaolo Capo Commessa e Enrico Borsari dell'ufficio Personale, entrambi di CMB

E

La Feneal - UIL di Trieste, rappresentata dai Sig. Dessanti marco
La Filca - CISL di Trieste, rappresentata dai Sig. Lazzaroni Giorgio
La Fillea - CGIL di Trieste rappresentata dai Sig. Marino Romito
di seguito, per brevità, dette "OO.SS".

Congiuntamente tutte per brevità dette "Parti"

Ai sensi delle vigenti norme di legge e della contrattualistica collettiva di lavoro applicata dal Consorzio, si è convenuto di stipulare nella reciproca e libera volontà delle Parti il seguente

ACCORDO

da valere per i lavoratori del Consorzio impegnati per la realizzazione del cantiere denominato "Riqualificazione dell'Ospedale Maggiore di Trieste - lotti 2° e 3°" e rientranti nella categoria degli operai

Articolo 1 - Concertazione Sindacale e Relazioni Industriali

Sulla base di incontri periodici, con cadenza trimestrale o a semplice richiesta di una delle due Parti, aventi per oggetto l'andamento di cantiere potranno essere individuate linee comuni di politica industriale e approntati strumenti a supporto della loro realizzazione, privilegiando alcune aree tematiche:

- a) qualità, sicurezza e ambiente;
- b) formazione professionale e rapporto con gli Enti Bilaterali;
- c) organizzazione del lavoro ed orari di lavoro;
- d) valorizzazione delle modalità di lavoro

Articolo 2 - Politiche per la sicurezza e per la formazione

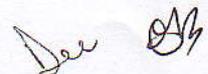
1. In base alle leggi vigenti in materia il Consorzio assicura corsi di formazione generale alla sicurezza del lavoro destinati a tutti i lavoratori, ivi compresi i loro Rappresentanti per la Sicurezza. Sono, inoltre, realizzati corsi di formazione per l'apprendimento di particolari norme o procedure organizzative di sicurezza del lavoro, quando richiesto per l'esecuzione di specifiche o particolari lavorazioni, anche in base alle previsioni dei Piani Operativi di Sicurezza.

2. A tutti i lavoratori, sin dalla costruzione del rapporto di lavoro, è fornita una dotazione *standard* di dispositivi di protezione individuale (ad titolo non esaustivo si citano: elmetto protettivo, cuffie o tappi antirumore, occhiali, scarpe anti - infortunistica) , ivi compreso un *set* di vestiario alta – visibilità oltre a quello fornito dalla Cassa Edile.
3. I dispositivi di protezione individuale sono sostituiti ogniqualvolta ne sia riscontrato il decadimento o la mancanza di rispondenza funzionale ovvero il logoramento od il malfunzionamento. La sostituzione è effettuata a semplice richiesta e con la restituzione del dispositivo usurato o non più funzionante.
4. Qualora i dispositivi di protezione individuali di serie non si conformino alle caratteristiche anatomiche o fisiologiche appartenenti alla soggettività del lavoratore, anche su indicazione del Medico competente, saranno ordinati e acquistati dispositivi personali o su misura.
5. La dotazione iniziale di cui al comma 2) sono, all'occorrenza, integrate e conformate in ragione della valutazione dei rischi presenti nei siti produttivi ovvero in funzione delle prescrizioni disposte dal Medico competente oppure contenute nei Piani di Sicurezza e di Coordinamento e dei Piani Operativi di Sicurezza.
6. Nei riguardi dei lavoratori risultanti inadempienti alle norme di legge ed alle prescrizioni del Referente Produttivo in materia di sicurezza del lavoro, sarà privilegiato l'intervento in termini di sensibilizzazione culturale e recupero formativo.
7. Nel caso di recidiva del comportamento di cui al comma 6, il lavoratore sarà soggetto a contestazione formale di addebito e conseguente provvedimento disciplinare.
8. Il Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza sarà eletto o nominato a cura delle rappresentanze sindacali, così come disposto dal CCNL vigente ed avrà diritto al monte ore funzionale allo svolgimento della propria attività così come da Contrattazione Collettiva Nazionale.

Articolo 3 – Banca Ore

1. In considerazione del significativo e progressivo dato incrementale dell'esigenza di risposta ai fabbisogni sociali extra – lavorativi e relazionali, nonché di eventi riconducibili alle eventuali richieste di congedi ed aspettative è istituita la "Banca Ore" disponibile per tutti i lavoratori.
2. Nella "Banca Ore" sono accreditate tutte le ore:
 - a) di permesso retribuito individuali, a titolo di riposo compensativo, ai sensi del comma 2 del successivo articolo 5.
 - b) su richiesta scritta del lavoratore, di permesso retribuito individuale, a titolo di riposo compensativo, maturate dalla 41° ora di lavoro su base settimanale, in deroga ai disposti del comma 2 del successivo articolo 5.
3. Le ore di permesso retribuito individuali sono godibili, fatti salvi i termini di legge e della contrattazione collettiva lavoro di ordine superiore, dal giorno successivo a quello di accreditamento nella "Banca Ore".
4. Le ore di permesso retribuito individuali accreditate nella "Banca Ore" ai sensi delle lettere a) e b) del comma 2, sono fruite dal lavoratore con ordine di priorità rispetto alle altre risultanti accreditate, possibilmente in periodi temporalmente prossimi al quadrimestre di maturazione.






5. Ai lavoratori è concessa la facoltà di richiedere in qualunque tempo la liquidazione, al primo periodo di paga utile, delle ore di permesso retribuito individuali risultanti accreditate nella "Banca Ore", in base a motivazioni di carattere personale in ordine a ragioni di tipo economico o reddituale.
6. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, procurato da una delle due Parti e per qualsivoglia motivazione, le eventuali ore di permesso retribuito individuali risultanti ancora accreditate, saranno liquidate in occasione del pagamento delle competenze di fine rapporto.

Articolo 4 – Orario di lavoro

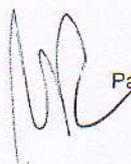
L'organizzazione dell'orario normale di lavoro attualmente in essere è costituita, in base alle disposizioni del CCNL applicato e vigente, su una media annua di 40 ore contrattuali ordinarie settimanali, distribuite dal lunedì al venerdì dalle 7,30 alle 12,00 e dalle 13,00 alle 16,30; in ragione delle stagioni climatiche, è consentito, in modo collettivo di anticipare o di posticipare di 30 minuti l'orario di inizio del mattino e/o di prolungare la pausa pranzo di 30 minuti (che verrà opportunamente comunicato alle OO.SS.).

In ragione di specifiche e particolari esigenze di carattere tecnico – produttivo che possano venirsi a determinare, anche in dipendenza di specifiche clausole contrattuali contenute nei contratti di appalto, l'organizzazione dell'orario di lavoro sarà adeguata e sviluppata in modo conforme alle previsioni di legge e del CCNL vigenti in materia di orario di lavoro.

Valgono le specifiche norme derogatorie disciplinate dalla legge e dalla contrattazione collettiva di lavoro e, in ogni caso, quanto regolamentato nell'allegato n. 1

Articolo 5 – Orario massimo di lavoro e straordinario

1. Le ore contrattuali straordinarie maturano, secondo i modi, le forme e i limiti definiti dal CCNL e dalla contrattazione territoriale integrativa vigenti e applicati, oltre l'orario di lavoro come qualificato all' art. 1.
2. Le ore di lavoro contrattuale prestate oltre la 45° su base settimanale saranno accantonate a titolo di riposi compensativi fruibili in forma di permessi retribuiti, salvo la corresponsione del mese di competenza della relativa maggiorazione contrattuale. Tuttavia a mezzo di richiesta scritta e motivata da esigenze personali di ordine economico o reddituale, al lavoratore è concessa la facoltà di domandare la sospensione del meccanismo di accantonamento fino e non oltre la 53° ora prestata su base settimanale;
3. All'atto del godimento dei riposi compensativi di cui al comma 2 sono effettuati i relativi versamenti contributivi ed applicate le ritenute di legge oltre che gli accantonamenti presso la competente Cassa Edile.
4. La durata massima dell'orario di lavoro settimanale e le prestazioni di lavoro straordinario, con specifico riferimento alla nozione legale, sono assoggettate alle limitazioni e alle deroghe prescritte e disciplinate dalla legislazione vigente in materia nonché dalla contrattazione collettiva di lavoro e saranno oggetto di verifica quadrimestrale tra le parti.
5. Fermo restando l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali, le prestazioni di cui al comma 4 potranno verificarsi nel rispetto della durata media dell'orario di lavoro di 48 ore settimanali, da computarsi con riferimento a periodi di durata non superiore a quattro mesi o come stabilita dal





CCNL o dalla contrattazione territoriale integrativa, e nel rispetto dei criteri di cui ai commi 6, 7 e 8.

6. Ai fini del computo della durata dell'orario di lavoro di cui al comma 5, non sono presi in considerazione, ovvero sono neutri:

- a) i periodi di ferie collettive ed individuali
- b) i periodi di assenza per malattia

7. Ai fini della verifica di non superamento delle durate dell'orario di lavoro di cui al comma 5, non si computano:

- a) le ore di lavoro straordinario, qualora, in aggiunta alla maggiorazione retributiva per lavoro straordinario siano concesse e trasformate in riposo compensativo ai sensi del comma 2 e della lettera c) dell'art. 5,

nonché ai sensi delle definizioni legali di "orario di lavoro" e di "periodo di riposo", fatte salve contrarie disposizioni di legge o ministeriali, oppure delle contrattazione collettiva di ordine superiore:

- b) le ore di Cassa Integrazione Guadagni;
- c) le ore retribuite di permesso sindacale, eccettuate quelle fruito dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- d) i congedi e le aspettative;
- e) le ore di permesso non retribuito;
- f) le ore di assenza ingiustificata e/o di sospensione disciplinare dall'attività lavorativa, a seguito di contestazioni d'addebito e di assunzione del conseguente provvedimento disciplinare

8. L'operazione di computo dell'orario medio di cui al comma 5, inoltre, non ricomprende tutte le ore lavorate in base a causali o motivazioni qualificate, dalla vigenti disposizioni legislative o contrattuali, in modo non assoggettabile alle limitazioni della durata dell'orario normale di lavoro, della durata massima dell'orario di lavoro e della durata media dell'orario di lavoro.

Articolo 6 – Ferie e permessi

1. Nel rispetto di quanto definito dalla contrattualistica di lavoro nazionale e territoriale e delle leggi vigenti in materia, saranno concordati, compatibilmente con le esigenze aziendali i periodi di sospensione dell'attività produttiva e lavorativa per la fruizione di ferie collettive che orientativamente ricadranno:

- a) nelle due settimane e calendario del mese di Agosto, ricomprensive la festività di Ferragosto;
- b) nelle due settimane di fine/inizio anno in corrispondenza delle festività di Natale, capodanno ed Epifania;
- c) in occasione di eventuali festività infrasettimanali prossime al fine settimana;

Tenuto in considerazione di quanto espresso al comma 1), art. 3) si conferma la possibilità di unire ai giorni di ferie collettiva le giornate di permesso individuale contrattuale o accantonate in banca ore previa comunicazione al Consorzio e compatibilmente con le esigenze tecnico – produttive.

Articolo 7 - Indennità per lavori disagiati



Ad integrazione di quanto previsto in materia dal vigente CCNL e dal Contratto Integrativo Provinciale di Trieste, sono riconosciute le seguenti indennità per lavori disagiati da computarsi percentualmente sulla tariffa oraria di fatto dei singoli lavoratori ad essi addetti e per il tempo effettivamente trascorso nel rendere in via esclusiva la prestazione in disagio:

- a) Utilizzo martello elettrico: 14%
- b) Utilizzo martello pneumatico: 20%

Articolo 8 – Mensa

Ai fini delle corresponsione contrattuale del trattamento di mensa ovvero del pasto giornaliero ai propri dipendenti, il Consorzio ha attivato convenzioni presso strutture di ristorazione limitrofe alla zona del cantiere.

Il contributo del lavoratore è fissato in € 0,67 per ogni pasto e, per la vigenza del presente Accordo, non muterà a fronte di incremento dei costi relativi alla mensa aziendale o alle convenzioni.

In caso di rinuncia al servizio di ristorazione per motivi religiosi, adeguatamente comunicati dal lavoratore, si applicherà quanto previsto dal Contratto Integrativo Provinciale di Trieste vigente ed applicato.

Nota a Verbale

Le Parti concordano nella necessità della fornitura del pasto caldo ai lavoratori quale elemento qualificante e di giusta dignità, garantendone la fruizione attraverso apposite convenzioni con mense o di ristorazione.

Le Parti concordano che il pasto caldo sia composto da un primo piatto, un secondo, un contorno e bevanda, fruito in locali idonei.

Articolo 9 - Alloggio

Qualora l'effettiva dimora dei lavoratori che viene dichiarata al momento della assunzione e che non si modifica nell'arco temporale di riferimento non consenta il rientro su base giornaliera, il Consorzio metterà a disposizione di quei lavoratori l'alloggio plurimo in appartamenti ammobiliati ad uso non esclusivo.

Ai lavoratori, così come qualificati al precedente alinea, oltre al vitto così come stabilito all'Art. 8 verranno corrisposti anche la colazione e la cena sempre in strutture di ristorazione convenzionate.

Articolo 10 - Vigenza e scadenza

Il presente Accordo entra in vigore il 1 marzo 2008, e dura per l'esecuzione del cantiere ed è soggetto a verifica di adeguatezza con cadenza quadrimestrale o a semplice richiesta di una delle due Parti.

Al fine del deposito, copia del presente Accordo sarà inoltrata, a cura delle OO.SS., alla Direzione Provinciale del Lavoro di Trieste.

Il presente Accordo, ricomprendente l'Allegato n.1, formato di 6 (sei) pagine trascritte sulla sola facciata anteriore, è concordato, letto, confermato e sottoscritto in pari data ed in ogni sua parte.

Accordo Collettivo Aziendale "Il Quadrilatero" S.c. a r.l.

Tabella Standard dei valori temporali minimi giornalieri lavorabili in deroga alla durata normale, massima e medie dei tempi di lavoro, ai sensi e dell'art. 16, comma 1, lettera b), del D.lgs 8 aprile 2003, n. 66 (riferimento: art. 10 RD n.1955/1923)

| attività | Livelli/F.p | Muratori/Carpentieri | | | Gruisti | Operatori macchine |
|--|-------------|----------------------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| | | 4° + i.c.s | 4°/3° liv | 2°/1° liv | | |
| Apertura U.P | | 5' | | | | |
| Approntamento al lavoro | | 5' | 10' | 10' | 10' | 10' |
| Distribuzione attività | | 15' | | | | |
| Riattivazione impianti | | 10' | 10' | | 10' | |
| Distribuzione attrezzature | | 5' | 5' | 5' | | |
| Distribuzione materiali | | | 5' | 5' | | |
| Posizionamento segnaletiva stradale/ di cantiere | | 15' | | 15' | | |
| Rifornimento carburante e verifica | | | | | | 10' |
| Verifica opere provv. e DPC | | 15' | 15' | 15' | | |
| Pulizia personale per pausa pranzo | | 10' | 10' | 10' | 10' | 10' |
| Ripresa dopo pausa pranzo | | 5' | 5' | 5' | 5' | 5' |
| Attività di riordino /D.Lgs 494/96) | | 15' | 15' | 10' | 10' | 10' |
| Sgombero rottami/residui di lav. | | | | 10' | | |
| Pulizia/lavaggio di attrezzature | | | 10' | 10' | | |
| Manutenzione ordinaria macchine | | | | | 15' | 15' |
| Rimessaggio attrezzature | | | 5' | 5' | | |
| Rimessaggio macchine | | | | | | 5' |
| Disattivazione impianti | | 5' | 5' | | | |
| Programma oridini (giorno dopo) | | 15' | | | | |
| Programma attività (giorno dopo) | | 15' | | | | |
| Registrazione presenze | | 10' | | | | |
| Chiusura U.P. | | 5' | | | | |
| Totale | | 150' | 95' | 100' | 60' | 65' |
| Manutenzione Str. Macchine (=sabato) | | | | | | 240' |
| Pulizie Generali (=sabato) | | 180' | 180' | 180' | 180' | |