

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

CMC DI RAVENNA

21 giugno 2018

INDICE

	Premessa	pag.	1
Art. 1	- Campo di applicazione	"	1
Art. 2	- Diritto di informazione	"	1
Art. 3	- Comunicazioni tra la cooperativa e il dipendente	"	2
Art. 4	- Orario di lavoro	"	2
Art. 5	- Ferie e permessi	"	3
Art. 6	- Indennità di non limite orario	"	4
Art. 7	- Straordinario forfettizzato	"	5
Art. 8	- Indennità di disagio per lavorazioni particolari	"	5
Art. 9	- Indennità di reperibilità	"	6
Art. 10	- Indennità di trasferta	"	6
Art. 11	- Indennità di missione Italia	"	9
Art. 12	- Missione (trasferta breve) e trasferte all'estero	"	11
Art. 13	- Previdenza complementare	"	12
Art. 14	- Sicurezza e ambiente di lavoro	"	12
Art. 15	- Servizio mensa	"	13
Art. 16	- Welfare Aziendale	"	13
Art. 17	- Conciliazione tempi di vita e lavoro	"	15
Art. 18	- Anticipazioni TFR	"	16
Art. 19	- Decorrenza e durata	"	16

Allegati:

- 1- Elenco indennità di trasferta oltre 70 km per cantieri in essere al 30/6/2018.
- 2- Verbale di Accordo Impianti e sistemi di video-sorveglianza e impianti di sistema informativo e rete "Internet".

Il giorno 21 giugno 2018

In Ravenna, nella sede della Cooperativa Muratori e Cementisti CMC di Ravenna, tra

La **Cooperativa Muratori e Cementisti CMC di Ravenna** rappresentata dal Direttore del Personale Dott. Diego Liuzzo, dal Vice Presidente Geom. Valerio Giuliani e dal Responsabile delle Relazioni Industriali Rag. Silvano Baldacci;

e le OO.SS / RSU aziendali

FILLEA CGIL, rappresentata dal sig. Davide Conti;

FILCA CISL, rappresentata dal sig. Maurizio Bisignani;

FENEAL UIL, rappresentata dal sig. Mauro Strada;

RSU, rappresentata dai sigg.ri Sonia Stefania, Lucia Illuminati, Pietro Gisotti, Stefano Zauli, Gianluca Ghirelli, Lorenzo Fantini, Giuseppe Sforza;

viene stipulato il presente contratto integrativo aziendale.

PREMESSA

Nel quadro dei rapporti fra sindacato e cooperazione le parti intendono attivare il confronto sui fattori d'impresa: in particolare su organizzazione del lavoro, occupazione negli aspetti qualitativi e quantitativi, sistema professionale, orario e welfare aziendale. Tale confronto dovrà avvenire nel pieno rispetto della reciproca autonomia e responsabilità.

A fronte delle profonde trasformazioni del mercato costruzioni nazionale ed internazionale, le necessità di flessibilità sui suddetti fattori si imporranno alle imprese ed ai lavoratori. Partendo dalle strategie sul mercato, impresa e sindacato vogliono confrontarsi su forme organizzative flessibili ed integrate a livello di commessa e di servizi centrali, su sistemi di gestione del personale puntuali ed adeguati, su formazione continua e aggiornamento professionale di operai, impiegati, tecnici e quadri, su forme flessibili ed articolate d'orario tese a migliorare l'efficacia e l'efficienza dei sistemi di lavoro e nel contempo a rispondere a nuove esigenze dei lavoratori.

Le parti sono convinte che i continui e profondi cambiamenti dell'impresa e dei singoli ruoli professionali possano essere meglio governati con un confronto, in quanto sollecitano la Cooperativa a darsi un sistema di pianificazione e controllo sempre più efficace e trasparente e richiedono al sindacato una crescente capacità di confronto – tramite il diritto di informazione con i processi economico-produttivi e sociali dell'impresa.

In tale spirito e con questa finalità le parti hanno concordato il presente contratto integrativo aziendale C.M.C.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo aziendale si applica alle categorie professionali del settore edile regolate dal CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini assunti a Ravenna presso la Sede della Cooperativa.

ART. 2 - DIRITTO DI INFORMAZIONE

La Cooperativa e le OO.SS. intendono attuare il sistema di informazione previsto dall'art. 3 lettera B.3) del CCNL 24 giugno 2008 e consolidato in C.M.C. che viene integralmente condiviso.

Gli incontri verranno fissati su richiesta di una delle parti, si individua di seguito un calendario con argomenti di interesse e di cadenza annuale:

- Incontro per la presentazione dei dati di Bilancio Consuntivo;
- Incontro per la presentazione dei dati di Budget compreso gli investimenti occupazionali, i fabbisogni formativi, gli indirizzi produttivi, i nuovi assetti organizzativi;
- Incontro per programmazione ferie (chiusure collettive aziendali, residui ecc...);
- Incontro annuale (previsto dal D.lgs. 81/08) fra il RSPP, il Datore di Lavoro, gli RLS (competenti in materia di sicurezza sul lavoro) ed il Medico competente per le analisi dei dati sull'andamento infortunistico, delle malattie professionali, la formazione ecc...

Le parti concordano che la Cooperativa trasmetterà alle RSU aziendali con periodicità, di norma annuale, o a richiesta, report numerici aggregati del personale di cui all'art.1 (comprensivo del personale espatriato) riguardanti:

- assunzioni;
- dimissioni;
- mobilità interne;
- adeguamenti retributivi;
- inquadramenti professionali.

I report numerici aggregati dovranno essere redatti nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Nel sistema di comunicazione informatizzato aziendale denominato Il Ponte le RSU potranno richiedere di pubblicare comunicazioni di interesse comune a tutti i lavoratori e riguardanti esclusivamente la materia contrattuale. Tali comunicazioni saranno sottomesse alle regole aziendali che governano il sistema stesso.

ART. 3 - COMUNICAZIONI TRA LA COOPERATIVA E IL DIPENDENTE

Le buste paga, le dichiarazioni e le comunicazioni inerenti alla gestione del rapporto di lavoro dipendente verranno trasmesse dalla Cooperativa al lavoratore tramite posta elettronica certificata. La cooperativa si attiverà per fornire ad ogni dipendente una casella di posta elettronica certificata, il cui costo sarà a totale carico dell'azienda. Su esplicita richiesta del dipendente impossibilitato ad effettuare la stampa delle comunicazioni ricevute, la Cooperativa darà la possibilità di ottenerne la stampa presso l'unità produttiva dove lo stesso è occupato.

I tempi e le modalità di attuazione verranno comunicate dalla Cooperativa entro il 31/12/2018.

ART. 4 - ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è quello stabilito dagli artt. 46 e 79 del CCNL, così per quanto riguarda i regimi e l'organizzazione dell'orario vale l'art. 47 del CCNL.

In tale quadro contrattuale nazionale, si conferma la necessità di stabilire in azienda regimi di orario idonei a favorire un complessivo recupero di produttività e di efficienza e nel contempo atti a migliorare le condizioni di lavoro e le possibilità occupazionali della CMC. Ciò è possibile ricercando regimi di orario che rispondano alle esigenze specifiche delle singole commesse, alle caratteristiche tecnico-organizzative dei lavori e che riducano l'incidenza negativa dei fattori climatico-stagionali.

Più in specifico vengono concordate le seguenti modalità applicative:

Art. 4.1 – Cantieri e IML (Impianti, Macchinari e Logistica ex C.O.)

L'orario di lavoro del personale occupato nei cantieri è di norma il seguente:

cantieri: mattino 07.30 - 12.00 pomeriggio 13.00 - 16.30;

I.M.L. : mattino 07.30 - 12.00 pomeriggio 13.30 - 17.00.

I cantieri potranno adottare orari diversi sempre nel rispetto delle norme di Legge e degli articoli 46 e 79 del CCNL per far fronte alle proprie esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Verranno concordate all'occorrenza con le OO.SS. e le RSU orari di lavoro flessibili o turni di orario di lavoro che saranno oggetto di accordi specifici.

Art. 4.2 – Uffici

Il personale occupato negli uffici della Sede Centrale potrà adottare uno degli orari sotto indicati, compatibilmente con le necessità funzionali dell'azienda:

1° orario: mattino 08.30 - 12.30 pomeriggio 14.00 - 18.00;

2° orario: mattino 08.30 - 12.30 pomeriggio 14.30 - 18.30;

3° orario: mattino 08.30 - 12.30 pomeriggio 13.30 - 17.30;

4° orario: mattino 08.00 - 12.00 pomeriggio 14.00 - 18.00;

5° orario: mattino 08.00 - 12.00 pomeriggio 14.30 - 18.30;

6° orario: mattino 08.00 - 12.00 pomeriggio 13.30 - 17.30.

L'orario prescelto verrà concordato dal lavoratore con il responsabile della sua unità organizzativa; dovrà avere validità per almeno un anno, qualora l'orario concordato diventasse incompatibile con le esigenze tecnico organizzative il responsabile concorderà con il lavoratore il nuovo orario; in tale caso il lavoratore potrà richiedere di essere assistito dalle RSU/OO.SS.

Art. 4.2.1 Flessibilità orario di lavoro

L'orario di inizio e di fine lavoro (mattino e pomeriggio) non può essere anticipato.

Dall'orario di inizio del lavoro è consentita una flessibilità in ingresso sia al mattino che al pomeriggio di 30 minuti; l'eventuale minor orario lavorato deve essere recuperato nella giornata stessa; il recupero dovrà essere effettuato posticipando l'orario di uscita del mattino e/o del pomeriggio con un massimo di 30 minuti di recupero per ogni uscita.

L'ingresso oltre la flessibilità consentita è considerato ritardo rispetto all'inizio dell'orario di lavoro previsto all'art. 4.2.

Viene introdotto un addebito automatico di 30 minuti di permesso qualora ci si trovi in presenza di ritardi oltre l'orario flessibile concordato.

L'azienda si riserva di verificare ed eventualmente intervenire laddove ci si trovi in presenza di un utilizzo improprio dell'orario flessibile; la richiesta di fruizione dei permessi dovrà continuare ad essere effettuata secondo le procedure aziendali.

ART. 5 – FERIE E PERMESSI

Le norme di legge e contrattuali prevedono il diritto, per ogni lavoratore, alle ferie; tale diritto è irrinunciabile e non è monetizzabile.

In linea con quanto sopra, i permessi individuali potranno essere goduti senza le limitazioni temporali previste dalle contrattazioni nazionale e provinciale e, pertanto, la Cooperativa favorirà il loro completo godimento.

La Cooperativa si impegna a creare le condizioni per la regolare e piena fruibilità delle ferie e dei permessi individuali di cui ciascuno ha diritto.

Si concorda sulla necessità di avere regole e comportamenti che impediscano per il futuro un accumulo consistente di residui ferie/permessi maturati e non goduti.

Per la gestione delle ferie e dei permessi si seguirà annualmente il seguente percorso:

- entro gennaio definizione dell'accordo con le RSU sulle ferie per le chiusure aziendali collettive (le chiusure collettive non potranno superare l'80% del monte ore ferie previsto contrattualmente);
- entro marzo ogni lavoratore dovrà presentare il proprio programma fruizione delle restanti ferie e di almeno 48 ore di permessi (da poter utilizzare anche cumulativamente) e di eventuali residui ferie e permessi. Tale programma dovrà essere rispettato e verificato dai preposti alla gestione del personale.

Nel caso in cui un lavoratore, per motivi oggettivi, non possa effettuare le proprie ferie e/o permessi individuali programmati collettivamente e/o individualmente, questi, in accordo con il superiore diretto, dovranno essere riprogrammati e fruiti.

Le parti concordano l'effettuazione di incontri periodici quadrimestrali per il monitoraggio della gestione ferie e permessi.

Le parti si riservano eventuali modifiche qualora l'obiettivo di far fruire le ferie ed i permessi ai lavoratori non sia pienamente raggiunto.

Art. 5.1 – Riduzione dell’orario di lavoro individuale per gli Uffici della Sede centrale

A decorrere dal 1° gennaio 2013 le 88 ore di permessi individuali maturati nell’anno dovranno essere goduti immancabilmente entro i 12 mesi successivi alla loro naturale scadenza. Qualora il lavoratore non abbia interamente goduto tali permessi, i residui saranno tramutati, a decorrere dal 1° gennaio dell’anno successivo, in una riduzione dell’orario di lavoro nei limiti minimi di mezzora al giorno (a fine giornata) fino ad esaurimento del residuo stesso.

Le modalità delle suddette riduzioni dell’orario di lavoro saranno concordate fra l’azienda e il lavoratore, il quale potrà richiedere di essere assistito dalle RSU/OO.SS.

Art. 5.2 Fruizione dei permessi per il personale di Cantiere

Per il personale di cantiere, che per motivi di produzione ha accumulato un consistente numero di permessi residui, la cooperativa tenendo conto delle esigenze del lavoratore, potrà determinare periodi di fruizione degli stessi nell’intervallo fra la fase ultimativa del cantiere e quella dell’avvio del successivo, oppure in momenti di attività di produzione ridotta. Il lavoratore potrà richiedere di essere assistito dalle RSU/OO.SS.

Art. 6 - INDENNITA’ DI NON LIMITE ORARIO

In applicazione all’art. 82 del C.C.N.L, l’Indennità di Non Limite Orario (I.N.L.O.) viene riconosciuta alla categoria QUADRI di 8° e 7° livello ed alla categoria IMPIEGATI di 7° livello - che hanno incarico di funzioni direttive - che, a causa della natura dell’attività svolta, la durata dell’orario di lavoro non è misurata o preordinata e pertanto tale categoria di lavoratori si colloca nella deroga di cui all’art. 17 del D Lgs. n. 66/2003 e nelle disposizioni contenute nella Direttiva Comunitaria 93/104/CE e successive modificazioni.

In considerazione delle funzioni e responsabilità assegnate dall’azienda, con apposita comunicazione organizzativa, si conviene di istituire un sistema differenziato di quattro fasce con importi fissi dell’Indennità Non Limite Orario (INLO) così di seguito definito:

CATEGORIA QUADRI E IMPIEGATI DIRETTIVI DI 7° LIVELLO	
1^ VALORE	EURO 240,00
2^ VALORE	EURO 300,00
3^ VALORE	EURO 500,00
4^ VALORE	EURO 650,00

CATEGORIA QUADRI DIRETTIVI DI 8° LIVELLO	
1^ VALORE	EURO 280,00
2^ VALORE	EURO 350,00
3^ VALORE	EURO 550,00
4^ VALORE	EURO 750,00

Art. 6.1 – Normativa generale dell’indennità di non limite orario

Secondo le procedure aziendali, un’apposita lettera di assegnazione dell’Indennità di Non Limite Orario disciplinerà le modalità di erogazione ed applicazione. Si specifica che l’indennità medesima viene corrisposta in funzione dei ruoli di responsabilità assegnati dalla Cooperativa e del conseguente livello d’impegno e flessibilità d’orario richiesto. Infatti, l’indennità rappresenta un coefficiente retributivo a tutti gli effetti contrattuali e sostituisce qualsiasi corresponsione a titolo di orario straordinario. Essa potrà essere ridefinita da futuri aumenti contrattuali in materia e riassorbita - con altro titolo - nel caso vengano a mancare le condizioni per cui essa è stata

riconosciuta. In occasione di novazioni contrattuali dell'art. 82 del CCNL che disciplina i valori minimi di applicazione dell'indennità di INLO e le relative modalità di applicazione le parti provvederanno ad adeguate verifiche dei valori in essere del presente accordo ed eventualmente provvederanno a definire i nuovi importi di adeguamento al CCNL.

ART. 7 - STRAORDINARIO FORFETIZZATO

Per i lavoratori inquadrati al 7° livello IMPIEGATI e 6° livello IMPIEGATI il cui ruolo sia caratterizzato da particolare impegno e flessibilità d'orario, viene definita l'indennità di straordinario forfetizzato. Per tale indennità vengono fissati due valori di importi fissi così di seguito riportati:

CATEGORIA IMPIEGATI DI 7° e 6° LIVELLO	
1^ VALORE	EURO 120,00
2^ VALORE	EURO 220,00

Art. 7.1 – Normativa generale dell'indennità di straordinario forfait

Secondo le procedure aziendali, un'apposita lettera di assegnazione dell'Indennità di Straordinario Forfetizzato comunicherà le modalità di erogazione ed applicazione, come stabilito dall'accordo aziendale. Si specifica ulteriormente che l'indennità medesima viene corrisposta in funzione di ruoli di particolare impegno e flessibilità richiesta. Infatti l'indennità rappresenta un coefficiente retributivo a tutti gli effetti contrattuali e potrà essere ridefinita da futuri aumenti contrattuali e riassorbita - con altro titolo - nel caso vengano a mancare le condizioni per cui essa è stata riconosciuta.

ART. 8 - INDENNITA' DI DISAGIO PER LAVORAZIONI PARTICOLARI

Le parti concordano il riconoscimento di un'indennità oraria al personale che svolge la mansione di asfaltista pari al 15%. Resta inteso che tale indennità spetta esclusivamente al lavoratore che è inserito nella squadra di stesura degli asfalti e limitatamente al periodo di effettiva posa, da parte della squadra, del conglomerato bituminoso.

A tutti i lavoratori comandati a prestare la propria attività all'interno dell'Area delle Manutenzioni Industriali (attualmente identificate in Polimeri Europa, Hera, Alma Petroli e Bunge), che operano nelle condizioni di disagio di seguito elencate e per le quali sussista una prescrizione risultante dai Permessi di Lavoro emessi dal Committente, le parti concordano il riconoscimento di un'indennità oraria pari al 17%.

Le parti concordano che le lavorazioni disagiate sono le seguenti:

- Lavorazione con maschera antipolvere semi facciale con filtro a carboni attivi;
- Lavorazione con maschera antipolvere intera facciale con filtro a carboni attivi;
- Lavorazione con maschera per gas intera facciale con filtro Abeck;
- Lavorazione in ambiente contaminato da acido con DPI per agenti corrosivi;
- Lavorazioni all'interno di spazi dove vi è un'elevata umidità (tipo Torre Prilling);
- Lavorazioni all'interno di spazi dove la temperatura è elevata (oltre i 42°).

Qualora si presentino nuove tipologie di lavoro disagiato, con prescrizioni da parte dei committenti, verranno valutate ed eventualmente inserite nelle lavorazioni con diritto all'indennità specifica.

Le indennità di cui sopra vengono corrisposte in aggiunta alla normale retribuzione, solo per il periodo di effettivo svolgimento delle lavorazioni disagiate. Le percentuali di tali indennità sono da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art.64 del CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini.

Le parti concordano che le suddette indennità decorreranno dall'1 novembre 2008 ed assorbono quelle di analoga natura previste dal CCNL, dai contratti territoriali e quelle eventualmente erogate per consuetudini aziendali.

Le indennità di disagio sono riconosciute per un periodo transitorio e limitato, conseguentemente non hanno carattere retributivo ai fini dei vari istituti contrattuali quali: trattamento di fine rapporto (TFR), gratifica natalizia, mensilità aggiuntive, maggiorazioni, etc. Per tali complessivi motivi detta indennità non ha carattere di coefficiente retributivo.

ART. 9 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità da erogare ai lavoratori che sono disponibili, in ogni momento oltre all'orario di lavoro, per il periodo concordato ed impegnati nelle lavorazioni di "Opera", "Sistema" e "Petrolchimico" è commisurata ad un valore settimanale di €. 160,00 lorde per i Responsabili di cantiere compresi i Capi Squadra e di €. 130,00 lorde per le maestranze addette.

Le parti concordano circa l'utilità di istituire un tavolo specifico di relazioni sindacali sulle questioni inerenti le lavorazioni ed i lavoratori impegnati in "Opera" e "Sistema".

Le indennità di reperibilità sono riconosciute per un periodo transitorio e limitato, conseguentemente non hanno carattere retributivo ai fini dei vari istituti contrattuali quali: trattamento di fine rapporto (TFR), gratifica natalizia, mensilità aggiuntive, maggiorazioni, etc. Per tali complessivi motivi detta indennità non ha carattere di coefficiente retributivo.

ART. 10 - INDENNITA' DI TRASFERTA

I dipendenti della Cooperativa si intendono assunti per prestare la propria attività nel luogo ove si è costituito il loro rapporto di lavoro, ovvero nella località in cui sono assegnati in maniera stabile.

La trasferta è pertanto la situazione in cui, un lavoratore, per esigenze della Cooperativa, va temporaneamente a svolgere le sue mansioni fuori dal Comune in cui ha sede l'impresa presso la quale lo stesso svolge solitamente la sua attività. Tale condizione richiede quindi la necessità di svolgere le proprie mansioni in cantieri o uffici situati in luogo diverso da quello di assunzione o di abituale attività per un tempo limitato al completamento di un'opera, di fasi lavorative o di servizi definiti. Al termine di tale attività il dipendente rientrerà presso il luogo di lavoro cui ha sede la Cooperativa o quello riferito al contratto di assunzione.

I lavoratori in trasferta conservano i trattamenti retributivi della provincia di assunzione o stabile occupazione; beneficiano di un'indennità di trasferta ed una rete di servizi aziendali di volta in volta messi a disposizione (mezzi di trasporto, alloggio, mensa, foresteria, ETC...). Una preventiva comunicazione disciplina la situazione di trasferta, con data di inizio e durata presumibile della trasferta, luogo della prestazione, ruolo e mansioni assegnate, modalità di erogazione dell'indennità forfetaria.

L'erogazione dell'indennità avviene per importi concorrenti e forfetari in quanto per sua natura ha lo scopo di risarcire il lavoratore oltre che il valore delle condizioni di disagio, anche le spese che il medesimo deve sostenere per soddisfare tutte le esigenze connesse alla condizione di trasferta. La condizione di trasferta prevedendo condizioni di miglior favore, esclude il computo delle ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro a deroga dell'art. 17 del D. Lgs. n. 66/2003.

Essa inoltre rappresenta un evento transitorio e limitato; cessa al rientro presso la sede di lavoro o luogo di abituale occupazione del lavoratore; l'indennità viene esclusivamente erogata per le giornate di effettiva trasferta, conseguentemente non ha carattere retributivo ai fini dei vari istituti contrattuali quali: trattamento di fine rapporto (TFR), gratifica natalizia, mensilità aggiuntive, maggiorazioni, etc. Per tali complessivi motivi detta indennità non ha carattere di coefficiente retributivo.

Il presente accordo disciplina quanto previsto dagli artt. 61 e 91 del CCNL e dagli integrativi territoriali.

Art. 10.1 – Indennità di trasferta fuori dal territorio comunale entro e non oltre 70 km dalla sede di abituale occupazione

Ai lavoratori comandati a prestare la propria attività entro e non oltre i 70 Km. dalla sede di abituale occupazione si applicano i trattamenti economici e normativi previsti dagli accordi territoriali vigenti.

Art. 10.2 – Indennità di trasferta nel territorio nazionale oltre 70 km dalla sede di abituale occupazione

I lavoratori comandati a prestare la propria attività oltre 70 km. dalla sede di abituale occupazione nel territorio nazionale hanno diritto ad un'indennità giornaliera di trasferta forfetaria di € 15,50.

Oltre all'indennità forfetaria, tenuto conto dei servizi erogati previsti all'articolo 10.3 e dei rientri concordati, la cooperativa potrà eventualmente riconoscere una indennità di disagio mensile il cui importo minimo verrà concordato, nella fase di avvio dei nuovi cantieri, con le RSU.

Norma transitoria

Per i cantieri in essere al 30 giugno 2018, l'indennità giornaliera di trasferta forfetaria è quella previgente riepilogata nell'allegato 1. Ai lavoratori che a seguito di situazioni particolari veniva erogata una indennità di trasferta diversa da quella dell'allegato 1, viene mantenuta l'indennità fino al termine del comando.

Art. 10.3 – Indennità di trasferta e rete dei servizi aziendali

I lavoratori comandati a prestare la propria attività oltre 70 km. dalla sede di abituale occupazione nel territorio nazionale hanno diritto ad un'indennità giornaliera di trasferta forfetaria di cui al precedente art. 10.2 e da una rete di servizi aziendali quali:

- a) vettore / mezzo di trasporto;
- b) alloggio;
- c) vitto.

Art. 10.3.1 – Vettore/mezzo di trasporto aziendali o di terzi

La Cooperativa metterà a disposizione dei lavoratori comandati un mezzo di trasporto idoneo (proprio o di terzi) anche per il tramite di apposite convenzioni. La prestazione del servizio offerto ha carattere collettivo e viene fornita alla generalità dei lavoratori comandati in trasferta ed in ogni caso, per esclusivo uso finalizzato alle necessità aziendali. L'assegnazione avverrà con specifica autorizzazione scritta secondo la normativa delle Procedure Gestionali Aziendali. Le spese di viaggio relative al lavoratore comandato in trasferta saranno a carico della Cooperativa.

Art. 10.3.2 – Alloggio

La Cooperativa metterà a disposizione dei lavoratori comandati nei cantieri idonei alloggi con servizi e livelli qualitativi adeguati alle normative di igiene e ambiente di lavoro, privilegiando, ove possibile, la soluzione della camera singola. Qualora non sia possibile fornire ai lavoratori alloggi di cantiere si provvederà con apposite convenzioni di foresteria o di locazione. I lavoratori comandati in trasferta hanno obbligo di dimora negli alloggi messi a disposizione dalla Cooperativa.

Art. 10.3.3 – Somministrazione vitto

La Cooperativa metterà a disposizione dei lavoratori comandati nei cantieri un servizio di somministrazione del vitto con mense organizzate in proprio oppure con gestione di terzi specializzati (aziende di ristorazione, ristoranti, alberghi). Infatti è interesse della Cooperativa che il lavoratore usufruisca di un servizio presso il cantiere ove viene svolta la prestazione lavorativa (o nelle vicinanze) e per tutti i giorni di presenza. In mancanza di strutture o reperibilità di servizi di ristorazione, le parti potranno definire, stante la temporaneità delle prestazioni, indennità sostitutive. Il lavoratore che non usufruisce del servizio di somministrazione del vitto non ha diritto ad alcuna indennità sostitutiva.

Art. 10.4 - Normativa generale della trasferta

Art. 10.4.1 – Lettera di comando in trasferta e disciplina

Secondo le procedure aziendali, un'apposita lettera di comando disciplinerà la situazione di trasferta del lavoratore interessato. La mobilità del personale viene effettuata dalla Cooperativa secondo rigorosi criteri di valorizzazione delle risorse professionali e della relativa formazione; in ogni caso, il rifiuto non giustificato di aderire alla richiesta di trasferta comporta l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dalle norme legislative, i Regolamenti Sociali per i Soci e del contratto collettivo per i dipendenti.

Art. 10.4.2 – Luogo di destinazione in trasferta e residenza o lettera di assunzione del lavoratore

Nel caso in cui – con l'invio in trasferta – il lavoratore venga ad avvicinarsi alla sua zona di residenza o abituale dimora, avrà diritto all'indennità di trasferta di cui all'art. 10.2 del presente accordo se la distanza della abituale dimora o residenza è superiore ai 70 Km. dal luogo ove deve prestare l'attività lavorativa.

Art. 10.4.3 - Condizione delle prestazioni lavorative in trasferta e relativa disciplina

Il lavoratore che, per motivi non giustificati, senza alcuna autorizzazione della Cooperativa, abbandona il cantiere fuori sede prima dei tempi concordati perde il diritto all'indennità forfetaria ed al rimborso delle spese di viaggio e vitto riferite al tempo di rientro presso la residenza o abituale dimora. In ogni caso la Cooperativa adotterà la procedura disciplinare prevista dalle norme di Legge, dai Regolamenti Sociali per i soci e dai CCNL per i dipendenti.

L'indennità di trasferta forfetizzata compete per ogni giorno di prestazione lavorativa effettuata nel cantiere comprese le attività eventualmente prestate nelle giornate di sabato e/o nelle festività per eccezionali esigenze tecnico-produttive o di forza maggiore, compresa la messa in sicurezza del cantiere medesimo.

L'indennità giornaliera di trasferta compete per le giornate in cui, per imprevedibili eventi di forza maggiore non imputabili ai lavoratori, la prestazione lavorativa non sia stata possibile.

In caso di malattia ed infortunio, l'indennità forfetaria di trasferta è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore, con accordo della Cooperativa, sia presente presso il cantiere di lavoro fuori sede.

Il lavoratore, nell'utilizzo dei mezzi aziendali messi a disposizione della Cooperativa deve attenersi al "Regolamento di assegnazione e utilizzo degli automezzi aziendali" ed osservare le normative in esso contenute comprese le violazioni al codice della strada. La Cooperativa non risponde di eventuali violazioni e delle sanzioni da esse derivanti e si rivarrà pertanto sul lavoratore interessato.

Art. 10.4.4 – Condizione delle prestazioni lavorative in trasferta con seguito della famiglia

I lavoratori comandati a prestare la propria attività oltre 70 km. dalla sede di abituale occupazione nel territorio nazionale, autorizzati a trasferirsi con seguito della famiglia oppure del nucleo convivente, hanno diritto ad un'indennità giornaliera di trasferta forfetaria calcolata sulla base dei valori definiti dall'art.10.2 del presente accordo.

Il lavoratore, in trasferta, con famiglia al seguito, usufruirà della somministrazione dei pasti per il mezzogiorno ed inoltre la Cooperativa corrisponderà un concorso mensile alle spese di alloggio con parametri e valori definiti di volta in volta a seconda dell'insediamento urbano di destinazione (frazione, paese, città, area metropolitana), valutando la presenza di normali o difficili condizioni di reperibilità degli alloggi, i canoni di locazione applicati nel mercato immobiliare, provvedendo – in ogni caso – ad individuare adeguate soluzioni corrispondenti alle esigenze dei lavoratori e del posto di lavoro.

ART. 11 - INDENNITA' DI MISSIONE ITALIA

I dipendenti della Cooperativa, assunti per prestare la propria attività nel luogo ove si è costituito il proprio rapporto di lavoro, ovvero nella località in cui sono assegnati in maniera stabile possono essere chiamati ad assolvere incarichi e prestazioni brevi sul territorio nazionale determinati da specifiche esigenze aziendali, contingenti e non prevedibili.

I lavoratori in missione Italia, conservano i trattamenti retributivi della provincia di assunzione o stabile occupazione; beneficiano di un'indennità forfetaria complessiva e all'occorrenza verranno messi a disposizione gli eventuali mezzi di trasporto, il vitto e l'alloggio.

L'erogazione dell'indennità avviene per importi concorrenti e forfetari in quanto per sua natura ha lo scopo di risarcire il lavoratore oltre che il valore delle condizioni di disagio anche tutte le esigenze connesse alla condizione di missione breve. Tale indennità forfetaria, essendo trattamento di miglior favore, esclude il computo delle ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro a deroga dell'art.17 del D. Lgs. n. 66/2003.

Le missioni rappresentano un evento transitorio e limitato; cessano al rientro presso la sede di lavoro o luogo di abituale occupazione del lavoratore; le indennità vengono esclusivamente erogate con le modalità previste dalle regolamentazioni in essere, conseguentemente non hanno carattere retributivo ai fini dei vari istituti contrattuali quali: trattamento di fine rapporto (TFR), gratifica natalizia, mensilità aggiuntive, maggiorazioni, etc. Per tali complessivi motivi dette indennità non hanno carattere di coefficiente retributivo.

Art. 11.1 – Trattamento economico della missione Italia

Art. 11.1.1 – Missione che si risolve in giornata in località situata entro 250 Km. dalla sede

Oltre al rimborso analitico delle spese documentate di viaggio e vitto nei limiti e massimali stabiliti dalla Cooperativa nelle procedure di gestione aziendale e nei requisiti di qualità definiti dal Codice Etico Aziendale di cui alla Legge 231/2001, spetta al lavoratore il recupero delle ore eventualmente prestate in eccedenza l'orario settimanale di lavoro con le modalità definite dall'art. 11.2.4 del presente accordo.

Art. 11.1.2 – Missione che si risolve in giornata in località situata oltre 250 Km. dalla sede

I dipendenti della Cooperativa in missione beneficiano di un'indennità forfetaria così di seguito riportata:

- 1) qualora la permanenza fuori sede della missione (andata e ritorno) sia inferiore alle 10 ore, si provvede al rimborso analitico delle spese documentate di viaggio e vitto nei limiti e massimali stabiliti dalla Cooperativa nelle procedure di gestione aziendale e nei requisiti di qualità definiti dal Codice Etico Aziendale di cui alla Legge 231/2001. Il lavoratore usufruisce del recupero delle ore eventualmente prestate in eccedenza l'orario settimanale di lavoro con le modalità definite dall'art. 11.2.4 del presente accordo;
- 2) qualora la permanenza della missione (andata e ritorno) sia superiore alle 10 ore, in una località oltre 250 km. dalla sede, si provvede secondo quanto di seguito riportato:
 - a) rimborso analitico delle spese documentate di viaggio e vitto e eventuale alloggio nei limiti e massimali stabiliti dalla Cooperativa nelle procedure di gestione aziendale e nei requisiti di qualità definiti dal Codice Etico Aziendale di cui alla Legge 231/2001;
 - b) un'indennità giornaliera di disagio pari a 20,00 EURO per ogni giornata effettiva di missione;
 - c) il lavoratore usufruisce del recupero delle ore eventualmente prestate in eccedenza l'orario settimanale di lavoro con le modalità definite dall'art. 11.2.4 del presente accordo.

Art. 11.1.3 - Missione che comporta il pernottamento fuori dalla sede

Qualora la permanenza fuori sede della missione (andata e ritorno) preveda il pernottamento, si provvede secondo quanto di seguito riportato:

- a) rimborso analitico delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio nei limiti e massimali stabiliti dalla Cooperativa nelle procedure di gestione aziendale e nei requisiti di qualità definiti dal Codice Etico Aziendale di cui alla Legge 231/2001;

- b) un'indennità giornaliera di disagio pari a 20,00 EURO per ogni pernottamento e per la giornata di rientro, qualora la missione stessa si concluda dopo le ore 18.00.
- c) il lavoratore usufruisce del recupero delle ore eventualmente prestate in eccedenza l'orario settimanale di lavoro con le modalità definite dall'art. 11.2.4 del presente accordo.

Art. 11.2 – Normativa generale della trasferta breve/missione Italia

Art. 11.2.1 – Modulo di missione Italia e relativa disciplina

Secondo le procedure aziendali, un apposito modulo di autorizzazione disciplinerà la situazione di missione del lavoratore interessato. La mobilità del personale in missione, anche in relazione ai crescenti costi del trattamento stabilito nel presente accordo, viene effettuata dalla Cooperativa secondo rigorosi criteri di valorizzazione delle risorse professionali e della relativa formazione; in ogni caso, il rifiuto di aderire alla richiesta di missione breve comporta l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsto dai Regolamenti Sociali per i Soci e del contratto collettivo per i dipendenti.

Art. 11.2.2 – Tempi della missione Italia

Le modalità di erogazione dell'indennità forfetaria ed il rimborso analitico delle spese di viaggio, vitto ed alloggio – sempre documentate – nei limiti e nei massimali stabiliti dalle procedure di gestione aziendale e nei requisiti di qualità definiti dal Codice Etico Aziendale di cui alla Legge 231/2001, decorrono dal momento della partenza dalla sede abituale di lavoro fino al rientro presso la medesima considerando la durata settimanale dell'orario di lavoro e la disciplina giornaliera delle medesime prestazioni lavorative.

Art. 11.2.3 – Missione per attività formative e di addestramento

I lavoratori, autorizzati dalla Direzione del Personale, a frequentare corsi di formazione e di addestramento presso istituti specializzati, seminari, convegni, non hanno diritto ad alcuna indennità forfetaria di missione Italia. Ai medesimi sarà garantito il rimborso analitico delle spese di viaggio, vitto ed alloggio – sempre documentate – nei limiti e nei massimali stabiliti dalle procedure di gestione aziendale e nei requisiti di qualità definiti dal Codice Etico Aziendale di cui alla Legge 231/2001.

Art. 11.2.4 – Condizione delle prestazioni lavorative in trasferta breve e missione Italia

Il lavoratore che, per motivi non giustificati, senza alcuna autorizzazione della Cooperativa, abbandona l'incarico di missione fuori sede prima dei tempi concordati o comunque lo abbandona senza preavviso - perde il diritto all'indennità forfetaria ed al rimborso delle spese di viaggio e vitto ed alloggio. In ogni caso la Cooperativa adotterà la procedura disciplinare prevista dai Regolamenti Sociali per i soci e dai CCNL per i dipendenti. Le prestazioni lavorative in missione oltre 4 giornate continuative compresi i periodi di fine settimana presso cantieri fuori sede che hanno dotazione di vitto ed alloggio, vengono disciplinate dall'accordo generale sulle trasferte fin dal primo giorno di arrivo presso il cantiere medesimo.

Eventuali prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale, con autorizzazione del Superiore diretto, compresi i giorni di riposo settimanale coincidente con la domenica, daranno diritto, nel caso di lavoro straordinario a riposi compensativi o in alternativa le maggiorazioni previste dagli artt. 59 (parte operai) e 90 (parte quadri-impiegati). Il lavoratore, previa rinuncia al riposo compensativo, avrà diritto alla liquidazione del lavoro straordinario. La normativa eccedente l'orario settimanale non si applica al personale che usufruisce dell'Indennità di Non Limite Orario (INLO) o dell'Indennità di Straordinario Forfetizzato.

L'indennità forfetaria di missione Italia esclude il computo delle ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro in quanto trattamento di miglior favore. Il lavoratore, nell'utilizzo dei mezzi aziendali messi a disposizione della Cooperativa, deve attenersi al "Regolamento di assegnazione e utilizzo degli automezzi aziendali" ed osservare le normative in esso contenute comprese le violazioni al codice della strada. La Cooperativa non risponde di eventuali violazioni e delle sanzioni da esse derivanti e si rivarrà pertanto sul lavoratore interessato.

ART. 12 - MISSIONE (TRASFERTA BREVE) E TRASFERTE ALL'ESTERO

Art. 12.1 - Definizione di missione all'estero o trasferta breve

Si definisce "Missione" o "Trasferta Breve" la temporanea prestazione di lavoro effettuata dal dipendente all'estero fuori dalla propria sede di lavoro (ufficio o cantiere) per esplicito incarico ed autorizzazione aziendale e comunque per ragioni strettamente inerenti la propria attività.

La missione o trasferta breve all'estero si caratterizza indicativamente per esigenze di servizio relative a periodi particolarmente limitati, prevedendo che la presenza professionale all'estero non superi quindici giorni di calendario, includendo nel computo i giorni relativi al viaggio di andata e ritorno.

Art. 12.2 - Definizione di trasferta all'estero

Si definisce "Trasferta all'estero" la temporanea prestazione di lavoro effettuata dal dipendente fuori dalla propria sede di lavoro abituale (ufficio o cantiere) per esplicito incarico ed autorizzazione aziendale e comunque, sia per ragioni strettamente correlate la propria attività, sia per ragioni straordinarie di servizio. La trasferta all'estero si caratterizza indicativamente per esigenze ordinarie e straordinarie che prevedono una presenza professionale stabile all'estero, includendo nel computo i giorni relativi al viaggio di andata e ritorno.

Art. 12.3 – Requisiti

La definizione di missione all'estero (trasferta breve) oppure di trasferta all'estero si convalida nel modulo di prima autorizzazione alla prestazione lavorativa all'estero a cura del Superiore Diretto.

Art. 12.4 - Trattamento economico

Missione all'estero (Trasferta breve) - Indennità giornaliera dovuta per i giorni trascorsi all'estero compresi i tempi di viaggio (andata e ritorno):

- Paesi extra Europa € 52,00 al giorno
- Paesi Europa € 28,00 al giorno

Trasferta all'estero – Indennità giornaliera dovuta per i giorni trascorsi all'estero compresi i tempi di viaggio (andata e ritorno):

- Paesi extra Europa € 81,00 al giorno
- Paesi Europa € 47,00 al giorno

Le Missioni/trasferite rappresentano un evento transitorio e limitato; cessano al rientro presso la sede di lavoro o luogo di abituale occupazione del lavoratore; vengono esclusivamente erogate con le modalità prevista dalle regolamentazioni in essere, conseguentemente non hanno carattere retributivo ai fini dei vari istituti contrattuali quali: trattamento di fine rapporto (TFR), gratifica natalizia, mensilità aggiuntive, maggiorazioni, etc. Per tali complessivi motivi dette indennità non hanno carattere di coefficiente retributivo.

Art. 12.5 - Trattamento dei sabati e delle festività trascorse all'estero

Nei casi in cui la missione o trasferta breve e la trasferta all'estero richiedano una permanenza all'estero che comprende eventuali giorni di sabato oppure di festività, verrà corrisposto, in aggiunta all'indennità giornaliera, il normale trattamento economico per le giornate di sabato oppure di festività che ricadono nel periodo della missione stabilita.

Nel caso, invece, di specifica prestazione lavorativa nei giorni sopra indicati, verrà corrisposta anche la maggiorazione prevista a norma del CCNL per regime di sabato oppure di festività.

Qualora la trasferta all'estero si protragga oltre i 30 giorni di calendario per il periodo eccedente (i suddetti 30 giorni di calendario) le giornate di sabato e festive non danno diritto ad alcuna specifica retribuzione oltre al trattamento previsto dall'indennità giornaliera di trasferta.

Nel caso, invece, di specifica prestazione lavorativa nelle giornate di sabato e festivi verrà corrisposto il relativo trattamento economico, comprese le maggiorazioni previste a norma del CCNL per il regime di sabato oppure di festività.

ART. 13 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 13.1 - Ex premio ferie aziendale

Con decorrenza 1/1/2000 le parti hanno concordato l'abolizione del premio ferie aziendale di cui all'accordo sindacale del 23/05/1977 e hanno istituito un contributo di Lit. 200.000 (Euro 103,29) annue a favore dei soci e dipendenti a cui veniva applicato l'accordo del 23/5/1977 ed in forza alla data del 15/2/1996. Tale contributo, a carico dell'azienda, viene versato annualmente al Fondo di Previdenza Cooperativa a favore di tutti i soci e dipendenti che si trovano nelle suddette condizioni e che hanno aderito al medesimo Fondo.

Art. 13.2 - Lavoratori assunti con contratto estero

Per i lavoratori, non provenienti da CMC, assunti con contratto estero, che richiedono l'iscrizione alla previdenza complementare (Previdenza Cooperativa) verrà integrata la parte a carico azienda con le stesse modalità previste per i lavoratori regolati dal vigente CCNL per i dipendenti delle Cooperative Edili.

Art. 13.3 – contribuzione aggiuntiva

Con decorrenza 1/1/2019 per i lavoratori che hanno aderito con il versamento TFR al Fondo di Previdenza Cooperativa l'azienda si impegna a versare un ulteriore contributo pari allo 0,30% per i dipendenti che incrementeranno la quota a loro carico di almeno uno 0,30%.

ART. 14 - SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

La Cooperativa le OO.SS. e i lavoratori opportunamente informati, formati e dotati dei DPI sono costantemente impegnati per mantenere un ambiente salubre e privo di pericoli, sui luoghi di lavoro nella convinzione che un cantiere ben organizzato sotto il profilo delle condizioni igienico-sanitarie e della sicurezza di chi vi opera risulti alla fine anche economicamente più efficiente. La Cooperativa è impegnata ad applicare e a far applicare tutte le norme relative alla sicurezza sul lavoro e a quelle igienico-sanitarie, adottando anche, per ultimo, un sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro, conforme ai requisiti dello standard internazionale OHSAS 18001, certificato nel gennaio 2009.

Il nuovo regolamento aziendale, adottato dalla Cooperativa, prevede il coinvolgimento di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, del Medico competente di Sede che unitamente alle altre figure previste partecipa al Comitato che si riunisce di norma due volte all'anno, salvo convocazioni straordinarie, con il compito di analizzare i rapporti periodici, i verbali degli organi di vigilanza, analizzare gli infortuni significativi, le statistiche degli infortuni, elaborare proposte migliorative, promuovere le attività formative, definire i programmi di ispezione sui luoghi di lavoro.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione della Cooperativa è costantemente impegnato in un sistema di controllo e reportistica sulle condizioni di sicurezza e salute nei cantieri e nelle unità produttive in genere, anche attraverso ispezioni periodiche. Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza vengono regolarmente inviati i programmi mensili delle ispezioni, alle quali essi possono, a discrezione, partecipare e collaborare al miglioramento della sicurezza nei cantieri.

La Cooperativa metterà a disposizione degli RLS tutte le valutazioni dei rischi e tutti i piani di sicurezza predisposti per i diversi cantieri, consegnando ad almeno due di loro la copia dei documenti.

ART. 15 - SERVIZIO MENSA

Ad integrazione della normativa prevista dal Contratto Integrativo Provinciale del 23.12.1986 e successive integrazioni e modificazioni, La Cooperativa garantisce il servizio mensa attraverso le sotto indicate modalità:

- a) utilizzo delle mense interaziendali esistenti;
- b) fornitura del pasto mensa nelle unità produttive – ove possibile – attraverso un contratto di fornitura stipulato con CAMST.

Nel caso in cui non sia possibile realizzare le condizioni sopra descritte, la C.M.C. si impegnerà ad assicurare ai lavoratori il servizio mensa tramite apposite convenzioni con aziende di ristorazione. Il lavoratore contribuirà con una somma pari a 0,01 euro.

Le parti concordano di istituire una commissione composta da due rappresentanti di parte sindacale e due di parte aziendale per analizzare le questioni riguardanti la mensa della sede Ravenna e l'ambiente in cui opera. Le eventuali questioni verranno riportate, da parte della commissione, al tavolo sindacale oggetto delle relazioni del presente accordo.

ART. 16 - WELFARE AZIENDALE

Art.16.1 – Contributo frequenza ad asili nido e prescolare

La cooperativa contribuirà a rimborsare parzialmente le spese effettivamente sostenute dai dipendenti/genitori per la frequenza all'asilo nido e della scuola materna dei loro figli.

Rimborso spetta relativamente alle spese sostenute dal dipendente nel corso del rapporto lavoro.

I rimborsi verranno effettuati in un'unica soluzione entro il 15 maggio dell'anno successivo a quello in cui sono state effettuate le spese per la frequenza all'asilo nido e della scuola materna. Con una apposita procedura aziendale verranno determinati i tempi e le modalità per effettuare la richiesta dei rimborsi.

Qualora il costo aziendale massimo previsto venisse superato dalle richieste pervenute, le parti si incontreranno per determinare i criteri per la ripartizione del contributo.

Per le sole somme rimborsate nell'anno 2018 afferenti alle spese sostenute nell'anno 2017 i termini di pagamento slitteranno al 13 luglio 2018 per i rimborsi dell'asilo nido e al 14 settembre 2018 per la scuola materna.

Art. 16.1.1 - Asilo Nido

Il costo che la cooperativa sosterrà non potrà superare complessivamente la somma di 15.000 euro l'anno.

Per ogni figlio la cooperativa rimborserà fino al 50% delle spese effettivamente sostenute con un limite massimo di 1.000 euro per anno solare.

Art. 16.1.2 - Scuola Materna

Il costo che la cooperativa sosterrà non potrà superare complessivamente la somma di 6.000 euro l'anno.

Per ogni figlio la cooperativa rimborserà fino al 50% delle spese effettivamente sostenute con un limite massimo di 400 euro per anno solare.

Art. 16.2 – Beni e Servizi

I lavoratori in forza al primo gennaio del 2018, 2019 e 2020 verrà riconosciuto un importo annuale per l'acquisto di beni e servizi. Il suddetto importo non è riproporzionato per i lavoratori part-time. Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata.

L'importo per i gli anni del triennio 2018-2020 saranno i seguenti:

- anno **2018** euro 100,00;
- anno **2019** euro 125,00;
- anno **2020** euro 150,00.

L'importo verrà messo a disposizione dal mese di gennaio di ogni anno e potrà essere assorbito, in tutto o in parte, da eventuali prestazioni eventualmente introdotte dal CCNL o dal

contratto integrativo provinciale di Ravenna che abbia la natura di beni e servizi erogati ai lavoratori.

Qualora il lavoratore non utilizzi in tutto o in parte l'importo entro il 31/12 dell'anno di riconoscimento la differenza non utilizzata verrà automaticamente versata nella sua posizione aperta presso il fondo di previdenza complementare.

Art. 16.3 – Infortuni Professionali ed Extra Professionali

La cooperativa provvederà ad assicurare i lavoratori in caso di morte o invalidità permanente a causa di infortuni professionali ed extraprofessionali.

Art. 16.3.1 Infortuni Professionali:

- in caso di morte: per una somma corrispondente a 2 volte la retribuzione annua con il massimo di 80.000,00 euro; tale somma si intende elevata a 5 volte la retribuzione annua con il massimo di 260.000,00 per i dipendenti che non hanno familiari a carico per i quali l'INAIL non corrisponde agli eredi alcuna rendita o capitale nonché per i dipendenti che subiscano un infortunio professionale, risarcibile a termini della polizza accesa, non assicurato o non riconosciuto dall'INAIL;
- in caso di invalidità permanente: per una somma corrispondente a 2 volte la retribuzione annua con un massimo di 80.000,00 euro; tale somma si intende elevata a 6 volte la retribuzione annua con il massimo di 310.000,00 euro per i dipendenti che subiscano un infortunio professionale, risarcibile a termini della polizza accesa, non assicurato o non riconosciuto dall'INAIL.

Art. 16.3.2 Infortuni Extra Professionali:

- in caso di morte: Per una somma corrispondente a 5 volte la retribuzione annua con il massimo di 260.000,00;
- in caso di invalidità permanente: per una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione annua con un massimo di 310.000,00 euro.

Art. 16.4 – Assistenza Legale

Ai lavoratori che ne facciano richiesta verrà prestato il servizio di assistenza legale che comprenderà l'espletamento di una consulenza preliminare e stragiudiziale nell'ambito delle seguenti materie:

- circolazione stradale e/o irrogazione di sanzioni previste dal Codice della Strada;
- rapporti e problematiche di natura condominiale;
- rapporti e problematiche relative alla locazione di immobili;
- rapporti e problematiche relative ai diritti dei consumatori e/o degli utenti finali di servizi.

La consulenza avrà carattere preliminare (per tale dovendosi intendere il primo esame generale della problematica) e comprenderà:

la risposta mediante pareri orali (sia contestuali, sia differiti ove risulti necessaria una specifica disamina), l'indicazione del grado di complessità dell'eventuale contenzioso e i relativi prevedibili oneri sia della fase stragiudiziale, che di quella giudiziale; laddove necessario la redazione di corrispondenza scritta (es. costituzione in mora, denuncia di vizi, etc...).

Per quanto riguarda la circolazione stradale e/o l'irrogazione di sanzioni previste dal Codice della Strada, la consulenza potrà comprendere indicazioni per la redazione a carico dell'interessato di ricorsi in opposizione avanti ai competenti Giudici di Pace.

Resta pertanto esclusa l'assistenza di natura stragiudiziale oltre i limiti sopra definiti e la tutela in giudizio.

Art. 16.5 - Percorsi formativi

La Cooperativa si impegna a favorire il rientro dal congedo di maternità con l'istituzione di percorsi formativi.

Art. 17 - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

Art. 17.1 – Congedo Parentale

E' data facoltà ai genitori di fruire in misura frazionata l'astensione facoltativa per congedo parentale, in misura minima pari a 2 ore al giorno. Dietro presentazione, almeno tre giorni prima, di richiesta scritta dove viene indicato il calendario di utilizzo delle ore richieste.

Il monte ore totale, relativo ai 6 mesi, a disposizione del genitore, è pari a 1.044 ore totali $[(365 : 2 - 104 : 2) \times 8]$.

Il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantatreesimo, della retribuzione globale mensile riferita alla percentuale di legge.

Art. 17.2 Part Time lavoratrici madri

Al fine di consentire alle lavoratrici madri, assunte presso la sede di Ravenna con una anzianità di almeno 3 anni, l'assistenza al figlio fino al compimento del 3° anno di età, la cooperativa accoglierà nell'ambito del 2% della forza occupata presso la sede, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il rapporto di lavoro part time temporaneo potrà essere articolato con una riduzione del 25 o del 50% del normale orario di lavoro previo accordo tra cooperativa e lavoratrice tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e produttive.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Art. 17.3 - Visita medica specialistica e cure odontoiatriche (Permesso Con Recupero)

Le assenze per visite specialistiche, cure odontoiatriche, terapie e accertamenti diagnostici, per se o per i figli minori, opportunamente documentate, devono essere preventivamente comunicate al proprio responsabile, dette assenze vengono coperte con l'utilizzo dei permessi orari individuali.

In alternativa, nel caso in cui il lavoratore non abbia permessi residui dell'anno precedente, potrà utilizzare a copertura dell'assenza ore di PCR (Permessi Con Recupero).

Si potranno utilizzare i PCR fino ad un massimo di quaranta ore annue.

Le ore di assenza dovranno essere recuperate entro quindici giorni dall'evento, detti recuperi potranno essere effettuati con un massimo di due ore al giorno dalle 8.00 alle 20.00.

Qualora nei quindici giorni successivi all'evento non venisse effettuato il recupero, per qualsivoglia motivo, l'assenza verrà coperta con le ore di permesso individuale spettanti nell'anno.

Art. 17.4 – Permessi per motivi personali con recupero

I permessi per motivi personali devono essere richiesti al proprio responsabile, e vengono coperti con l'utilizzo dei permessi orari individuali.

In alternativa, nel caso in cui il lavoratore non abbia permessi residui dell'anno precedente, potrà utilizzare a copertura del permesso ore di PCR (Permessi Con Recupero).

Si potranno utilizzare i PCR fino ad un massimo di dodici ore all'anno.

Le ore di assenza dovranno essere recuperate entro quindici giorni dall'evento, detti recuperi potranno essere effettuati con un massimo di due ore al giorno dalle 8.00 alle 20.00.

Qualora nei quindici giorni successivi all'evento non venisse effettuato il recupero, per qualsivoglia motivo, l'assenza verrà coperta con le ore di permesso individuale spettanti nell'anno.

Art. 17.5 – Assistenza Fiscale

Nel caso in cui il lavoratore intenda usufruire dell'assistenza fiscale del CAF con il quale la cooperativa ha stipulato apposita convenzione, viene riconosciuta un'ora di permesso retribuito per la redazione della denuncia dei redditi.

Art. 17.6 - Vaccino antinfluenzale

Per venire incontro all'esigenza di cura dei lavoratori viene riconosciuta la possibilità farsi somministrare il vaccino antinfluenzale attraverso apposita convenzione stipulata con il centro medico. A fronte della vaccinazione viene riconosciuta un'ora di permesso retribuito.

Art. 18 – ANTICIPAZIONI TFR

Art. 18.1 - Anticipo TFR per motivi vari

Viene prevista la possibilità per i dipendenti con anzianità aziendale pari o superiore a 4 anni di richiedere:

- l'anticipazione del 75% del TFR residuo maturato nei seguenti casi:
 - 1) acquisto o costruzione e ristrutturazione della prima casa per se e per i figli;
 - 2) spese sanitarie per se, per il coniuge e per i figli;
 - 3) estinzione mutui in corso per acquisto prima casa per se e per i figli;
 - 4) riscatti e ricongiunzioni ai fini pensionistici per se, per il coniuge e per i figli.
- l'anticipazione del 30% senza alcuna giustificazione.

Tali possibilità possono essere utilizzate soltanto una volta nel corso del rapporto di lavoro oltre a quella prevista dalla norma.

Art. 18.2 - Anticipo TFR per acquisire quote sociali

Viene inoltre concessa la possibilità al socio/lavoratore di acquistare quote sociali con il 100% del TFR residuo maturato.

ART. 19 - DECORRENZA E DURATA.

Il presente accordo aziendale decorre dal 1/7/2018 ed avrà validità sino a tutto il 30/06/2021.

Il contratto si intenderà rinnovato di anno in anno dopo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.

C.M.C.

OO.SS.

R.S.U.

Allegato 1)

Elenco indennità di trasferta oltre 70 km per cantieri in essere al 30 giugno 2018.

**ELENCO DELLE INDENNITA' DI TRASFERTA OLTRE 70 KM. PER CANTIERI IN ESSERE
AL 30 GIUGNO 2018.**

CDC	CANTIERI	Indennità forfetaria di trasferta
3916	AN - Complesso ospedaliero Ancona	16,50
3553	LI – Piombino	22,50
5777	MC - Quadrilatero Foligno-Civitanova	22,50
3386	MI - Brescia Idro Sud	22,50
5858	MI – Metrotranvia	22,50
5020	PG - Quadrilatero Muccia-Colfiorito	24,50
2040	PN - Aviano Base Nato	19,50
3241	RM - Cassa Depositi e Prestiti	22,50
5202	RM - Ospedale dei Castelli	22,50
2993	TN - Depuratore di Trento	22,50
3999	CS - Metropolitana Cosenza-Rende	30,50
3232	SV - Letimbro Savona	26,50
2374	TO - Metropolitana di Torino	26,50
3974	TO - Venaus	28,50
5151-5830	AG - Porto Empedocle	44,50
5200	CL - Empedocle 2	44,50
5037	CT - Sigonella	44,50
3555-3442	CT - Metropolitana di Catania	44,50

Allegato 2)

Verbale di Accordo Impianti e sistemi di video-sorveglianza e impianti di sistema informativo e rete "Internet".

VERBALE DI ACCORDO

La CMC di Ravenna e le Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) assistite dalle Organizzazioni Sindacali di categoria, Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL, intendono con il presente accordo regolamentare il progetto di adeguamento tecnologico attuato all'interno della Sede della società medesima in via Trieste, 76 in materia di Video-sorveglianza e Misure di sicurezza ai fini Privacy.

Premesso che le parti con il presente accordo intendono esclusivamente riferirsi al rispetto delle norme previste in materia di esplicito divieto del controllo a distanza dei lavoratori previste dall'art.4) della Legge n.300/1970 e l'attuazione delle misure di sicurezza "minime" previste dal DPR.n.318 del 28 luglio 1999 in materia di Tutela dei dati personali, si predispone il seguente regolamento di attuazione.

IMPIANTI E SISTEMI DI VIDEO-SORVEGLIANZA.

La installazione di impianti e apparecchiature di video-sorveglianza ed il relativo controllo si rende necessaria per le dimensioni organizzative e logistiche della nuova sede degli uffici, la loro consistenza patrimoniale e la medesima sicurezza del lavoro.

In tale ambito, nei corpi uffici siti in via Trieste 76, di cui si allega una specifica pianta topografica, vengono predisposte n. 11 telecamere di controllo agli ingressi principali e nei corridoi. Il sistema di registrazione, controllo, conservazione e distruzione delle immagini viene effettuato presso un apposito locale sempre chiuso e con accesso limitato al solo personale incaricato da speciale procedura.

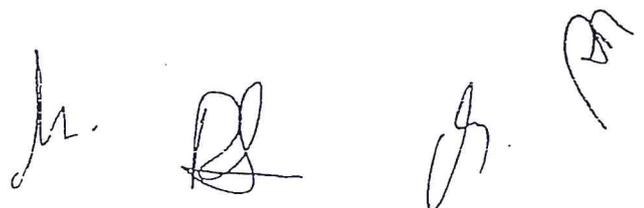
La installazione degli impianti ed il sistema di video sorveglianza, nonché le relative informazioni o situazioni che ne derivano o ne possono derivare, fermo restando l'assoluto rispetto della riservatezza e dignità dei lavoratori e l'assoluto divieto di controllo a distanza dell'attività dei medesimi, deve avvenire con tempestiva e preventiva consultazione delle R.S.A..

Considerata la complessità dell'organizzazione aziendale ed il presidio delle modalità di regolamento stabilite, gli obiettivi di utilizzo del sistema di video sorveglianza quale misura di sicurezza ai fini del trattamento dei dati personali (DPR. 318/1999) e tutela dei diritti dei lavoratori, le parti concordano sulla individuazione dei seguenti indirizzi:

- nomina di un Responsabile e Garante Aziendale sulla Video Sorveglianza;
- nomina di incaricati specifici sulla Video Sorveglianza;
- direttiva di informazione costante a soci e dipendenti.

IMPIANTI DI SISTEMA INFORMATIVO E RETE "INTERNET".

La installazione di impianti a rete "internet", posta elettronica etc. ed il loro utilizzo deve avvenire esclusivamente e tassativamente per motivi di lavoro; eventuali variazioni od implementazioni di accessori di utilizzo elettronico tramite la rete deve avvenire dietro esplicita autorizzazione. Il controllo ed i comportamenti non idonei inerenti l'utilizzo di tali modalità deve essere portato preventivamente a conoscenza delle R.S.A.. Le infrazioni accertate e la procedura di contestazione di addebito ai dipendenti deve avvenire nel rispetto delle norme previste dal C.C.N.L. vigente.



Considerata la complessità dell'organizzazione aziendale e del sistema delle reti informatiche interne ed esterne, le parti prendono atto, che l'adozione delle modalità di sicurezza dei dati trattati ed il relativo controllo viene effettuato con i seguenti indirizzi :

- nomina di un responsabile aziendale di "sistema";
- informativa a soci e dipendenti.

MISURE MINIME DI SICUREZZA PER IL TRATTAMENTO DEI DATI.

Le parti concordano che l'applicazione della normativa specifica (DPR 318/1999) deve avvenire con le massime garanzie di sicurezza del trattamento dati della Cooperativa , tutela e consenso degli interessati.

A tal fine si prende atto che il sistema delle responsabilità assegnate dalla CMC in osservanza della legislazione vigente è il seguente :

- | | |
|---|-----------------------|
| - Responsabile del Trattamento Dati CMC | dr. Manlio Malatesta |
| - Responsabile del Trattamento dati Amm.ne | dr. Alberto Morigi |
| - Responsabile del Trattamento dati Personale | rag. Claudio Liverani |
| - Responsabile del Trattamento dati Soci | dr. Giorgio Giordani |
| - Amministratore del Sistema Informatico | rag. Paride Padovani |
| - Amministratore del Sistema Cartaceo | Sig. Guido Leoni |
| - Responsabile e Garante Video Sorveglianza | Sig. Guido Leoni |

L'adozione delle misure minime di sicurezza avviene con informativa a soci e dipendenti.

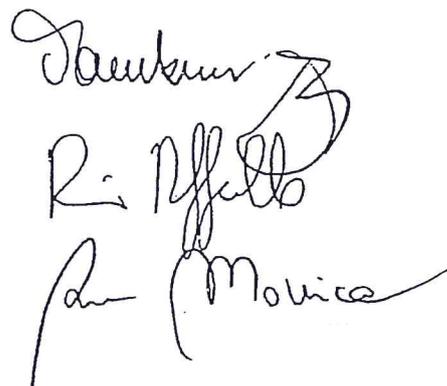
Si allega pianta topografica degli uffici siti via Trieste,76 con impianto di video-sorveglianza.

Letto, sottoscritto in data 7 gennaio 2001.

CMC RAVENNA



RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
R.S.A.



REVISIONE	DATA	1	14-02-2019
REVISIONE	DATA	2	14-02-2019
REVISIONE	DATA	3	14-02-2019
REVISIONE	DATA	4	14-02-2019
REVISIONE	DATA	5	14-02-2019
REVISIONE	DATA	6	14-02-2019
REVISIONE	DATA	7	14-02-2019
REVISIONE	DATA	8	14-02-2019
REVISIONE	DATA	9	14-02-2019
REVISIONE	DATA	10	14-02-2019
REVISIONE	DATA	11	14-02-2019
REVISIONE	DATA	12	14-02-2019
REVISIONE	DATA	13	14-02-2019
REVISIONE	DATA	14	14-02-2019
REVISIONE	DATA	15	14-02-2019
REVISIONE	DATA	16	14-02-2019
REVISIONE	DATA	17	14-02-2019
REVISIONE	DATA	18	14-02-2019
REVISIONE	DATA	19	14-02-2019
REVISIONE	DATA	20	14-02-2019
REVISIONE	DATA	21	14-02-2019
REVISIONE	DATA	22	14-02-2019
REVISIONE	DATA	23	14-02-2019
REVISIONE	DATA	24	14-02-2019
REVISIONE	DATA	25	14-02-2019
REVISIONE	DATA	26	14-02-2019
REVISIONE	DATA	27	14-02-2019
REVISIONE	DATA	28	14-02-2019
REVISIONE	DATA	29	14-02-2019
REVISIONE	DATA	30	14-02-2019
REVISIONE	DATA	31	14-02-2019
REVISIONE	DATA	32	14-02-2019
REVISIONE	DATA	33	14-02-2019
REVISIONE	DATA	34	14-02-2019
REVISIONE	DATA	35	14-02-2019
REVISIONE	DATA	36	14-02-2019
REVISIONE	DATA	37	14-02-2019
REVISIONE	DATA	38	14-02-2019
REVISIONE	DATA	39	14-02-2019
REVISIONE	DATA	40	14-02-2019
REVISIONE	DATA	41	14-02-2019
REVISIONE	DATA	42	14-02-2019
REVISIONE	DATA	43	14-02-2019
REVISIONE	DATA	44	14-02-2019
REVISIONE	DATA	45	14-02-2019
REVISIONE	DATA	46	14-02-2019
REVISIONE	DATA	47	14-02-2019
REVISIONE	DATA	48	14-02-2019
REVISIONE	DATA	49	14-02-2019
REVISIONE	DATA	50	14-02-2019
REVISIONE	DATA	51	14-02-2019
REVISIONE	DATA	52	14-02-2019
REVISIONE	DATA	53	14-02-2019
REVISIONE	DATA	54	14-02-2019
REVISIONE	DATA	55	14-02-2019
REVISIONE	DATA	56	14-02-2019
REVISIONE	DATA	57	14-02-2019
REVISIONE	DATA	58	14-02-2019
REVISIONE	DATA	59	14-02-2019
REVISIONE	DATA	60	14-02-2019
REVISIONE	DATA	61	14-02-2019
REVISIONE	DATA	62	14-02-2019
REVISIONE	DATA	63	14-02-2019
REVISIONE	DATA	64	14-02-2019
REVISIONE	DATA	65	14-02-2019
REVISIONE	DATA	66	14-02-2019
REVISIONE	DATA	67	14-02-2019
REVISIONE	DATA	68	14-02-2019
REVISIONE	DATA	69	14-02-2019
REVISIONE	DATA	70	14-02-2019
REVISIONE	DATA	71	14-02-2019
REVISIONE	DATA	72	14-02-2019
REVISIONE	DATA	73	14-02-2019
REVISIONE	DATA	74	14-02-2019
REVISIONE	DATA	75	14-02-2019
REVISIONE	DATA	76	14-02-2019
REVISIONE	DATA	77	14-02-2019
REVISIONE	DATA	78	14-02-2019
REVISIONE	DATA	79	14-02-2019
REVISIONE	DATA	80	14-02-2019
REVISIONE	DATA	81	14-02-2019
REVISIONE	DATA	82	14-02-2019
REVISIONE	DATA	83	14-02-2019
REVISIONE	DATA	84	14-02-2019
REVISIONE	DATA	85	14-02-2019
REVISIONE	DATA	86	14-02-2019
REVISIONE	DATA	87	14-02-2019
REVISIONE	DATA	88	14-02-2019
REVISIONE	DATA	89	14-02-2019
REVISIONE	DATA	90	14-02-2019
REVISIONE	DATA	91	14-02-2019
REVISIONE	DATA	92	14-02-2019
REVISIONE	DATA	93	14-02-2019
REVISIONE	DATA	94	14-02-2019
REVISIONE	DATA	95	14-02-2019
REVISIONE	DATA	96	14-02-2019
REVISIONE	DATA	97	14-02-2019
REVISIONE	DATA	98	14-02-2019
REVISIONE	DATA	99	14-02-2019
REVISIONE	DATA	100	14-02-2019

PIANO TERRA
 COOPERATIVA
 C.M.C. RA -
 MANUTENZIONE STRAORDINARIA NEI LOCALI
 DELLA COOPERATIVA KRATON E CEMENTISTI
 III RAVENNA CMC VIA TRIESTE 76 RAVENNA
 678
 C.M. COSTO
 3000
 10-11-1998
 INGEGNERIA
 C.M.C. RAVENNA
 CEMENTISTI
 KRATON E
 COOPERATIVA
 C.M.C. RA -
 MANUTENZIONE STRAORDINARIA NEI LOCALI
 DELLA COOPERATIVA KRATON E CEMENTISTI
 III RAVENNA CMC VIA TRIESTE 76 RAVENNA

