

VERBALE DI ACCORDO

Addi, 18 aprile 2013 in Roma,

Federambiente, rappresentata dal coordinatore dell'Area Politiche del Lavoro Gianfranco Grandaliano, dal Direttore della Federazione Gianluca Cencia, dal Direttore del Servizio Lavoro Marco Pietrangelo, e da Annamaria Caputi del Servizio Lavoro;

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali
FP CGIL rappresentata da Adriano Sgrò e Massimo Cenciotti
FIT CISL rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio
UILTRASPORTI rappresentata da Claudio Tarlazzi e Paolo Modi
FIADEL rappresentata da Francesco Garofalo e Luigi Verzico

nell'ambito del rinnovo del CCNL 30.6.2008 convengono di stipulare il presente verbale di accordo relativo agli articoli 2, 57 e 58 del suddetto CCNL.

A decorrere dalla data odierna i testi allegati sostituiscono integralmente gli artt. 2, 57 e 58 del CCNL 30.6.2008 come modificati dagli accordi di rinnovo del 17 giugno 2011, del 5 giugno 2012 e del 20 giugno 2012.

Con riferimento alla costituzione della RSU, le parti concordano che il relativo Regolamento sarà oggetto di apposita definizione in un successivo incontro.

Federambiente

FP CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

Art. 2 - ASSETTI CONTRATTUALI

Premessa

Le Parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese, di economicità ed efficienza dei servizi forniti e tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo interconfederale 21.12.2011 nonché dall'art. 57 del presente CCNL, convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:

- A) la contrattazione di primo livello che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
- B) la contrattazione aziendale di secondo livello correlata alla produttività e quella delegata dal CCNL

A) LA CONTRATTAZIONE DI PRIMO LIVELLO: IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro definisce le condizioni generali di lavoro, ivi compreso il trattamento economico e normativo minimo comune, a livello nazionale, per tutti i lavoratori del settore e individua altresì ambiti, modalità e tempi della contrattazione aziendale di secondo livello.
2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica, è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le Imprese che lo applicano.
3. Fermi restando i termini semestrali di disdetta del CCNL in scadenza, le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa.
Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. Entro il mese di maggio del terzo anno di vigenza del CCNL, le parti procedono alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione preventivata in fase di rinnovo e quella realmente osservata nei tre anni precedenti, vale a dire nei primi due anni del triennio in corso e nell'ultimo del triennio precedente.
6. Qualora il rinnovo del CCNL sia definito in data successiva alla scadenza del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla

scadenza stessa verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda un importo mensile di € 15,00 al livello 3A, da parametrarsi per le altre posizioni del vigente sistema d'inquadramento.

Tale importo, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, qualora entro tale periodo il CCNL non sia stato ancora rinnovato.

Nel caso in cui il CCNL sia rinnovato entro il predetto periodo, l' E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'Accordo.

Qualora il CCNL sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dall'Accordo di rinnovo.

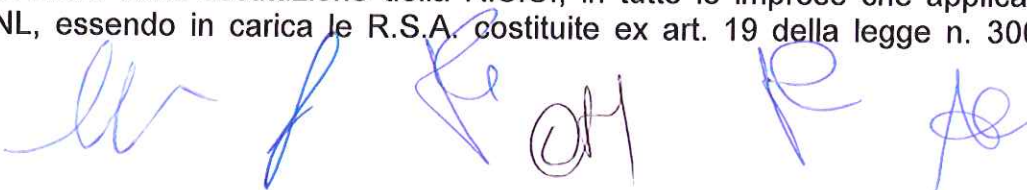
Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione qualora non siano rispettati i tempi e le procedure di cui ai commi 3 e 4.

B) LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: GLI ACCORDI COLLETTIVI AZIENDALI

1. Le parti titolari della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lettere C) e D) sono l'Impresa e la R.S.U. congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.
2. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:
 - a) si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge;
 - b) disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali;
 - c) definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.
3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda al sensi della legge n. 300/1970, se approvati dalla maggioranza dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria ovvero alle condizioni di cui alla Norma transitoria.
4. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 e non per i singoli lavoratori.

NORMA TRANSITORIA

Nelle more della costituzione della R.S.U., in tutte le imprese che applicano il presente CCNL, essendo in carica le R.S.A. costituite ex art. 19 della legge n. 300/1970, titolari



della contrattazione collettiva di cui alle lettere C) e D) congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, i contratti collettivi aziendali di cui al comma 3 della lettera B) esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle Associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda al 1° gennaio di ogni anno.

I contratti collettivi aziendali in parola, approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali con le modalità sopra indicate, devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale 21/12/2011 o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE CORRELATA ALLA PRODUTTIVITA'

1. Gli accordi aziendali correlati alla produttività hanno durata triennale.
2. Fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendale in scadenza, le proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza stessa: fermo restando quanto previsto al comma 4.
Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
3. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
4. Le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività si svolgono nel rispetto dei cicli negoziali, avuto comunque riguardo ai tempi di approvazione dei bilanci aziendali.
5. La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.

Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.



PROCEDURA DI INFORMAZIONE E VERIFICA

6. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale.
Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
7. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 5 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.

COMPENSO RETRIBUTIVO AZIENDALE (C.R.A.)

1. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello, a partire dal 2012 si conviene quanto segue:
 - a) ai lavoratori di cui al presente comma in forza nel mese di marzo, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di Compenso retributivo aziendale (C.R.A.) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.
 - b) ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto, quanto previsto dalla precedente lett. a) ricorrendone le condizioni nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di C.R.A. in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

Off









Ai fini della corresponsione degli importi di cui alle lettere a) e b) del presente comma, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

6. Le misure degli importi individuali di cui al comma 8, lettere a) e b), del presente articolo sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 42, lett. G), commi 3 e 6 in relazione agli eventi di malattia intervenuti.
7. Ai lavoratori di cui al presente comma con contratto di lavoro a tempo parziale il C.R.A. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
8. L'C.R.A, corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
9. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A. di cui al precedente comma 8.

NOTA A VERBALE

Le parti concordano che, limitatamente all'anno 2013, l'erogazione del C.R.A., riferito all'anno 2012, avverrà nel mese di giugno, con le medesime modalità innanzi indicate.

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO A CONTENUTO ECONOMICO

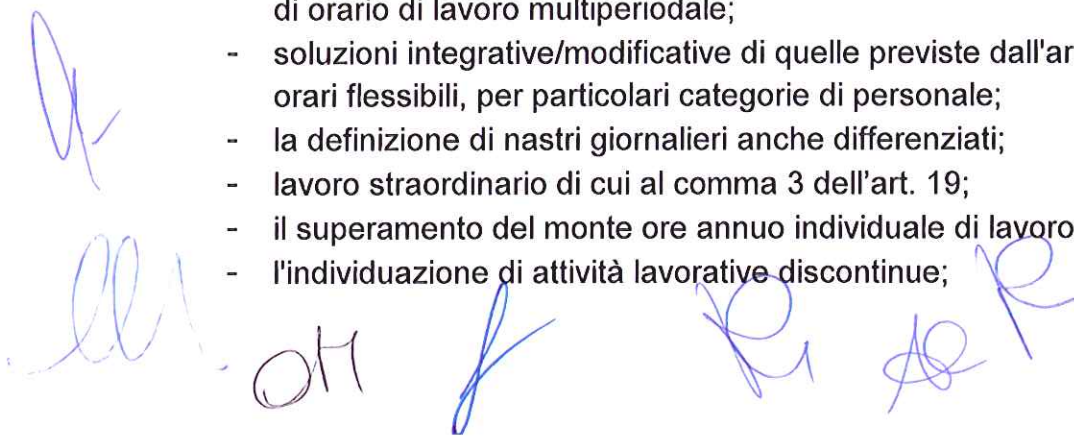
1. Al fine di favorire la diffusione e l'effettività della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato, le parti hanno predisposto (Allegato n.) le linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti.

D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA DAL CCNL

1. Costituiscono oggetto di accordo:

a) nell'ambito del sistema degli orari definito dal CCNL:

- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;
- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;
- la definizione di nastri giornalieri anche differenziati;
- lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art. 19;
- il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario;
- l'individuazione di attività lavorative discontinue;



- la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;
 - l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 12, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;
 - l'integrale disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 26.
- b) con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale, diverse modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità relativamente alle clausole elastiche e flessibili nonché un ampliamento delle ore di lavoro supplementare;
 - c) il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi;
 - d) le possibili soluzioni in materia di mobilità tra aziende diverse, nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
 - e) la fornitura degli indumenti di lavoro;
 - f) la regolamentazione della malattia di breve durata;
 - g) le residue materie delegate dal CCNL o dalla legge;
 - h) materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali.

Procedura

Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con le RSU, congiuntamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, entro quindici giorni dalla data di trasmissione.

La procedura può essere attivata anche su richiesta della RSU, congiuntamente alle strutture sindacali stipulanti territorialmente competenti.

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

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

Nelle more dell'espletamento della procedura di contrattazione e fino alla sua conclusione, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette su queste specifiche materie.

DICHIARAZIONE FINALE

Qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto disciplinato dal presente articolo, le Parti stipulanti si impegnano a rincontrarsi tempestivamente per provvedere ai necessari adeguamenti normativi.



Art. 57 – PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

A) RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (R.S.U.)

1. In attuazione di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia e secondo quanto disciplinato dalla presente lettera A) e dall'allegato Regolamento al presente CCNL (Allegato n. ...), la rappresentanza dei lavoratori in tutte le aziende che applicano il presente CCNL, aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, è esercitata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), con mandato elettivo di durata triennale.
2. Le votazioni per l'elezione della R.S.U. si svolgono a suffragio universale per liste concorrenti, ogni tre anni, in tutte le aziende che applicano il presente CCNL in un'unica data stabilita dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti. La conseguente attivazione degli adempimenti procedurali per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento allegato. Lo svolgimento degli adempimenti elettorali è stabilito dal Regolamento allegato.
3. In ottemperanza ai vigenti accordi interconfederali, le Organizzazioni sindacali stipulanti, quelle firmatarie del CCNL nonché quelle comunque riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 :
 - a) con l'elezione della R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970, in tutte le aziende nelle quali si applica il presente CCNL;
 - b) convengono che l'elezione della R.S.U. determina l'automatica decadenza delle R.S.A. in carica.
4. Nelle aziende che applicano il presente CCNL:
 - a) la R.S.U. subentra alle R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto delle disposizioni legislative, contrattuali nazionali e interconfederali, ivi compresa la titolarità delle relazioni sindacali e della contrattazione aziendale di secondo livello, secondo i criteri e le modalità stabiliti dal vigente CCNL. Il subentro della R.S.U. alle R.S.A. avviene a parità di trattamento legislativo e contrattuale nonché a parità di costi per l'azienda, con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e legali; fermo restando quanto stabilito dalla successiva lettera B);
 - b) i componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di libertà, tutele e diritti sindacali già loro spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali, quali, ad esempio, il diritto: ai permessi retribuiti contrattuali che assorbono quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970; a indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, ex art. 20 della legge n. 300/1970; ai permessi non retribuiti ex art. 24 della legge n. 300/1970; ai locali per l'esercizio delle funzioni di competenza, nelle aziende con almeno 100 dipendenti; e a quello di affissione ex art. 25 della legge n. 300/1970.

OH

u

h

5. In relazione al numero dei lavoratori dipendenti in forza, il numero dei componenti della R.S.U. si determina, in ogni azienda che applica Il presente CCNL, come segue:
- a. aziende da 16 a 60 dipendenti: 3 componenti;
 - b. aziende da 61 a 175 dipendenti: al numero minimo di 3 componenti si aggiunge 1 componente ogni 35 dipendenti nell'intervallo tra 61 e 175 (max 7 componenti);
 - c. aziende da 176 a 360 dipendenti: al numero minimo di 7 componenti si aggiunge 1 componente ogni 70 dipendenti nell'intervallo tra 176 e 360 (max 9 componenti);
 - d. aziende da 361 a 1000 dipendenti: al numero minimo di 9 componenti si aggiunge un componente ogni 80 dipendenti nell'intervallo tra 361 e 1000 (max 17 componenti);
 - e. aziende da 1001 a 5000 dipendenti: al numero minimo di 17 componenti si aggiunge un componente ogni 90 dipendenti, nell'intervallo tra 1001 e 5000;
 - f. aziende con dipendenti superiori a 5000: il numero dei componenti è pari a 71.
6. Il numero dei componenti della R.S.U. deve essere sempre dispari. Qualora l'applicazione del criterio di cui al comma 5 determini un numero pari di componenti, tale numero sarà arrotondato al numero dispari immediatamente superiore. Per contro, qualora l'applicazione del predetto criterio determini un numero dispari di componenti, seguito o meno da un decimale, resterà confermato il numero dispari.
7. I nominativi dei componenti eletti nella R.S.U. devono essere tempestivamente comunicati per iscritto all'azienda.
8. I componenti della R.S.U. restano in carica tre anni, anche in caso di avvicendamento di imprese nella gestione del servizio ai sensi dell'art.6, al termine dei quali decadono automaticamente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento allegato.

NOTA A VERBALE

Nelle aziende in cui si applica una pluralità di contratti collettivi di lavoro, le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano a perseguire forme di progressiva armonizzazione dell'attività svolta dalle sezioni della R.S.U. corrispondenti ai settori regolati da diversi contratti al fine di assicurare una gestione unitaria delle questioni di carattere generale o plurisettoriale.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE PER LA FASE COSTITUTIVA DELLA R.S.U.

1. Le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti indicano l'elezione per la costituzione della R.S.U per le giornate del 22 e 23 ottobre 2013, in tutte le aziende che applicano Il presente CCNL, aventi almeno 16 dipendenti. Gli adempimenti elettorali, espletati in attuazione del Regolamento allegato, dovranno essere completati entro il 7 novembre 2013.
2. La R.S.U. costituita a termini delle presenti Disposizioni transitorie entrerà in carica a partire dall'8 novembre 2013 e scadrà il 7 novembre 2016. Il conseguente rinnovo triennale verrà promosso in attuazione di quanto previsto dalla presente lettera A) e dall'allegato Regolamento.
Nelle stesse giornate si svolgeranno le elezioni per i RLSSA secondo le modalità stabilite dall'art. 63 del presente CCNL.
3. Le R.S.U. già costituite alla data di stipulazione del presente CCNL e che scadono tra la data predetta e il 21 ottobre 2013, fermo restando per la sola durata del periodo l'eventuale maggior numero di componenti alla data di stipulazione del presente CCNL, restano in carica, in regime di proroga, fino al completamento della procedura per l'elezione della R.S.U. secondo quanto stabilito dal comma 1 delle presenti disposizioni.
Anche le predette R.S.U. saranno pertanto tenute a rinnovare le procedure elettorali secondo quanto previsto dalle presenti Disposizioni transitorie.
4. Fino al completamento degli adempimenti di cui al precedente comma 1, le R.S.A. già costituite alla data di stipulazione del presente CCNL, fermo restando il numero dei componenti a tale data, continuano a svolgere le loro funzioni, esercitando le prerogative e i diritti di competenza in applicazione delle disposizioni della legge n. 300/1970. Resta ferma la loro automatica decadenza a partire dall' 8 novembre 2013.
5. Nelle more dell'elezione della R.S.U., ai componenti delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti sono riconosciuti permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio 2013.
6. La quota parte dei permessi retribuiti spettanti a ognuna delle R.S.A di cui al precedente comma 5 è determinata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività aziendale sul monte ore annuo complessivo aziendale di cui al precedente comma.
Tale indice è espresso dal rapporto percentuale tra il totale degli iscritti a ognuna delle R.S.A. di cui al citato comma 5 e il totale degli iscritti a tutte le medesime

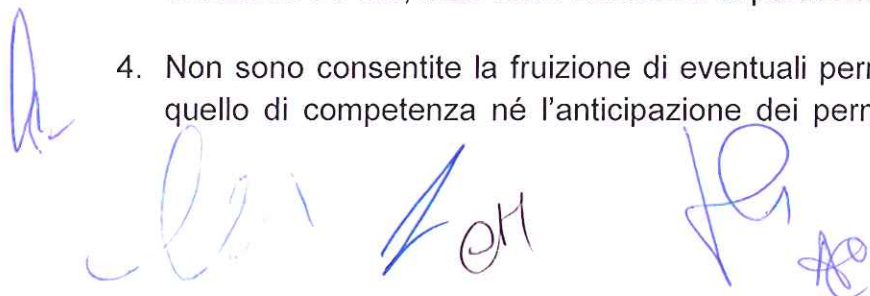
Handwritten signatures in blue ink:
A large signature on the left, followed by several smaller signatures and initials, including one that appears to be "P".

R.S.A. nell'ambito di ogni azienda, entrambi accertati dall'azienda alla data del 1° gennaio 2013.

7. Ai componenti delle R.S.A. aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n.300/1970, spettano esclusivamente i permessi, con decorrenza delle retribuzione globale, di cui all'art. 23 della legge sopra richiamata.
8. I permessi di cui al comma 5 e di cui al comma 7 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
9. I nominativi dei componenti delle R.S.A. sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.
10. I permessi di cui al comma 5 e di cui al comma 7 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
11. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
12. I permessi di cui al comma 5 assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970.

B) PERMESSI RETRIBUITI PER I COMPONENTI DELLA R.S.U.

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti della R.S.U. spettano, per ogni anno solare, permessi, con decorrenza delle retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.
2. I permessi di cui al comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
3. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
4. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo,

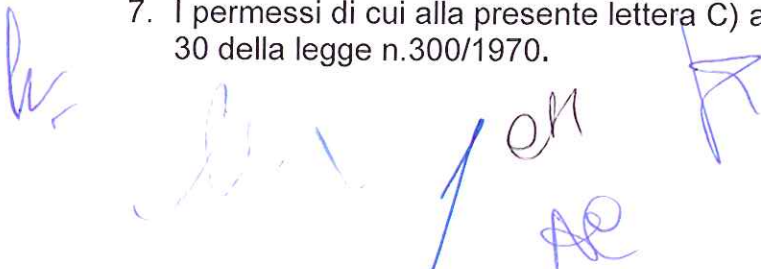


fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.

5. La ripartizione dei permessi in parola da parte dei componenti della R.S.U. è oggetto di specifica autoregolamentazione scritta trasmessa all'azienda ai fini della concessione dei permessi stessi.
6. I permessi di cui alla presente lettera assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970, tenuto conto di quanto previsto dalla lettera A), commi 3 e 4.

C) PERMESSI RETRIBUITI PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI/STRUTTURE TERRITORIALI E NAZIONALI DELLE OO.SS. STIPULANTI FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti degli Organi/Strutture territoriali e nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti spettano permessi, con decorrenza delle retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 6 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.
2. La quota parte nella misura di 4 ore dei permessi retribuiti di cui al precedente comma 1, spettanti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante, è determinata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività aziendale sul monte ore annuo complessivo di cui al comma 1. La quota parte delle residue 2 ore verrà ripartita in modo paritetico tra le medesime organizzazioni sindacali stipulanti. Il suddetto indice è espresso dal rapporto percentuale tra il totale degli iscritti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante e il totale degli iscritti a tutte le Associazioni sindacali stipulanti nell'ambito di ogni azienda, entrambi accertati dall'azienda alla data del 1° gennaio e comunicati dall'azienda stessa, entro il 15 gennaio seguente, agli Organi/Strutture territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti.
3. I permessi di cui al precedente comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda ed a commissioni comunque denominate.
4. I nominativi dei componenti degli Organi/Strutture di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.
5. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
6. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
7. I permessi di cui alla presente lettera C) assorbono integralmente quelli di cui all'art. 30 della legge n.300/1970.

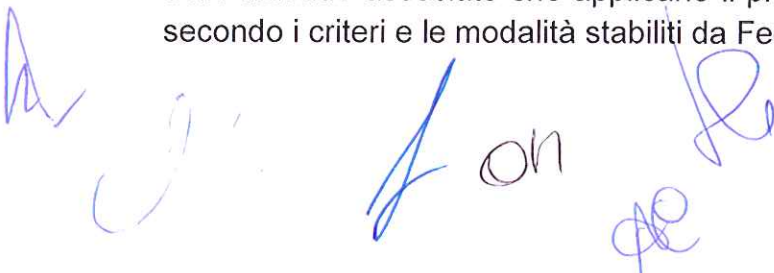


D) DISCIPLINA DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 30 DELLA LEGGE N. 300/1970

1. In ogni azienda nella quale si applica il presente CCNL, ai lavoratori dipendenti componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali di ciascuna delle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 spettano permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per la partecipazione alle riunioni degli Organi direttivi di propria competenza, qualora l'orario delle predette riunioni coincida anche parzialmente con l'orario di lavoro giornaliero.
La partecipazione viene autorizzata dall'azienda a seguito del ricevimento della relativa lettera di convocazione a firma del competente Segretario responsabile.
2. Il monte ore annuo complessivo aziendale di permessi retribuiti riconosciuti ai fini di cui al precedente comma è pari a:
 - 72 ore nelle aziende da 16 a 200 dipendenti;
 - 132 ore nelle aziende da 201 1000 dipendenti;
 - 165 ore nelle aziende da 1001 dipendenti fino a 3000;
 - 198 ore nelle aziende da 3001 dipendenti in poi.
3. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi/Strutture sindacali competenti all'azienda.
4. I permessi retribuiti di cui sopra sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatti salvi eventuali motivati impedimenti.
5. Ai lavoratori di cui al comma 1 spettano esclusivamente i permessi retribuiti di cui alla presente lettera D), le cui disposizioni costituiscono attuazione del rinvio previsto in materia dall'art. 30 della legge n.300/1970.

E) ASPETTATIVA RETRIBUITA PER MOTIVI SINDACALI ALLE OO.SS. STIPULANTI IL CCNL FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

1. Le aziende associate a Federambiente che applicano il presente CCNL mettono a disposizione di tutte le Associazioni sindacali nazionali stipulanti un periodo di aspettativa retribuita, per motivi sindacali, nella misura complessiva di 332 mesi per ogni anno solare, da suddividersi fra di esse secondo il criterio di seguito specificato.
2. L'onere del predetto periodo complessivo di aspettativa retribuita è di pertinenza delle aziende associate che applicano il presente CCNL ed è ripartito tra le stesse secondo i criteri e le modalità stabiliti da Federambiente.



3. Fermo restando quanto previsto ai successivi commi 5 e 6, l'entità del periodo di mesi di aspettativa retribuita riconosciuto, per ogni anno solare, a ognuna delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti è individuata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività nazionale sul monte totale annuo di 332 mesi.

Ai fini in parola, l'indice di rappresentatività nazionale della singola Organizzazione sindacale nazionale stipulante è espresso dal rapporto percentuale tra il totale nazionale degli iscritti alla singola Organizzazione e il totale degli iscritti a tutte le OO.SS. nazionali stipulanti, entrambi accertati da federambiente nell'ambito di tutte le aziende ad essa associate alla data del 1° novembre di ogni anno e comunicati alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro il successivo 15 dicembre. Il predetto indice vale per l'anno solare seguente.

4. L'aspettativa retribuita per motivi sindacali è attribuita e fruita per periodi di durata continuativa mensile o plurimensile, anche non calendariale, con corresponsione della retribuzione globale.

Non sono ammesse l'attribuzione o la fruizione della predetta aspettativa per periodi di durata inferiore al mese, ovvero per periodi continuativi superiori a 11 mesi nell'anno solare riferiti al medesimo dipendente.

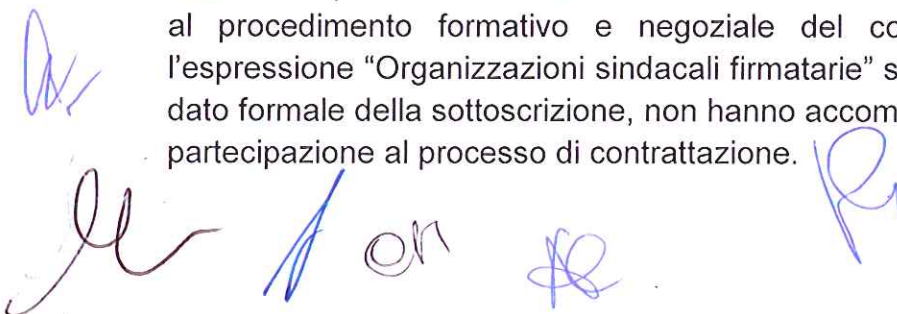
5. I periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali sono utili ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità supplementari, del T.F.R., del Compenso Retributivo Aziendale (ex art. 2 CCNL), degli aumenti periodici di anzianità e del periodo necessario per il passaggio alla posizione parametrica A.

Ai dipendenti beneficiari che usufruiscono nell'anno dei periodi di aspettativa pari a 11 (undici) mesi non competono gli indumenti di lavoro.

6. I nominativi dei lavoratori dipendenti beneficiari dei periodi di aspettativa retribuita sono preventivamente e tempestivamente comunicati o confermati per iscritto dalle rispettive Segreterie sindacali nazionali stipulanti a Federambiente, per la conseguente comunicazione all'azienda interessata.

CHIARIMENTO A VERBALE

- 1) Ai diversi fini di cui al presente articolo 57, con l'espressione "lavoratori dipendenti" si deve intendere l'insieme dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto a termine di durata superiore a 9 mesi;
- 2) Ai diversi fini di cui al presente articolo 57, con l'espressione "Organizzazioni sindacali stipulanti" si deve intendere OO.SS. che hanno effettivamente partecipato al procedimento formativo e negoziale del contratto collettivo, mentre con l'espressione "Organizzazioni sindacali firmatarie" si deve intendere OO.SS. che, al dato formale della sottoscrizione, non hanno accompagnato quello sostanziale della partecipazione al processo di contrattazione.



DICHIARAZIONI FINALI DELLE PARTI NAZIONALI STIPULANTI FEDERAMBIENTE - FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

- 1) Ai diversi fini di cui al presente CCNL e, in particolare, di cui al presente art. 57, l'espressione "Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti" identifica le Associazioni sindacali che hanno effettivamente partecipato al procedimento formativo e negoziale del contratto collettivo. Per contro, l'espressione "Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie" identifica, nel presente CCNL, le Associazioni che, al dato formale della sottoscrizione con l'assenso di FEDERAMBIENTE, non hanno accompagnato quello sostanziale della partecipazione al processo di composizione del CCNL.
- 2) Qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente articolo e/o dal Regolamento per costituzione della R.S.U. (Allegato n. ...), le parti stipulanti si impegnano a reincontrarsi tempestivamente onde provvedere ai necessari adeguamenti normativi.
- 3) Ogni controversia di natura interpretativa/applicativa relativa alla presente disciplina per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle Parti nazionali stipulanti. Eventuali controversie in sede aziendale saranno rimesse all'esame delle Parti nazionali stipulanti.
- 4) Le Parti nazionali stipulanti si impegnano a procedere, in occasione del rinnovo del CCNL, ad una verifica congiunta degli esiti applicativi della disciplina della RSU.

ENTRATA IN VIGORE

Le disposizioni di cui alle lettere:

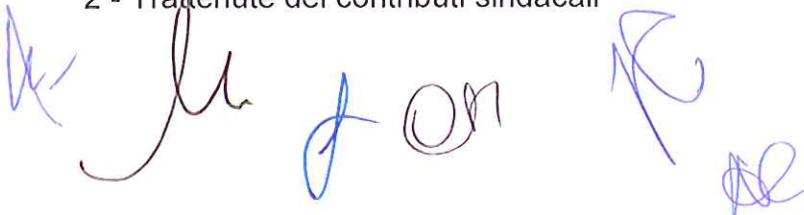
- A),B), C), D), nonché il Chiarimento a verbale e le Dichiarazioni finali entrano in vigore dalla data di sottoscrizione del presente accordo;
- E) entra in vigore dal 1° gennaio 2014.

Art. 58 - Diritti sindacali

1 - Diritto d'affissione

Le Rappresentanze Sindacali e le strutture esterne delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che la Direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'Azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

2 - Trattenute dei contributi sindacali

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the representatives of the unions mentioned in the document. The signatures are stylized and difficult to read, but they appear to be written over the text of the second section header.

La trattenuta per contributi sindacali a favore delle Organizzazioni Sindacali stipulanti e firmatarie è confermata nel valore dell'1% della retribuzione base parametrica per quattordici mensilità.

Le Aziende non possono accettare deleghe in cui il valore del contributo sia inferiore all'1% e, pertanto, le deleghe in corso devono essere allineate alla percentuale sopraindicata, salvo revoca da parte del lavoratore.

Allo scopo di facilitare ai lavoratori il versamento dei propri contributi alle Organizzazioni Sindacali stipulanti alle quali sono iscritti, le Aziende effettueranno le relative trattenute sulle retribuzioni mensili inserendole nei ruoli paga, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega, nella quale dovranno essere specificate le generalità del lavoratore, il numero di matricola, il Sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, la periodicità e l'importo della trattenuta stessa.

La trattenuta sarà sospesa a richiesta scritta del lavoratore interessato con decorrenza nel mese successivo alla data della revoca stessa; si intende invece che nello stesso mese sarà trattenuto in un'unica soluzione il corrispettivo del tesseramento, non ancora trattenuto, che ha scadenza annuale indivisibile, anche se la relativa esazione viene rateizzata in 14 mensilità per comodità dei lavoratori iscritti; ciò in quanto la clausola stessa viene esplicitamente accettata e sottoscritta dal lavoratore al momento del rilascio della delega.

Effettuata la trattenuta, l'Azienda rimetterà ad ogni Sindacato la somma di competenza.

3 - Assemblee sindacali del personale

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, in Azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue pro capite; in quest'ultimo caso verrà corrisposta la normale retribuzione.

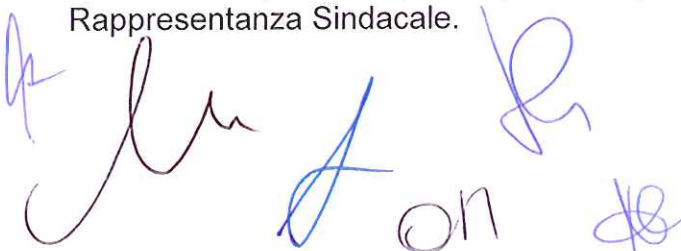
Il conteggio delle ore effettivamente utilizzate per l'assemblea dai singoli lavoratori viene effettuato tramite i normali strumenti di verifica delle presenze/assenze utilizzati in azienda.

Per ogni assemblea non possono comunque essere riconosciute più di due ore di retribuzione.

Riconosciuta l'esigenza che i servizi svolti debbano essere assicurati, data la particolare loro natura di servizi di interesse pubblico, le Assemblee saranno tenute di massima nelle ultime ore di lavoro, salvo casi del tutto eccezionali, allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette singolarmente, o congiuntamente, dalle Rappresentanze Sindacali e/o dalle strutture esterne delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale di lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate alla Direzione dell'Azienda con un preavviso di almeno 24 ore.

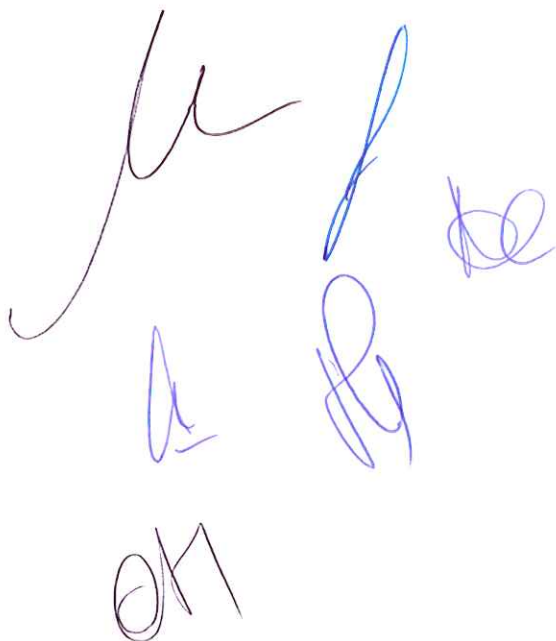
Alle riunioni possono partecipare dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la Rappresentanza Sindacale.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the representatives mentioned in the text. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

4 - Sedi sindacali

Nelle Aziende con almeno 100 dipendenti, viene posto permanentemente a disposizione delle RSU per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune all'interno dell'Azienda o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle Aziende con un numero inferiore di dipendenti, le Rappresentanze Sindacali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni



Handwritten signatures and initials in blue and black ink. The signatures are arranged in a grid-like pattern. The top row contains three signatures: a large black one on the left, a blue one in the middle, and a blue one on the right. The middle and right signatures of the top row appear to be the same person's signature. The second row contains two blue signatures. The third row contains the initials 'OK' in black ink.