

ACCORDO AZIENDALE della C.M.B. di Carpi

- DIVISIONE LAZIO -

Il giorno 07 luglio 2011 nella sede della C.M.B. Divisione Lazio sita in Roma Via Franco Angeli, 1 si sono incontrati :

* * *

per la C.M.B. di Carpi il Sig.re Antonio Borruso Consigliere Delegato, il Sig.re Francesco Aldrelli, Direttore Centrale della Direzione Risorse Umane e organizzazione, la Sig.ra Luisa Casali dell'ufficio personale della divisione Lazio della stessa C.M.B.

* * *

per la R.S.A. i Sig.ri Saverio Cianflone, Giuliano Tomasoni, Mohsen Arfaoui in rappresentanza della FILLEA CGIL di Roma e Lazio, il Sig.re Antonio Valente in rappresentanza della FENEAL UIL di Roma e Lazio

* * *

in rappresentanza della FILLEA CGIL di Roma e Lazio il Sig.re Marco Carletti quale segretario, per la FILLEA CGIL del Comprensorio di Roma Est il Sig.re Marco Austini quale segretario generale, assistito dal Sig.re Claudio Roggerone quale funzionario, per la FILLEA CGIL del Comprensorio di Roma Nord-Civitavecchia il Segretario Generale Sig.re Vincenzo Griddi, assistito dal Sig.re Douglas Caddia quale funzionario, per la FILLEA CGIL del Comprensorio di Roma Centro-Sud, il Sig.re Antonio Petrella quale funzionario;

* * *

in rappresentanza della FENEAL UIL regionale del Lazio, la Sig.ra Anna Pallotta quale segretaria, assistita dai Sig.ri Remo Vernile e Roberto Lattanzi quali funzionari;

* * *



A series of handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and a vertical signature on the right side that appears to read 'Antonio Valente'.

TITOLO I - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E INDUSTRIALI

Articolo 1 – Agibilità dei diritti sindacali

1. 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 e 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.
2. La CMB, altresì, assicura la piena libertà soggettiva dei propri soci lavoratori di aderire e partecipare alla pluralità degli organismi e delle iniziative di natura sindacale.
3. 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 derimere le eventuali controversie di lavoro insorgenti con la CMB avvalendosi del supporto delle Organizzazioni Sindacali cui aderisce, delle procedure conciliative o di arbitrato previste dal CCNL applicato, ovvero di ricorrere alla competente Commissione provinciale di conciliazione oppure al Tribunale in funzione di giudice del lavoro.
4. Le informazioni riguardanti i lavoratori dipendenti e soci, richieste da parte della RSU e/o da FILLEA – FeNEAL del Lazio, potranno essere rese dalla CMB esclusivamente in subordine al rispetto delle norme di legge poste a tutela della riservatezza dei dati personali.
5. La CMB per la Divisione Lazio, con il fine consentire una puntuale e reciproca gestione del presente accordo, in relazione alla dislocazione organizzativa dei singoli cantieri e della sede romana, riconosce in sede di elezione della R.S.U. di divisione, la eleggibilità di una R.S.U. composta da 6 dipendenti eleggibili. L'elezione di una R.S.U. di divisione Lazio, sostituirà tutte le R.S.A. eventualmente nominate dalle organizzazioni sindacali, in coerenza con l'accordo interconfederale del 13/09/1994 e all'Art. 7 del C.C.N.L. per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini, sottoscritto dall'AGCI –ANCPL FEDERLAVORO- CONFCOOPERATIVE –FILLEA CGIL –FILCA CISL –FENEAL UIL.

Articolo 2 – Informazione e concertazione sindacale

1. Le parti concordano che, mediante incontri specifici richiesti dalle Parti e nell'ambito del processo che attiene alle scelte gestionali della CMB, saranno fornite alla RSU e a FILLEA – FENEAL del Lazio, informazioni come di seguito specificate, relative all'andamento economico, all'occupazione e all'organizzazione produttiva:

no

a) Andamento economico:

- budgets e bilanci consuntivi;
- scelte, andamenti e prospettive produttive;
- programmazione degli investimenti produttivi: tipologia, dislocazione e tempi di realizzazione;
- investimenti in impianti e macchine di significativa rilevanza e finalizzate a nuove tecniche produttive; risorse finalizzate al miglioramento tecnologico aziendale e produttivo;
- andamento di mercato e posizionamento competitivo aziendale;
- tipologia e tempistica di grandi commesse.

b) Occupazione e formazione:

- andamento e prospettive occupazionali, disaggregate per sesso, età ed inquadramento;
- stato delle pari opportunità;
- politica di formazione e riqualificazione del personale;
- programmazione e utilizzazione dei contratti di apprendistato, di inserimento, a tempo determinato, il part-time per gli impiegati, di fornitura di lavoro temporaneo o comunque appartenenti ad altre tipologie contrattuali;
- mobilità;
- politica della sicurezza.

c) Organizzazione aziendale produttiva:

- assetti organizzativi (durata dei lavori, orari, regimi e turni di lavoro, servizi di cantiere e di trasporto);
- programmi produttivi e struttura del decentramento produttivo;
- piani e investimenti in sicurezza del lavoro;
- processi di fusione o di costituzione di consorzi cooperativi e non cooperativi;
- lavori all'estero.

2. A fronte di processi di innovazione organizzativa e tecnologica che comportino mutamenti significativi e permanenti nell'organizzazione del lavoro oppure di ristrutturazione o riconversione produttiva, le Parti concordano la costituzione di Comitati Tecnici Congiunti, secondo quanto previsto e normato dal punto 4 della lettera B dell'art. 3 del CCNL.

Articolo 3 – Relazioni Industriali

1. Sulla base dei contenuti informativi, di cui al precedente articolo 2, saranno individuate, su richiesta di una delle parti firmatarie, linee comuni di politica industriale e approntati strumenti

a supporto della loro realizzazione, privilegiando le seguenti aree tematiche:

- a) innovazioni organizzative e tecnologiche;
- b) qualità, sicurezza e ambiente;
- c) formazione professionale e rapporto con gli Enti Bilaterali di territorio;
- d) organizzazione del lavoro e orari di lavoro;
- e) inquadramenti di qualifica e di livello per operai e impiegati;
- f) qualificazione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- g) modalità di informazione e di coinvolgimento dei lavoratori;
- h) valorizzazione delle modalità di lavoro;
- i) qualora i parametri economici e le condizioni tecnico-produttive ed organizzative siano compatibili, l'individuazione di forme retributive premiali connesse ai risultati produttivi di cantiere.

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

Articolo 4 - Politiche per la sicurezza del lavoro

1. La CMB Divisione Lazio, presidia le attività di sicurezza del lavoro attraverso un sistema organizzativo aziendale per l'attribuzione di compiti e responsabilità, costituito nel rispetto delle norme di legge e giurisprudenziali.
2. L'organizzazione aziendale preposta all'attuazione delle politiche e degli adempimenti in materia di sicurezza del lavoro, di cui al comma 1, provvede alla definizione dei *Documenti di Valutazione* per i luoghi di lavoro a carattere di stanzialità (Uffici, Stabilimenti e Reparti di produzione, Centri di servizio alla produzione) e dei *Piani Operativi di Sicurezza* per i cantieri temporanei o mobili.
3. In tale ambito, la CMB ha anche approntato, con la finalità di protezione ulteriore per i lavoratori nonché per i cittadini e il territorio, un sistema di tutela dell'ambiente per gli effetti derivanti dall'esecuzione dei processi produttivi e di lavoro, basato su analisi e valutazioni preventive e sulla gestione organizzata per l'adempimento attivo delle norme di legge in materia di raccolta e di avviamento dei rifiuti di processo ai siti autorizzati alle specifiche attività di smaltimento e di recupero.
4. Nell'ambito della programmazione delle attività formative, come previste all'articolo 6, sono realizzati 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/informazione per l'apprendimento di tutte quelle norme e procedure organizzative di sicurezza del lavoro, richieste per l'esecuzione di specifiche o particolari lavorazioni, anche in base alle previsioni dei Piani Operativi di Sicurezza che ovviamente terranno conto delle diverse fasi lavorative di ogni singolo cantiere, con particolare attenzione riguardo ai rischi derivanti dalle interferenze di vari lavorazioni e i rischi connessi. Particolare attenzione sarà data alla formazione così come disciplinata nell'art. 37 del D.Lgs 81/2008.

5. Con lo scopo di diffondere in tutti i luoghi di lavoro il tema della sicurezza, in particolar modo nei cantieri mobili e temporanei, e nel rafforzare il ruolo e la funzione dell'R.L.S. le parti concordano di estendere il numero degli R.L.S. di divisione al numero di sei. Gli R.L.S. saranno designati all'interno della R.S.U. e corrisponderanno esattamente agli eletti nella stessa R.S.U. Gli R.L.S. eletti nomineranno al loro interno un coordinatore, nelle modalità che deciderà la stessa R.S.U./R.L.S. che interagirà correntemente in particolare con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il medico competente al fine di garantire efficienza ed efficacia al flusso di informazioni, ivi compresa l'acquisizione dei Piani Operativi di Sicurezza, ed allo scambio di problematiche tra azienda e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. I Rappresentanti sono tutti invitati alla riunione periodica di sicurezza convocata dall'azienda. La Cooperativa s'impegna a far sì che in ogni singolo cantiere mobile, vi sia sempre presente un R.L.S., possibilmente con continuità. La formazione dei sei R.L.S. sarà a carico della cooperativa, preferibilmente utilizzando gli enti paritetici di settore presenti nella provincia di Roma
6. A tutti i lavoratori, sin dalla costituzione del rapporto di lavoro, è fornita, oltre alle necessità implicate dalle lavorazioni alle quali sono inizialmente adibiti, una dotazione standard di dispositivi di protezione individuale, raccolti in una borsa a "sacco", che va sempre portata sul luogo di lavoro. In ogni caso, ai cantieri è sempre assegnata una dotazione specifica di dispositivi di protezione individuale.
7. 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 restituzione del dispositivo usurato o non più funzionante.
8. 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 e/o del coordinatore degli R.L.S., saranno ordinati e acquistati dispositivi personalizzati o su misura.
9. Sempre a titolo di protezione individuale, ai lavoratori sono forniti un set di vestiario di lavoro,

all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, e, successivamente all'avvenuto superamento del periodo di prova, almeno altri due *set*, per i quali si applica quanto definito ai commi 6 e 7.

10. Le dotazioni personali di cui ai commi 6 e 8, all'occorrenza, sono integrate e conformate in ragione della valutazione dei rischi presenti nei siti produttivi, anche in funzione delle prescrizioni disposte dal Medico competente oppure contenute nei Piani di Sicurezza e di Coordinamento e nei Piani Operativi di Sicurezza e/o tenendo conto delle indicazioni proposte dagli R.L.S. o dal loro coordinatore, nonché in ragione delle stagioni climatiche.
11. Nei riguardi dei lavoratori risultanti inadempienti alle norme di legge ed alle prescrizioni aziendali in materia di sicurezza del lavoro, sarà privilegiato l'intervento in termini di sensibilizzazione culturale e di recupero formativo.
12. In caso di recidiva dei comportamenti di cui al comma 10, la CMB, prima di formulare contestazioni di addebito o di assumere provvedimenti disciplinari, si incontrerà con la RSU al fine di verificare congiuntamente la possibilità di attivare soluzioni alternative.
13. Ai fini dello svolgimento della loro specifica attività, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno diritto, a norma del vigente CCNL, ad un monte annuo personale di permessi equivalenti a complessive 32 ore e, al suo esaurimento, possono disporre, nei limiti di capienza, del monte ore annuo di permessi contrattualmente assegnato alla RSU, in ogni caso assistiti dalle norme di legge disciplinanti i diritti di tale ruolo.

Articolo 5 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

1. Gli RLS potranno incontrarsi con cadenza mensile presso un locale della CMB messo a loro disposizione per definire e pianificare l'attività da svolgere in merito ai sopralluoghi nelle unità produttive, valutare la documentazione aziendale relativamente alla sicurezza, avere rapporti informativi ed organizzativi con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.
2. Agli RLS, per realizzare quanto concordato nel presente accordo, sarà messa a disposizione un'autovettura aziendale, ovvero, in mancanza di essa, sarà garantito il rimborso chilometrico in base alle tariffe riportate nell'art. 13, comma 3, del presente Accordo.
3. CMB consegnerà agli RLS i documenti previsti dall'art. 28 del D.Lgs 81/08 almeno dieci giorni prima rispetto alla data di necessaria sottoscrizione. La CMB autorizza gli R.L.S. affinché tali documenti di valutazione del rischio, possano essere –prima della firma – sottoposti al parere di tecnici di fiducia degli R.L.S., anche fuori dalla sede della cooperativa.
4. CMB si impegna a mettere a disposizione copia della documentazione inerente la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

5. Agli RLS è garantita pertanto 1 giornata al mese per espletare quanto convenuto al punto 1.
6. Il Coordinatore degli RLS avrà a disposizione due ulteriori giornate rispetto a quanto pattuito ai punti precedenti per espletare la funzione di Coordinamento.
7. Al termine degli incontri e dei sopralluoghi dovrà essere redatto un verbale da consegnare al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.
8. Al fine di non arrecare disagi operativi, i giorni nei quali gli RLS espletano le funzioni di cui ai punti 1 e 2 saranno comunicati con congruo preavviso all'Ufficio Personale della Divisione Lazio, che non potrà essere comunque mai inferiore a 24 ore.

Articolo 6 – Politiche di formazione professionale

1. L'introduzione delle politiche della Qualità e l'adozione del Sistema Qualità e il Sistema di Gestione Integrato, di seguito denominato SGI, comporteranno l'effettuazione di piani annuali di addestramento funzionali al loro sviluppo.
2. Sul finire del 1999, - con la finalità di costituire validi strumenti per la pianificazione e la programmazione, anche su base pluriennale, delle attività formative finalizzate ad incrementare la capacità d'impresa di competere sui propri mercati di riferimento attraverso lo sviluppo delle competenze possedute dalle risorse umane -, sono state adottate la metodologia e le tecniche per l'analisi e la redazione del bilancio delle competenze, sulla base del quale progettare ed attuare programmi di formazione in grado di cogliere i fabbisogni di crescita individuati per famiglie di ruoli, di figure professionali e per singola persona.
3. Le fasi di costruzione della mappa delle competenze aziendali e di rilevazione delle competenze possedute sono basate sul coinvolgimento attivo di tutti i soggetti interessati, di fatto traducendosi in risultanze diffusamente condivise.
4. Tale strumentazione, nata per scopi eminentemente formativi, è giunta ad uno stadio evolutivo che ne consente la coniugazione sinergica con i modelli organizzativi e il sistema retributivo aziendali, influenzandone costruttivamente gli ulteriori sviluppi.
5. La partecipazione ed il profitto tratto dalla frequenza delle attività formative aziendali è definito quale diritto-dovere che chiede di essere esercitato positivamente da parte di tutto il personale coinvolto.
6. La pianificazione delle attività formative sarà progettata, concordandola con la R.S.U., in modo da ingenerare le dovute sinergie con gli Enti Scuola Edile o gli Enti Bilaterali di formazione presenti sui territori di intervento.

Articolo 7 - Banca ore

1. In considerazione del significativo e progressivo dato incrementale:
 - dell'esigenza di risposta ai fabbisogni sociali extralavorativi, oppure di eventi riconducibili alle necessità di cui all'articolo 12, è istituita una "Banca ore" disponibile per tutti i lavoratori.
2. Nella "Banca ore" sono accreditate tutte le ore di seguito specificate:
 - a) di permesso retribuito individuali contrattuali non godute nell'anno di maturazione;
 - b) di permesso retribuito individuali, a titolo di riposo compensativo, ai sensi del comma 2 dell'articolo 9;
 - c) su richiesta scritta del lavoratore, di permesso retribuito individuali, a titolo di riposo compensativo, maturate dalla 45^a ora di lavoro su base settimanale, in deroga ai disposti del comma 2 dell'articolo 9. La quantità di ore presenti in banca saranno trascritte nei prospetti paga mensili.
3. Le ore di permesso retribuito individuali sono godibili, fatti salvi i termini di legge e della contrattazione collettiva di 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 della lettera a) del comma 2, sono liquidate d'ufficio nel prospetto paga relativo alla mensilità di agosto di ogni anno solare, salvo motivata richiesta scritta del lavoratore, contenente anche la previsione del periodo temporale di fruizione nonché l'impegno al loro godimento.
5. Le ore di permesso retribuito individuali accreditate nella "Banca ore" ai sensi delle lettere b) e c) 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.
6. 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", esclusivamente per quei lavoratori che, abbiano a presentare un reddito ISEE non superiore a € 25.000, con lo scopo di finanziare spese sanitarie e/o straordinarie per il proprio nucleo familiare. Le ore di permesso di cui alla lettera a) del comma 2 sono liquidate con ordine di priorità rispetto alle altre.
7. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, procurato da una delle 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.

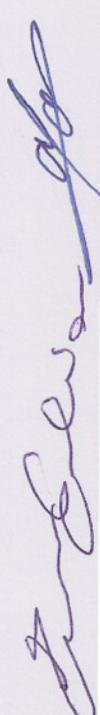
TITOLO III - ORARIO NORMALE E MASSIMO DI LAVORO, FERIE E PERMESSI

Articolo 8 - Orario normale di lavoro

1. 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 secondo i seguenti orari giornalieri:
 - a) per i lavoratori impiegati negli uffici, dalle ore 08,30 alle ore 12,30 e dalle ore 13,30 alle ore 17,30;
 - b) per i lavoratori impiegati nelle unità produttive o di servizio alla produzione, dalle ore 07,30 alle ore 12,00 e dalle ore 13,00 alle ore 16,30.
2. Ai lavoratori di cui alla lettera a) del comma 1, residenti al di fuori del territorio comunale, è attribuita la facoltà di effettuare l'orario pomeridiano dalle ore 14,00 alle ore 18,00, previa richiesta scritta inoltrata alla Direzione aziendale.
3. Ai lavoratori di cui alla lettera b) del comma 1, in ragione dell'ubicazione dei cantieri temporanei o mobili nonché delle stagioni climatiche, è consentito, in modo collettivo per ciascuna unità produttiva, di anticipare o di posticipare di 30 minuti l'orario di inizio del mattino e/o di prolungare la pausa del pranzo di 30 minuti.
4. In ragione di specifiche e particolari esigenze di carattere tecnico-produttivo che possano venire a determinarsi, anche in dipendenza di specifiche clausole contenute nei contratti d'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, regimi di orario e lavoro a turni, anche in base a quanto disciplinato al comma 2 dell'articolo 3.
5. Valgono le specifiche norme derogatorie disciplinate dalla legge e dalla contrattazione collettiva di lavoro.
6. Per quanto previsto in questo articolo, le parti ritengono indispensabile che si svolga la contrattazione con la R.S.U./R.S.A.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.



Vertical handwritten signature on the right margin.

Articolo 9 - 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 come qualificato al comma 1 dell'articolo 8, nel rispetto della media annuale.
2. Le ore di lavoro contrattuale prestate oltre la 45^a su base settimanale saranno accantonate a titolo di riposi compensativi fruibili in forma di permessi retribuiti, salvo la corresponsione nel 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^a 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; nel caso dei lavoratori appartenenti alla categoria degli operai, sono inoltre effettuati i corrispondenti accantonamenti presso le competenti Casse Edili.
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, 8, 9 e 10.
6. Ai fini del computo delle durata dell'orario di lavoro di cui al comma 5, non sono presi in considerazione, ovvero sono neutri:
 - a) i periodi di ferie collettive e individuali;
 - b) i periodi di assenza per malattia.
7. Ai fini della verifica di non superamento della durata 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), comma 2, dell'articolo 7,

nonché, ai sensi delle definizioni legali di "orario di lavoro" e di "periodo di riposo", fatte salve

contrarie disposizioni di legge o ministeriali, oppure della contrattazione collettiva di lavoro di ordine superiore:

- b) le ore di Cassa Integrazione Guadagni;
 - c) le ore retribuite di permesso sindacale, eccettuate quelle fruito dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e di assemblea sindacale;
 - d) i congedi e le aspettative, di cui all'articolo 11;
 - e) le ore di permesso non retribuite;
 - f) gli eventuali arrotondamenti alla mezz'ora o all'ora intera, in sede di registrazione delle presenze giornaliere;
 - g) le ore di assenza ingiustificata e/o di sospensione disciplinare dall'attività lavorativa, a seguito di contestazione 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, dalle vigenti disposizioni legislative e 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.
9. Il presente articolo, unitamente al precedente articolo 8, non si applica ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di dirigenti, di personale direttivo o di altre persone aventi potere di decisione autonomo, ovvero quando si tratta dei lavoratori inseriti nell'area aziendale di Quadri, Tecnici e Intermedi.
10. Ai lavoratori di cui al comma 9 non è dovuto il pagamento dei valori e delle maggiorazioni retributive per le ore prestate dalla 41^a in poi, su base settimanale e nel rispetto di quanto definito al comma 1, qualora ai medesimi sia corrisposta la prevista "indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario",.

Nota a verbale

.....

Le Parti confermano l'orario normale di lavoro settimanale quale elemento strutturale dell'organizzazione industriale della CMB e concorrente, unitamente al meccanismo della "Banca Ore", alla realizzazione della finalità di garantire la massima occupazione possibile. Le Parti, altresì, dichiarano che la regolamentazione attinente gli orari di lavoro e l'istituto della banca ore, oggi formalizzata ma già insistente in virtù della contrattazione aziendale di valenza generale, connotano l'eventuale esecuzione di lavoro straordinario in maniera non inquadrabile in un fisiologico ed ordinario modello organizzativo del processo produttivo e, pertanto, è esclusivamente attribuibile ad esigenze di produttività industriale.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the right margin and several initials at the bottom.]

**TITOLO IV – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE AZIENDALI E INDIVIDUALI
– PREVIDENZA COMPLEMENTARE – CONGEDI E ASPETTATIVE – TRATTAMENTI
ACCESSORI**

Articolo 10 - Premio Di Risultato

Le parti concordano d'istituire un sistema salariale integrativo, sia al C.C.N.L. che al C.I.R. , con il fine di realizzare obiettivi di miglioramento delle performance della cooperativa, attraverso il coinvolgimento di tutto il personale dipendente, siano essi soci lavoratori, sia che siano semplici dipendenti o somministrati da agenzie di lavoro.

La valutazione della performance della cooperativa, che sarà valutata di anno in anno in relazione all'anno precedente e sarà basata su quattro parametri indipendenti, di seguito genericamente elencati

- A) UTILE LORDO** della Divisione Lazio della CMB di Carpi
- B) EFFICACIA DELLA FORMAZIONE** e sua corretta applicazione, all'interno della Divisione Lazio della CMB di Carpi
- C) ATTUAZIONE e RISPETTO del SISTEMA di GESTIONE INTEGRATO** adottato dalla cooperativa, valutato all'interno della Divisione Lazio della CMB di Carpi
- D) GESTIONE DEI RIFIUTI PRODOTTI** valutato all'interno della Divisione Lazio della CMB di Carpi

Il premio di risultato verrà valutato in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni singolo parametro come di seguito specificati:

- A) Utile lordo delle costruzioni** della divisione Lazio previsto a budget di - Il valore sarà comunicato, in cifra fissa ed in percentuale sul monte lavori delle costruzioni, alle OO.SS. territoriali e alla RSA/RSU entro quindici giorni dalla disponibilità del dato. Saranno altresì comunicati i risultati dei controlli trimestrali relativi allo stesso utile lordo che deve intendersi come obiettivo collettivo di tutti gli appartenenti al settore costruzioni. Per eventuali impiegati di settore diversi dalla produzione, si farà riferimento all'utile lordo della divisione.
- B) Per EFFICACIA DELLA FORMAZIONE** si fa essenzialmente riferimento alla valutazione della corretta applicazione nell'atto della attività lavorativa, delle modalità e regole organizzative oggetto della formazione erogata dalla cooperativa, precedentemente concordata con la RSA/RSU e gli RLS e il loro coordinatore. Il presente parametro è inteso da valutarsi

individualmente. **Questo parametro sarà considerato raggiunto al massimo del livello previsto nella allegata tabella A, qualora la dirigenza della cooperativa non avesse previsto ed avviato, in raccordo con la R.S.U., idonei e specifici percorsi formativi.**

- C) La cooperativa si è dotata di un nuovo **SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (SGI)** con il quale intende migliorare le proprie prestazioni produttive. Al rispetto degli standard, delle procedure e degli atteggiamenti previsti dal SGI, in relazione a sanzioni rilevate dalla DPL di Roma o dalla ASL competente in merito ai temi della sicurezza, ai rilievi e sanzioni rilevate dall'ARPA del Lazio competente per i temi ambientali e dall'istituto ICIC relativamente al rispetto dei temi inerenti i processi produttivi e i rilievi emessi dalle varie committenze. I vari rilievi sono denominati **NON CONFORMITA' ESTERNE (NCE)**. Ai fini della valutazione dell'raggiungimento o meno del premio di risultato per la parte legata a questo parametro si terrà esclusivamente conto delle NCE di prodotto, ovvero quelle **esclusivamente imputabili alle azioni dirette degli operai ed impiegati, non in coerenza con quanto stabilito dall'SGI. Non saranno considerate NCE quei rilievi provocati da comandi promossi per iscritto, nelle apposite schede, dai capi cantiere e preposti vari.**

Il presente parametro è inteso da valutarsi collettivamente ma misurato per ogni singola unità produttiva.

Questo parametro sarà considerato raggiunto al massimo del livello previsto nella allegata tabella A, qualora la dirigenza della cooperativa non avesse previsto ed avviato, in raccordo con la R.S.U. e con FILLEA – FeNAL del Lazio, idonei e specifici percorsi formativi, in merito alle procedure e finalità del SGI.

- D) La **GESTIONE DEI RIFIUTI PRODOTTI** è giudicata dalle parti un elemento significativo per qualificare la produzione del settore edile. Tale obiettivo viene ritenuto elemento importante per contribuire a costruire il premio di risultato. L'obiettivo è basato calcolando l'avvio dei rifiuti all'riuso e/o riciclo tenendo conto del rapporto matematico tra volume dei rifiuti con i volumi riciclati o riutilizzati, rapportato al parametro dell'anno precedente.

Il presente parametro è inteso da valutarsi collettivamente.

Questo parametro sarà considerato raggiunto al massimo del livello previsto nella allegata tabella A, qualora la dirigenza della cooperativa non avesse adeguatamente dotato della necessaria strumentazione e formazione i lavoratori.

REGOLAMENTO E CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA DEL PREMIO DI RISULTATO

Per una corretta gestione della misurazione degli obiettivi raggiunti, in merito al premio di risultato le parti concordano d'istituire una **COMMISSIONE PARITETICA** composta dalla RSA/RSU, da un rappresentante delle segreterie territoriali di FILLEA - FeNEAL e da rappresentanti dell'azienda. La commissione, che si riunirà con cadenza mensile, avrà il compito di monitorare l'andamento del raggiungimento degli obiettivi prefissati, in relazione ai parametri B - C - D e al corretto computo delle NCE presentate dall'azienda, alla comprensione delle motivazioni da cui sono scaturite e alla promozione delle soluzioni idonee al loro superamento e risolvere eventuali controversie sulla corretta individuazione degli indici.

Esclusivamente la commissione paritetica avrà il compito di determinare i valori realmente raggiunti per i parametri B - C - D, per ogni singolo anno solare.

La Cooperativa, con lo scopo di permettere che il lavoro prodotto mensilmente dalla commissione paritetica, venga socializzato da tutti i dipendenti e dagli stessi fatto proprio, concede un ulteriore monte ore di assemblee retribuite, da tenersi in ogni singolo cantiere pari a sei ore annue, a condizione che tale monte ore venga esclusivamente utilizzato per discutere delle tematiche inerenti il premio di risultato.

Il premio maturato per ogni singolo anno sarà corrisposto in una unica soluzione nel prospetto paga relativo alla mensilità di Agosto.

In caso d'inizio del rapporto di lavoro, anche se somministrato, nel corso dell'anno solare utile alla maturazione del premio, saranno erogati tanti dodicesimi di premio quanti sono i mesi di servizio prestati dal dipendente stesso o eventualmente somministrato. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni di calendario, saranno considerate mesi lavorati per intero.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di somministrazione, durante l'anno di riferimento, il premio di risultato eventualmente raggiunto quell'anno stesso sarà dalla cooperativa ugualmente pagato rapportando in dodicesimi la cifra economica raggiunta moltiplicandola per i mesi effettivamente lavorati. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni di calendario saranno considerati mesi interi.

Le tabelle allegate indicanti i parametri per il raggiungimento del P.d'R. essendo figlie di una sperimentazione non completamente consolidata e per tale motivo le parti si danno reciproca disponibilità ad una verifica semestrale degli obiettivi, restando intesi che da una eventuale verifica non dovranno derivare oneri o vantaggi per nessuna delle parti

ve

us

Articolo 11 - Congedi e aspettative

1. Ai lavoratori sono concessi congedi e aspettative personali secondo le causali, forme, modi e limiti previsti dalla legislazione e dalla contrattualistica collettiva nazionale di lavoro vigenti, che aziendali sono estese anche alle esigenze personali derivanti dalla partecipazione ad attività di volontariato sociale.
2. Nel caso di richieste per qualsivoglia aspetto non rientranti nelle previsioni di cui al comma 1, tuttavia comprovate da gravi motivi personali o familiari, esse saranno congiuntamente esaminate e decise dalla Direzione aziendale e dalla R.S.U..

Articolo 12 - Previdenza complementare

1. Ai fini di valorizzare e motivare l'utilizzo della pensione complementare, ovvero l'adesione al Fondo Pensione "Cooperlavoro", le percentuali contributorie di cui al CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia, poste a carico del lavoratore e della CMB, sono da calcolare su tutti gli elementi retributivi lordi utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto.
2. I lavoratori che, negli interessi della CMB, contraggono rapporti di lavoro alle dipendenze di società partecipate, conservano o comunque mantengono attivo il diritto ad aderire al Fondo pensione "Cooperlavoro".
3. In ogni caso, la CMB, le OO.SS e la RSU, anche in occasione degli incontri di cui al comma 2 dell'articolo 6, si impegnano a fornire nei riguardi di tutti i lavoratori le informazioni necessarie alla diffusione della conoscenza degli strumenti di previdenza complementare.

Articolo 13 - Indennità di trasporto

1. Qualora il percorso casa-lavoro sia effettuato con l'utilizzo di mezzi pubblici, ai lavoratori sarà rimborsato il costo sostenuto per il relativo abbonamento e sulla base della documentazione rilasciata dal vettore pubblico.
2. Se il percorso di cui al comma 1 è effettuato con mezzi resi disponibili dall'azienda oppure per il tramite di convenzioni con vettori pubblici o privati direttamente stipulate dalla CMB, ai lavoratori non è dovuto alcun rimborso di spese.
3. Quando le condizioni oggettive non consentono il verificarsi di quanto esposto ai commi 1 e 2, ai lavoratori è corrisposta un'indennità di trasporto giornaliera, se effettuano il viaggio,

autorizzati dall'azienda, con il proprio autoveicolo, compete il seguente rimborso chilometrico:

Cilindrata (in cc.)	Tariffa km
fino a 900	€ 0,28
da 901 a 1.200	€ 0,34
Da 1.201 a 1500	€ 0,39
oltre 1500	€ 0,45

da computarsi sulle effettive presenze al lavoro, in ragione della distanza del proprio domicilio dal luogo di lavoro o dal punto di ritrovo aziendale.

4. Previa valutazione ed autorizzazione della Direzione di Cantiere, qualora vi siano più lavoratori operanti nello stesso cantiere e residenti o domiciliati in luoghi prossimi tra loro e ricadenti in quanto previsto nel comma 3, può essere affidato un mezzo di trasporto collettivo in alternativa a quanto previsto al comma 3.

Articolo 14 - Mensa aziendale e convenzioni di mensa

1. Ai fini della corresponsione contrattuale del trattamento di mensa ovvero del pasto giornaliero ai dipendenti della Divisione Lazio della CMB, le parti concordano che:
 - a) La cooperativa, in ogni unità produttiva s'impegna a fornire un pasto caldo – composta da un primo, un secondo, contorno, caffè e bevande non alcoliche – indipendentemente dal numero dei dipendenti impegnati in quella specifica unità produttiva;
 - b) Con lo scopo di rendere sempre efficiente la qualità dei pasti serviti, in ogni unità produttiva, dove viene servito il pasto caldo, viene istituita una commissione mensa composta pariteticamente da due rappresentanti, uno per la cooperativa e uno per i dipendenti;
 - c) La commissione mensa avrà anche il compito di redigere un menù articolato settimanalmente su base mensile, che tenga conto delle necessità caloriche derivanti dalle lavorazioni eseguite nell'unità produttiva e delle esigenze alimentari derivanti dalle scelte religiose, da specifiche patologie alimentari e da eventuali esigenze di nutrizione vegetariana;
 - d) In quelle unità produttive dove sarà impossibile per la cooperativa fornire il pasto caldo, la stessa cooperativa provvederà direttamente e come suo esclusivo compito a stipulare

- apposite convenzioni con attività commerciali di ristorazione, immediatamente prossime alla stessa unità produttiva. La convenzione dovrà prevedere il rispetto dei punti a), b) e c) ;
- e) In quelle unità produttive nelle quali sarà impossibile fornire sia il pasto caldo sia effettuare convenzioni con attività commerciali di ristorazione, ai singoli lavoratori sarà fornito un TICKET RESTAURANT del valore nominale di € 10,00 per ogni giorno effettivamente lavorato. Per giorno effettivamente lavorato vengono considerati anche i giorni di permesso sindacale derivante dall'incarico di R.S.U./R.L.S.
- f) Per quei lavoratori che dovessero essere afflitti da patologie che necessitano una alimentazione specifica e particolare, tale da non essere compatibile con quella fornita, possono usufruire del Ticket restaurant soltanto nel caso in cui presentassero un certificato medico specialistico, riportante la diagnosi. Nel caso di patologie acute, il certificato dovrà essere ripresentato ogni 60 giorni, mentre in caso di patologie croniche il certificato dovrà essere presentato ogni 12 mesi. Il ticket sanitario eventualmente sostenuto per l'ottenimento della certificazione sarà rimborsato al lavoratore dalla C.M.B. I lavoratori che rientrano nella fattispecie prevista dalla presente lettera, dovranno necessariamente consumare il proprio pasto nel luogo dove lo consumeranno tutti gli altri colleghi di lavoro.
2. Ai lavoratori che per propria scelta non accedono al trattamento di mensa, come disposto dal precedente comma 1 non compete la corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa prevista dalla contrattazione territoriale integrativa.

Articolo 15 - Indennità per lavori disagiati

1. Ad integrazione di quanto previsto in materia dai vigenti CCNL e Contratti integrativi territoriali, sono riconosciute le seguenti indennità per lavori disagiati da computarsi percentualmente sulla tariffa oraria di fatto, valevole territorialmente per le Cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia (TOFP), dei singoli lavoratori ad essi addetti e per il tempo di lavoro effettivamente trascorso nel rendere in via esclusiva la prestazione in disagio:
- 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%.
- c) Posa del bitume: 20%.
- d) Utilizzo martello pneumatico: 20%.
- e) Operazioni di scavo a sezione obbligata con profondità superiore a 2,5 metri e larghezza inferiore ai 2/3 della profondità e lavorazioni tecnologiche di alta professionalità, in

profondità (top down) con profondità superiori ai 2 metri: 20%.

- f) Utilizzo martello elettrico: 14%
 - g) Utilizzo di utensili vibranti elettrici: 10%.
 - h) Utilizzo di autobetoniere non autocaricanti: 10%.
 - i) Lavorazioni di stabilizzazione a calce di materie: 4% (su durata totale)
 - j) Reperibilità: 20%, corrisposta per tutte le ore di reperibilità, indipendentemente dalla chiamata in servizio.
2. L'indennità di cui alla lettera e), se del caso, è sempre cumulabile con tutte le altre elencate al comma 1.

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

Articolo 16 - Clausole sociali nei rapporti di subappalto e sub-contratto

1. Il Sistema di Gestione per la Qualità della C.M.B., per quanto attiene ai rapporti con i fornitori, prevede la definizione della *Vendor List* sulla base di uno specifico sistema di qualificazione che valuta e preseleziona i potenziali soggetti utilizzabili in funzione dei requisiti richiesti dai sistemi qualità, dal sistema di qualificazione per i lavori pubblici (SOA), nonché di applicazione della legislazione sociale, della legislazione sulla sicurezza del lavoro e della contrattualistica collettiva nazionale e territoriale di lavoro.
2. All'atto della costituzione del contratto, sono richieste le posizioni assicurative accese presso gli Enti previdenziali, assicurativi e la Cassa Edile o Edilcassa del Lazio, con la produzione del relativo D.U.R.C. , emesso esclusivamente da uno di quest'ultimi enti nel caso di contratti di lavori edili. Verso i D.U.R.C. la cooperativa effettuerà la verifica della congruità dell'incidenza della mano d'opera relativamente allo specifico contratto di lavori stipulato, in linea con l'accordo nazionale sottoscritto dalle parti sociali il 28 ottobre 2010, in attesa che quest'ultimo sia recepito dalle casse edili
3. I contratti di subappalto ricomprendono le clausole "sociali", implicanti il rispetto della legislazione sociale, della legislazione in materia di sicurezza del lavoro e dei contratti collettivi nazionali e territoriali di lavoro.

4. In occasione del pagamento di ogni SAL, le imprese sub-contraenti e in subappalto presenteranno un nuovo D.U.R.C.. In ogni pagamento di S.A.L. sono portati in sottrazione i decimi di garanzia, in quota parte commisurati al rispetto della legislazione sociale, nonché dell'effettivo pagamento delle retribuzioni. Lo svincolo dei decimi di garanzia trattenuti si verifica successivamente all'accettazione o al superamento del collaudo dei lavori eseguiti dal subappaltatore, congiuntamente alla presentazione delle certificazioni di regolarità contributiva rilasciata dagli Enti competenti e della documentazione comprovante l'avvenuto pagamento degli stipendi e salari.
5. Nei contratti di sub-appalto e di sub-contratto, la divisione Lazio della CMB s'impegna ad inserire la seguente dicitura:

“obbligo di applicare o far applicare, integralmente nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti impegnati nell'esecuzione dei lavori relativi al presente contratto, il trattamento economico e normativo stabilito dal C.C.N.L. per i lavoratori dipendenti da imprese edili e affini e l'accordo integrativo al medesimo C.C.N.L., vigente nelle provincie in cui si eseguono i lavori, ivi compresa l'iscrizione di tutti i lavoratori stessi e il versamento delle relative contribuzione agli enti bilaterali di settore della provincia presso la quale sono effettuati i lavori”

Articolo 17 - Rapporti di subappalto con imprese cooperative

1. Nel caso di rapporti di subappalto con imprese cooperative, ad integrazione delle previsioni di cui al comma 2 dell'articolo 15, sarà richiesta anche copia del Regolamento Interno redatto, deliberato dall'Assemblea Ordinaria e depositato presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro ai sensi della legge n. 142/2001, provvisto, da quando dovuta, della certificazione.

TITOLO VI - VIGENZA

Articolo 18 - Vigenza e scadenze di rinnovo

1. Il presente Accordo entra in vigore dal 1° Gennaio 2011 e scade il 31 Dicembre 2013.
2. Alla scadenza intermedia del 30 Giugno 2012, le Parti si incontreranno per verificare l'adeguatezza delle componenti economiche del presente Accordo e, se del caso, procederne al rinnovo, fatto salvo quanto disciplinato al comma 3 dell'articolo 2 e al comma 2 dell'articolo 3.

no

~~Il presente Accordo, formato da 24 pagine, compresi gli Allegati, trascritte sulla sola facciata anteriore, è letto, confermato, approvato e sottoscritto in pari data e in ogni sua parte. Il presente testo, denominato IPOTESI DI ACCORDO, sarà sottoposto a valutazione dell'assemblea dei lavoratori attraverso la sua eventuale approvazione con idonee operazioni di voto. Dopo l'eventuale approvazione da parte dei lavoratori stessi, le parti si incontreranno per sottoscrivere l'identico testo denominato ACCORDO AZIENDALE che soltanto allora avrà efficacia.~~

over

C.M.B.

Antonio Borruso
Francesco Aldrelli
Luisa Casali

Antonio Borruso
Francesco Aldrelli
Luisa Casali

OO. SS.

Marco Carletti
Anna Pallotta
Marco Austini
Antonio Petrella
Douglas Caddia
Claudio Roggerone
Remo Vernile
Roberto Lattanzi

Marco Carletti
Anna Pallotta
Marco Austini
Antonio Petrella
Douglas Caddia
Claudio Roggerone
Remo Vernile
Roberto Lattanzi

R.S.A.

Saverio Cianflone
Giuliano Tomasoni
Arfaoui Mohsen
Antonio Valente

Saverio Cianflone
Giuliano Tomasoni
Arfaoui Mohsen
Antonio Valente

ALLEGATO A

TABELLA VALUTAZIONE PARAMETRO A – UTILE LORDO della Divisione Lazio della C.M.B. di Carpi (Parametro COLLETIVO)

Valutato per i soci lavoratori, per i dipendenti e per i lavoratori somministrati, alla Divisione Lazio della CMB di Carpi

VALORE BASE

LIVELLO	PARAMETRO C.C.N.L	VALORI BASE
LIV. 1°	100	€ 92.50
LIV. 2°	114	€107.50
LIV. 3°	127	€ 117.50
LIV. 4°	136.5	€ 127.50
LIV. 5°	153	€ 142.50
LIV .6°	180	€ 167.50

VALUTAZIONE calcolata su variazione, rapporto tra l'UL a Consuntivo su UL a Budget

VARIAZIONE DEL RAPPORTO ULC/ULB SUPERIORE AL - 5% coefficiente di moltiplicazione del valore base = 0,0	VARIAZIONE DEL RAPPORTO ULC/ULB compreso tra -5% e + 5% coefficiente di moltiplicazione del valore base = 1	VARIAZIONE DEL RAPPORTO ULC/ULB SUPERIORE AL +5% coefficiente di moltiplicazione del valore base = 2
---	---	--

LIV. 1°	€ 0, 00	€ 92.50	€ 185
LIV. 2°	€ 0, 00	€107.50	€ 215
LIV. 3°	€ 0, 00	€ 117.50	€ 235
LIV. 4°	€ 0, 00	€ 127.50	€ 255
LIV. 5°	€ 0, 00	€ 142.50	€ 285
LIV. 6°	€ 0, 00	€ 167.50	€ 335

TABELLA VALUTAZIONE PARAMETRO B - EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

(Parametro INDIVIDUALE)

Valutato per i soci lavoratori, per i dipendenti e per i lavoratori somministrati, alla Divisione Lazio della CMB di Carpi

VALORE BASE

LIVELLO	PARAMETRO C.C.N.L.	VALORI BASE
LIV. 1°	100	€ 115.50
LIV. 2°	114	€ 130.83
LIV. 3°	127	€ 146.50
LIV. 4°	136.5	€ 157.17
LIV. 5°	153	€ 176.17
LIV. 6°	180	€ 207.50

VALUTAZIONE in base alla coerenza di applicazione dei contenuti della FORMAZIONE all'interno dell'attività lavorativa, delle modalità e regole organizzative.

NON APPLICA QUANTO APPRESO	APPLICA GUIDATO	SE di	APPLICA AUTONOMAMENTE.	APPLICA autonomamente e trasferisce agli altri lavoratori quanto appreso.
coefficiente di moltiplicazione del valore base = 0,0	coefficiente di moltiplicazione del valore base = 0,6	del	coefficiente di moltiplicazione del valore base = 1.3	coefficiente di moltiplicazione del valore base = 2.0

LIV. 1°	€ 0,00	€ 69.30	€ 150.15	€ 231.00
LIV. 2°	€ 0,00	€ 78.50	€ 170.08	€ 261.67
LIV. 3°	€ 0,00	€ 87.90	€ 190.15	€ 293.00
LIV. 4°	€ 0,00	€ 94.30	€ 204.32	€ 314.33
LIV. 5°	€ 0,00	€ 105.70	€ 229.02	€ 352.33
LIV. 6°	€ 0,00	€ 124.50	€ 269.75	€ 415.00

TABELLA VALUTAZIONE PARAMETRO C – ATTUAZIONE SGI (Parametro di cantiere)

Valutato per i soci lavoratori, per i dipendenti e per i lavoratori somministrati, alla Divisione Lazio della CMB di Carpi

VALORE BASE

LIVELLO	PARAMETRO C.C.N.L	VALORI BASE
LIV. 1°	100	€ 115.50
LIV. 2°	114	€ 130.83
LIV. 3°	127	€ 146.50
LIV. 4°	136.5	€ 157.17
LIV. 5°	153	€ 176.17
LIV. 6°	180	€ 207.50

VALUTAZIONE in base al grado di attuazione delle procedure del SISTEMA di GESTIONE INTEGRATO, valutando i gradi dei rilievi di NON CONFORMITA' ESTERNE (NCE).

RILIEVO DI NON CONFORMITA' GRAVI coefficiente di moltiplicazione del valore base = 0,0	RILIEVO DI NON CONFORMITA' MINORI coefficiente di moltiplicazione del valore base = 0,6	ASSENZA DI NON CONFORMITA'. coefficiente di moltiplicazione del valore base = 1.3	MIGLIORAMENTO AC/AP. coefficiente di moltiplicazione del valore base = 2.0
---	--	--	--

LIV. 1°	€ 0,00	€ 69.30	€ 150.15	€ 231.00
LIV. 2°	€ 0,00	€ 78.50	€ 170.08	€ 261.67
LIV. 3°	€ 0,00	€ 87.90	€ 190.15	€ 293.00
LIV. 4°	€ 0,00	€ 94.30	€ 204.32	€ 314.33
LIV. 5°	€ 0,00	€ 105.70	€ 229.02	€ 352.33
LIV. 6°	€ 0,00	€ 124.50	€ 269.75	€ 415.00

10

TABELLA VALUTAZIONE PARAMETRO D – GESTIONE DEI RIFIUTI (Parametro COLLETTIVO)

Valutato per i soci lavoratori, per i dipendenti e per i lavoratori somministrati, alla Divisione Lazio della CMB di Carpi

VALORE BASE

LIVELLO	PARAMETRO C.C.N.L.	VALORI BASE
LIV. 1°	100	€ 115.50
LIV. 2°	114	€ 130.83
LIV. 3°	127	€ 146.50
LIV. 4°	136.5	€ 157.17
LIV. 5°	153	€ 176.17
LIV. 6°	180	€ 207.50

VALUTAZIONE in base al rapporto tra la quantità di rifiuti avviati al riciclo e/o riuso e i rifiuti prodotti, calcolato in relazione all'anno precedente

VARIAZIONE DEL RAPPORTO SUPERIORE AL MENO 5% di coefficiente di moltiplicazione del valore base = 0,0	VARIAZIONE COMPRESA TRA MENO 5% E PIU' 5% di coefficiente di moltiplicazione del valore base = 0,6	VARIAZIONE COMPRESA TRA PIU' 5% E PIU' 10%. di coefficiente di moltiplicazione del valore base = 1.3	VARIAZIONE SUPERIORE AL 10%. di coefficiente di moltiplicazione del valore base = 2.0
---	--	--	---

LIV. 1°	€ 0,00	€ 69.30	€ 150.15	€ 231.00
LIV. 2°	€ 0,00	€ 78.50	€ 170.08	€ 261.67
LIV. 3°	€ 0,00	€ 87.90	€ 190.15	€ 293.00
LIV. 4°	€ 0,00	€ 94.30	€ 204.32	€ 314.33
LIV. 5°	€ 0,00	€ 105.70	€ 229.02	€ 352.33
LIV. 6°	€ 0,00	€ 124.50	€ 269.75	€ 415.00

