

PRIMO CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE
Anno 2006 - 2009

Consorzio per lo Sviluppo Industriale del Comune di MONFALCONE

E

CISLFPS FPCGIL

| | |
|-----------|--------------|
| PROT. | |
| DIRETTORE | |
| C.S.R.F. | |
| | 10 MAR. 2008 |
| C.S.L. | |
| C.S.P.E. | |
| ATTI | |

~~INCONTRO FORMALE DEL 10 SETTEMBRE 2007~~

CISL-FP

Il giorno 10 del mese di MARZO dell'anno 2008
presso la sede del Consorzio per lo sviluppo industriale del Comune di Monfalcone
tra

Il Consorzio per lo Sviluppo Industriale del Comune di Monfalcone legalmente
rappresentato dal delegato dott. Gianpiero Fontana, direttore
e

le rappresentanze Sindacali Provinciali: FPS - CISL e FP - CGIL in rappresentanza del
personale dipendente del Consorzio

CISLFPS MASSIMO REYLACQUA - PATRIZIA BIVALLO
F.P.CGIL LUCA MANIA'

PREMESSO

CHE il Consorzio per lo Sviluppo Industriale del Comune di Monfalcone, già Ente di Diritto Pubblico ex legge 6 luglio 1964 n. 633, è stato trasformato in Ente Pubblico Economico in conformità all'articolo 36, comma 4, della legge 5 ottobre 1991, n. 317 e che tale natura giuridica è stata confermata dalla Legge Regionale n. 36 del 5 settembre 1995 articolo 1; CHE la Legge Regionale n. 3 del 18 gennaio 1999 della Regione Friuli - Venezia Giulia all'articolo 1, comma 1° disciplina l'ordinamento dei consorzi per lo sviluppo industriale, aventi natura di enti pubblici economici e tra i quali figura anche il Consorzio per lo Sviluppo industriale del Comune di Monfalcone, in riferimento agli ambiti degli agglomerati industriali di interesse regionale individuati dalla programmazione economica e di pianificazione territoriale regionale, così come definiti dagli strumenti urbanistici comunali;

CHE con deliberazione n. 519/1 del 16 dicembre 1996 del Consiglio di Amministrazione è stato recepito il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (più avanti nominato C.C.N.L. - F.I.C.E.I.) per il personale dipendente dei Consorzi ed Enti di sviluppo industriale aderenti alla F.I.C.E.I., con esclusione della categoria dei dirigenti, stipulato a Roma il 21 dicembre 1993 per il periodo 01/01/1994 - 31/12/1997 per la parte normativa e per il periodo 01/01/1994 - 31/12/1995 per la parte economica;

CHE con successiva deliberazione n. 533/6 di data 11 giugno 1997 del Consiglio di Amministrazione è stato recepito il C.C.N.L. - F.I.C.E.I. parte economica per il biennio 1996/1997;

CHE con successiva deliberazione n. 619/10 di data 7 agosto 2000 del Consiglio di Amministrazione è stato recepito il nuovo C.C.N.L. - F.I.C.E.I. stipulato a Roma il 13 luglio 2000 per il periodo 01/01/1998 - 31/12/2001 per la parte normativa e per il periodo 01/01/1998 - 31/12/1999 e per il biennio 200/2001 per la parte economica;

CHE con successiva deliberazione n. 660/01 di data 22 agosto 2002 del Consiglio di Amministrazione è stato esteso il nuovo C.C.N.L. - F.I.C.E.I. stipulato a Roma il 13 luglio 2000 per il periodo 01/01/1998 - 31/12/2001 per la parte normativa e per il periodo 01/01/1998 - 31/12/1999 e per il biennio 2000/2001 per la parte economica anche al personale dipendente di ruolo in servizio presso il Consorzio alla data del 13 luglio 2000

Prot. 0001494
Data 10/03/2008
P. Arch. PERSI

Consorzio CSM Monfalcone

CISL-FP

CISL-FP

F.P. CGIL

al quale era applicato il contratto consortile di data 31/01/1983;
CHE con successiva deliberazione n. 667/02 di data 07 gennaio 2003 del Consiglio di Amministrazione è stato recepito il vigente C.C.N.L. - F.I.C.E.I. stipulato a Roma il 19 dicembre 2002 per il periodo 01/01/2002 - 31/12/2005 per la parte normativa e per il periodo 01/01/2002 - 31/12/2003 per la parte economica;
CHE con la deliberazione n. 660/01 di data 22 agosto 2002 sopra richiamata, si è concluso l'iter di applicazione del nuovo C.C.N.L. - F.I.C.E.I. a tutti i dipendenti di ruolo del Consorzio e sono stati quindi rimossi gli ostacoli per procedere alla stipula del primo Contratto Collettivo Aziendale
CHE il 1° CONTRATTO AZIENDALE - 2006/2009 nel rispetto della disciplina del C.C.N.L. - F.I.C.E.I., ha come finalità l'obiettivo di realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento del Consorzio, nella propria specificità territoriale, consentendo soluzioni più appropriate alle problematiche della gestione del lavoro;
CHE per quanto non previsto dal presente 1° CONTRATTO AZIENDALE - 2006/2009 e dal C.C.N.L. - F.I.C.E.I. si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore e alla legge n. 300/1970;
CHE il 1° CONTRATTO AZIENDALE - 2006/2009 ha forza di legge e le parti contraenti sono obbligate all'osservanza non solo a quanto è nel medesimo espresso ma anche soggette a tutte le conseguenze che ne derivano secondo legge;
viene stipulato in accordo con le parti

1. Materie demandate al Contratto Aziendale

Alla contrattazione collettiva di livello aziendale è espressamente demandata la disciplina dell'organizzazione del lavoro e la sua programmazione e più specificatamente:

- le modalità operative relative ai sistemi di incentivazione;
- le modalità operative alle metodologie di valutazione riguardanti lo sviluppo professionale;
- la programmazione annuale e pluriennale delle attività di formazione professionale, di qualificazione e aggiornamento del personale;
- i piani di mobilità a carattere non temporaneo di lavoratori conseguente a processi di ristrutturazione aziendale comportante anche riconversione con formazione professionale, ovvero di acquisizione o scorporo dei servizi, anche con passaggio a società operative partecipate;
- l'articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;
- il diritto allo studio;
- l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro e le politiche di prevenzione malattie ed infortuni;
- le pari opportunità;
- la individuazione di nuovi profili professionali e relative declaratorie;

ogni altra materia indicata esplicitamente nel C.C.N.L. - F.I.C.E.I.

2. Informazione

Il Consorzio è tenuto ad informare periodicamente e tempestivamente le Organizzazioni sindacali, firmatarie il C.C.N.L. - F.I.C.E.I. ed il 1° CONTRATTO AZIENDALE - 2006/2009, sugli atti di valenza generale, concernenti:

- il rapporto di lavoro
- l'organizzazione del lavoro
- la gestione complessiva delle risorse umane

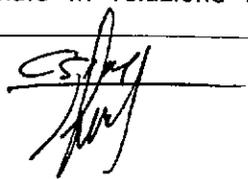
Nel caso in cui si tratti di materie per le quali si preveda la concertazione o la contrattazione, l'informazione deve essere preventiva.

3. Concertazione

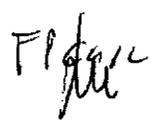
Dal momento di ricevimento della informazione viene attivata la concertazione.

La concertazione a livello aziendale verterà sulle seguenti materie:

- andamento economico e produttivo dell'ente;
- i piani di verifica sull'utilizzo del lavoro straordinario;
- sviluppo di iniziative societarie di rilievo per gli assetti occupazionali e l'organizzazione del lavoro;
- l'andamento della occupazione con riferimento a programmi operativi aventi concreta rilevanza per lo sviluppo occupazionale;
- classificazione del personale in relazione all'organizzazione ed agli obiettivi del Consorzio;



CISL - FP

- carichi di lavoro;
- piano ferie;
- processi di mobilità interna;
- part time;
- assunzioni a tempo determinato.

La concertazione si svolge in appositi Incontri, che iniziano entro 5 (cinque) giorni dalla data di ricezione della richiesta da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Il Consorzio mette a disposizione delle Organizzazioni Sindacali Aziendali un locale idoneo per le proprie riunioni.

Tutto quanto sopra premesso considerate:

- l'attuale dimensione del Consorzio con riferimento ai servizi da erogarsi secondo le direttive di programmazione regionale;
- i fini istituzionali elencati all'articolo 3 dello Statuto del Consorzio, approvato dalla Giunta Regionale con delibera n. 2522 del 6 agosto 1999 e successive modificazioni, in vigore alla data del 15 luglio 2002;
- il numero delle infrastrutture gestite e realizzate dal consorzio;

il seguente 1° CONTRATTO AZIENDALE - 2006/2009 tenendo conto dei livelli previsti dal C.C.N.L. -F.I.C.E.I., della nuova organizzazione degli uffici, delle nuove mansioni e responsabilità e delle attività intermedie intraprese.

ART. 1 - APPLICABILITA'

Il presente 1° CONTRATTO AZIENDALE - 2006/2009 regola, come norma di secondo grado, i rapporti di lavoro tra il Consorzio ed i propri dipendenti ed è immediatamente esecutivo dopo la firma delle parti.

ART. 2 - DURATA DEL CONTRATTO

IL 1° CONTRATTO AZIENDALE - 2006/2009 ha la stessa durata del C.C.N.L. vigente.

Entro i tre mesi prima della scadenza, sulla base di eventuali proposte avanzate dalle OO.SS., le parti sono tenute a dare avvio al confronto per il suo rinnovo.

ART. 3 - ORGANIZZAZIONE

3.1 - MANSIONI

Per mansioni si devono intendere le attività effettivamente svolte, nell'ambito del rapporto di lavoro, dal dipendente.

Il lavoratore dev'essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto e indicate di massima nella declaratoria di categoria in riferimento all'art 24 del CCNL e nel quadro di organizzazione del personale adottato dal consiglio di amministrazione, nell'ambito della dotazione organica dell'ente.

Al personale al quale viene richiesto di svolgere mansioni superiori, viene riconosciuto a norma dell' art 13 L. 300/70 per il periodo corrispondente, il diritto alla retribuzione propria di quel livello.

Qualora l'assegnazione al livello superiore si protragga per almeno tre mesi continuativi o comunque per almeno 200 giorni di effettivo lavoro computati nell'anno solare, l'assegnazione diviene definitiva.

3.2 - OBIETTIVI

Di norma ogni anno, entro il mese di gennaio, si procede alla verifica della classificazione professionale del personale, ove ricorrano le condizioni stabilendo i compiti, le mansioni e le responsabilità di ciascun dipendente, fissandone gli obiettivi.

ART. 4 - CARICHI DI LAVORO

Il Consorzio, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, si impegna a provvedere alla rilevazione dei carichi di lavoro per ufficio e per servizio ed alla loro verifica con cadenza di norma annuale.

L'organizzazione del lavoro avverrà adottando metodologie e criteri che consentano di armonizzare la produttività del consorzio salvaguardando la dignità e valorizzando la professionalità dei singoli lavoratori in riferimento al loro complesso.

ART. 5 - ORARIO DI LAVORO

Fermo restando la misura orario settimanale prevista dal CCNL in 36 ore settimanali, viene definita la seguente articolazione dell'orario.

| | | | | | |
|-----------------|----------------|----------------------|----------|-------------------|----------------------|
| Lunedì, | mattina | 08.30 - 13.30 | - | pomeriggio | 14.30 - 17.30 |
| Martedì, | mattina | 08.30 - 13.30 | - | pomeriggio | 14.30 - 17.30 |

CISL-PP

F. P.

| | | | | | |
|-------------------|----------------|----------------------|---|-------------------|----------------------|
| Mercoledì, | mattina | 08.30 - 13.30 | - | pomeriggio | 14.30 - 17.30 |
| Giovedì, | mattina | 08.30 - 13.30 | - | pomeriggio | 14.30 - 17.30 |
| Venerdì, | mattina | 08.30 - 13.30 | | | |

Nell'ambito di quest'orario i singoli dipendenti dovranno assicurare le 36 ore settimanali di contratto, concordando ciascuno con il Direttore ed eventualmente con il Capo servizio il proprio orario d'ufficio e i pomeriggi lavorativi a seconda dell'organizzazione di lavoro. La flessibilità dell'orario va intesa in questi termini:

| | | |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|
| - mattina | 08.00/09.00 | 13.00/14.00 |
| - pomeriggio | 14.00/15.00 | 17.00/18.00 |
| - pomeriggio (quello corto) | 14.00/15.00 | 16.00/17.00 |

Eventuali orari diversi, anche ai sensi della L 151/01, potranno essere stabiliti anche in via transitoria, fino al perdurare delle necessità, tra il direttore, il responsabile dell'ufficio e i singoli lavoratori per armonizzare particolari esigenze del dipendente ed esigenze del servizio.

ART. 6 - LAVORO STRAORDINARIO E BANCA ORE

Il lavoro straordinario viene regolamentato nei termini di cui all'art. 35 del C.C.N.L. 2006 - 2009 e può essere effettuato quando ricorrono particolari esigenze dell'azienda indifferibili e di durata temporanea, previa autorizzazione del responsabile del personale dell'Ente.

Nell'ambito del limite della sommatoria delle ore assegnate individualmente al personale dipendente possono essere stabilite deroghe, determinate da situazioni eccezionali, purchè comunicate alle rappresentanze Sindacali. Nei casi in cui si evidenzino complessivamente o per cause ricorrenti - un ricorso significativo e sistematico alle prestazioni straordinarie, le parti a livello aziendale si incontreranno per le opportune congiunte valutazioni.

Le parti convengono - al fine di consentire al lavoratore di fruire della retribuzione ovvero del permesso compensativo, per le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario l'orario di riferimento - di prevedere la possibile istituzione di un conto ore individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiranno le ore di prestazioni supplementari e straordinarie e saranno utilizzate entro 180 giorni dalla avvenuta prestazione nella misura massima di 70 ore/anno.

Le ore accantonate potranno essere richieste in retribuzione ovvero come permesso per necessità personali o familiari.

L'utilizzo come riposo compensativo, con riferimento all'organizzazione degli uffici, sarà ammesso alla fruizione in accordo con il Direttore.

Il numero di ore accumulate e destinate a successiva fruizione potrà essere evidenziato mensilmente sulla busta paga.

In riferimento alle ore accantonate per successivo recupero le maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

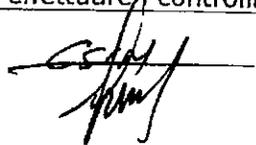
Le ore in eccedenza (accumulo minuti) dovranno essere recuperate nella flessibilità del proprio orario di lavoro entro il mese di competenza e non oltre a quello successivo a parte la richiesta scritta da parte del singolo dipendente al Direttore di poter prorogare il recupero e su decisione finale del Direttore.

ART. 7 - PERMESSI ART. 44

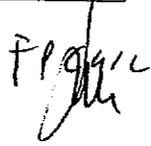
Il dipendente, previo richiesta scritta, può assentarsi dal lavoro su valutazione del capo servizio preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio o del direttore. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

ART. 8 - TUTELA DELLA SALUTE ED INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI

Il Consorzio si impegna a far effettuare controlli periodici e visite specialistiche a proprie



CISL-PP


PROGIL


spese ai dipendenti secondo le leggi vigenti e in base alle valutazioni del medico competente.-

ART. 9 - PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E CORSI DI RIQUALIFICAZIONE

Corsi di aggiornamento e di perfezionamento per lo sviluppo della professionalità e per accrescere le capacità e le conoscenze di tutti i lavoratori vengono definiti annualmente in un piano formativo, sulla base di proposte formulate dai capi servizio, anche su segnalazione del singolo dipendente. Tale piano verrà approvato dalle OO.SS.

Le proposte formative o di riqualificazione possono essere fatte anche dai lavoratori singolarmente.

Il costo dei corsi sarà a totale carico del consorzio.

Ai dipendenti che effettuassero ore straordinarie per la partecipazione ai corsi è previsto il pagamento della maggiorazione delle ore e le ore straordinarie verranno incamerate nella banca ore (recupero).

ART. 10 - RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE DEI DIPENDENTI

Ai dipendenti con funzioni di coordinamento, ed a quelli con responsabilità di settore, o di ufficio o di specifico servizio, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro anche specifiche responsabilità amministrative, civili e penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte nonché l'adeguata copertura assicurativa previste da specifiche norme di legge.

ART. 11 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza dei doveri scaturenti dal rapporto di impiego dà luogo, in rapporto alla gravità, alle sanzioni disciplinari previste nel C.C.N.L. e dalle Leggi vigenti.

La reiterazione del ritardo sull'orario di ingresso al lavoro, al massimo 10 volte all'anno oltre i 31 minuti, dà luogo alla sanzione disciplinare.

ART. 12 - PREMIO DI RISULTATO

Conformemente a quanto previsto nel Protocollo 23.07.93 tra Governo e Parti Sociali, viene istituito un premio di risultato, erogabile, dopo il raggiungimento degli obiettivi prefissati al 31 dicembre di ciascun anno, successivamente all'approvazione del Bilancio consuntivo da parte dell'Assemblea dei Soci che attesta l'andamento economico dell'ente. L'entità e le modalità di erogazione del premio di risultato e produttività viene determinato a seguito delle relazioni sindacali a livello decentrato con periodicità annuale.

Tale premio ha la finalità di:

- coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo degli Enti attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttiva e qualità.
- è correlato ad obiettivi e programmi degli Enti definiti al 31 gennaio di ciascun anno e viene erogato anno per anno qualora se ne determinino le condizioni.

Determinazione del valore del premio

Il Consiglio di amministrazione determinerà ogni anno il valore economico degli incentivi da attribuire ai lavoratori al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

I criteri di erogazione del premio vengono fissati entro il 15 marzo di ogni anno e comunque entro e non oltre 15 giorni dall'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci.

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 71 del CCNL il premio viene erogato entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque entro e non oltre 15 giorni dall'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci.

Il valore economico viene definito con riguardo:

- Alle previsioni relative all'andamento economico dell'ente e al grado di competitività complessiva raggiunta.
- Alle previsioni degli incrementi di produttività e qualità conseguenti alla realizzazione dei programmi concordati fra le parti.
- Alla presenza effettiva del lavoratore.

Le parti concordano che a livello di Ente siano assunti, come parametro di riferimento: la capacità di bilancio dell'Ente; il miglioramento della produttività e qualità; la presenza in servizio, da stabilirsi in sede di contrattazione aziendale.

CSIA
[Signature]

CISL-CP
[Signature] Fidalic

Nell'ambito dell'attività dell'Ente vengono definiti gli incrementi di produttività attesi.

ART. 13 - MENSA - INDENNITA' SOSTITUTIVA

Al personale del Consorzio che effettua il rientro nelle ore pomeridiane dal Lunedì al Venerdì viene corrisposto un rimborso pasto (buono pasto) pari alla somma di euro 10,50 somma che verrà annualmente rinegoziata. L'indennità solo per i giorni di effettivo servizio con rientro pomeridiano, con una pausa tra l'uscita e l'entrata che deve essere non inferiore ai 30 (trenta) minuti e con una durata di lavoro pomeridiano non inferiore a due ore.

ART. 14 - FONDO SOCIALE

Viene mantenuto un fondo sociale a favore dei dipendenti del Consorzio.

ART. 15 - CONGEDI PARENTALI

Per quanto riguarda il frazionamento dei congedi parentali viene stabilito nei termini di legge previsti.

ART. 16 - FERIE

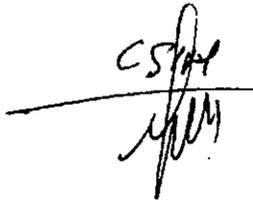
Conformemente a quanto previsto dall'articolo 42 del CCNL le ferie sono irrinunciabili e la loro fruizione deve aver luogo nel corso dell'anno solare. Se per eccezionali esigenze di servizio il dipendente non può fruirne in tutto o in parte, conserva comunque il diritto a fruirne, inderogabilmente, entro il mese di settembre dell'anno successivo.

Il Legale Rappresentante CSIM:

CISLFUNZIONEPUBBLICAFPS

FPCGIL

MONFALCONE 10 - 3 - 2008

CSIM


CISL-FP


FP
