

INTEGRAZIONE CONTRATTUALE AZIENDALE COMPARTO OPERAI INDUSTRIA-EDILIZIA



Oggetto: Contratto integrativo di lavoro per gli operai edili dipendenti della Direzione centrale risorse agroalimentari, forestali e ittiche per il triennio 2019-22.

VERBALE DI ACCORDO

Premesso che:

- la Direzione centrale delle risorse agroalimentari, forestali e ittiche, per il tramite del Servizio gestione territorio montano, bonifica e irrigazione e del Servizio foreste e corpo forestale, esegue in economia, nella forma dell'amministrazione diretta, lavori di manutenzione alle opere idraulico forestali e alla viabilità forestale, di riqualificazione ambientale, di gestione delle proprietà regionali di interesse forestale;
- al personale operaio dipendente impiegato in tali lavori si applica il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro dell'edilizia che prevede la soluzione di specifiche problematiche organizzative tramite la stipula di contratti integrativi territoriali;
- l'Amministrazione regionale intende rendere uniforme e trasparente il sistema di riconoscimento delle indennità integrative per gli operai dipendenti, in adesione e riferimento ai contratti integrativi provinciali;

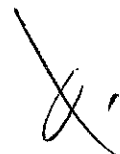
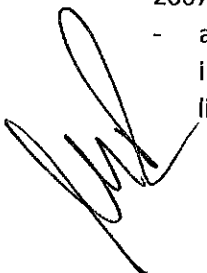
Il giorno 21 dicembre 2020, in Udine, presso la sede della Direzione centrale risorse agroalimentari, forestali e ittiche si sono incontrati:

- il Direttore centrale risorse agroalimentari, forestali e ittiche dott. Adolfo Faidiga;
- il Direttore del Servizio gestione territorio montano, bonifica e irrigazione dott. Fabio Di Bernardo;
- i rappresentanti delle OO.SS. Paolo Fregonese (FILCA CISL F.V.G.), Carlo Cimenti (FILLEA CGIL), Mauro Rainis (FENEAL UIL Udine).

Vista la delibera della Giunta Regionale n. 2025 del 22/11/2019, che autorizza il Direttore centrale risorse agroalimentari, forestali e ittiche alla stipulazione del nuovo contratto integrativo regionale di lavoro per le maestranze edili dipendenti, valido per il triennio 2019-22;

Viste le direttive per la stipula del contratto integrativo aziendale ai sensi della legge regionale 23 aprile 2007 n. 9, di cui al dispositivo della delibera summenzionata, e gli obiettivi prefissati:

- aggiornamento nella definizione di indennità speciali, quali l'incarico di guida del mezzo di trasporto, i lavori disagiati, ecc., anche in recepimento delle specifiche indennità e trattamenti già contenuti nei livelli contrattuali superiori;



- valorizzazione della figura del caposquadra, quale rappresentante in cantiere del datore di lavoro nonché preposto alla sicurezza ed organizzazione della squadra;
- valorizzazione della professionalità per l'accrescimento e miglioramento delle misure volte alla tutela della sicurezza dei lavoratori, con sperimentazione di un sistema premiante mirato principalmente a detto scopo;
- eventuali altri aspetti tecnici che comportino rilievo economico;

Verificata la comune volontà delle parti di adeguare alla fattispecie aziendale quanto previsto dagli accordi provinciali, fatto salvo il mantenimento delle condizioni e degli accordi di migliore favore precedentemente raggiunti;

Costatata l'accresciuta esigenza di mobilità delle squadre operative sul territorio della Regione, in relazione alle competenze specifiche ed alle numerose attività svolte, ed il disagio per i lavoratori coinvolti nelle trasferte menzionate;

Considerata la collocazione territoriale prevalentemente montana dei lavori in amministrazione diretta, la distribuzione degli stessi e delle squadre operative;

Preso atto delle Aree di lavoro funzionale e delle Aree cuscinetto, già definite con precedente contratto integrativo aziendale che vengono aggiornate nelle perimetrazioni secondo l'allegato "A" al presente contratto e nelle medesime finalità;

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

Art. 1. indennità di trasferta

In osservanza dei C.C.N.L. Edili Industria ed Affini, considerati i trattamenti in essere, il D.P.R. 917/86, come modificato dal D.Lgs. 314/97, prevede la non concorrenza alla formazione del reddito delle indennità giornaliere percepite a titolo di trasferta al di fuori del territorio di abituale lavoro.

Considerata la diversa localizzazione dei cantieri, qualora l'operaio venga comandato a prestare la propria opera al di fuori del normale ambito territoriale di sua competenza (Area funzionale o di lavoro), ovvero sia sottoposto a spostamenti quotidiani particolarmente gravosi, verrà riconosciuta, indipendentemente dalla qualifica posseduta, per ogni giornata lavorativa e/o ora di lavoro effettivamente lavorata, una indennità quantificata come segue:

1. Euro 15.40 lordi/giorno per prestazioni effettuate fino a km 10 oltre i confini territoriali della propria area funzionale di lavoro, nonché per cantieri entro area funzionale con tempo di trasferimento maggiore di 30' per tratta dal centro di raccolta;
2. Euro 21.00 lordi/giorno per prestazioni effettuate fino a Km 30 oltre i confini territoriali della propria area funzionale di lavoro.
3. Euro 27.60 lordi/giorno per prestazioni effettuate oltre Km 30 al di fuori della propria area funzionale di lavoro.

Per le squadre aventi centro di raccolta esterno alla propria area funzionale, sarà riconosciuta una indennità di trasferta, non cumulabile con la precedente casistica, al verificarsi delle seguenti condizioni:

1. Euro 15.40 lordi/giorno qualora il tempo di raggiungimento del cantiere superi i 30' per tratta dal centro di raccolta al cantiere;
2. Euro 21.00 lordi/giorno qualora il tempo di raggiungimento del cantiere superi i 45' per tratta dal centro di raccolta al cantiere;
3. Euro 27.60 lordi/giorno per prestazioni effettuate oltre Km 30 per tratta dal centro di raccolta al cantiere;

Fanno eccezione i lavori svolti nell'ambito delle Aree cuscinetto competenti a ciascuna area funzionale, che non danno diritto all'indennità di trasferta.

Il centro di raccolta è stabilito dall'azienda, sentito il caposquadra, secondo le migliori valutazioni inerenti il tragitto e le singole residenze dei lavoratori.

Qualora la squadra rientri anticipatamente dal cantiere di lavoro per cause naturali, non è dovuta l'indennità di trasferta se assorbita dall'indennità di cassa integrazione guadagni ordinaria.

Art. 2. Indennità di trasporto

Ogni qual volta i lavoratori si portino col proprio mezzo, perché comandati, a dei punti di raccolta prestabiliti, sarà loro erogata una indennità, calcolata sulla distanza dall'abituale dimora del lavoratore al punto di raccolta, fissata in:

- Euro 30,00 mensili per distanze da Km. 5 a km. 30
- Euro 56,30 mensili per distanze superiori ai Km. 30

L'indennità sarà commisurata ai giorni di effettivo diritto.

Sarà cura dell'azienda, attraverso il caposquadra, individuare l'itinerario più razionale per ottimizzare la raccolta degli operai riducendo le distanze da percorrere con mezzi propri.

Art. 3. Rimborsi chilometrici

I lavoratori del Servizio gestione territorio montano, bonifica e irrigazione e del Servizio foreste e corpo forestale di norma raggiungono i cantieri, ove sono impegnati, con i mezzi messi a disposizione dagli stessi Servizi. Ciò non è sempre possibile, in relazione alla vastità del territorio, all'ubicazione dei cantieri mobili, alla diversa provenienza degli stessi lavoratori.

Qualora il lavoratore per motivi logistici ed organizzativi non possa beneficiare dei mezzi messi a disposizione dal rispettivo Servizio e debba ricorrere per esigenze lavorative e su disposizione dell'Azienda ad un mezzo privato al fine di raggiungere le destinazioni richieste, gli sarà dovuta una indennità chilometrica, sia per l'andata che per il ritorno, fissata pari a un quinto del costo della benzina, quantificato in modo omogeneo a quanto stabilito per il rimborso riconosciuto ai dipendenti della Regione.

La distanza si intende calcolata dall'abituale dimora del lavoratore.

Art. 4. Indennità per lavori speciali disagiati

Considerate alcune particolari e rischiose mansioni svolte dagli stessi lavoratori sui cantieri del Servizio gestione territorio montano, bonifica e irrigazione si stabilisce che:

a) Lavori in acqua, neve, fango o calcestruzzo fresco:

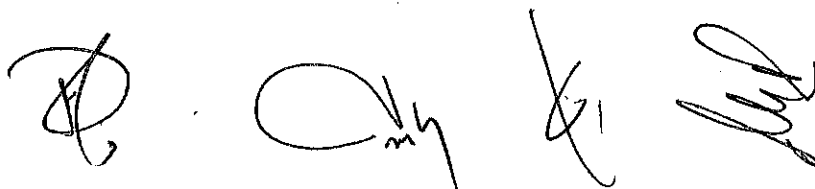
Sono considerati lavori speciali disagiati i lavori svolti con i piedi immersi nell'acqua, nella neve, nel fango e nel calcestruzzo fresco per una profondità pari o superiore a cm. 12 ed i lavori eseguiti a temperature esterne inferiori a -5° centigradi.

A questi lavoratori sarà dovuta una maggiorazione oraria pari al 16%.

b) Lavori speciali di disaggio (con l'ausilio di tecniche alpinistiche):

Sono Considerati lavori speciali disagiati le operazioni di disaggio dei massi pericolanti e le opere di messa in sicurezza dei versanti ripidi quando, per le difficoltà ed i rischi insiti a tali operazioni, sia necessario ed indispensabile l'uso di funi ed imbracature.

A questi lavoratori sarà concessa una maggiorazione oraria pari al 16%.



Art. 5. Indennità per lavori in alta montagna

L'indennità per lavori eseguiti in alta montagna é così stabilita per tutti i dipendenti operai, indipendentemente dalla provincia di assegnazione:

per lavori eseguiti nei cantieri raggiungibili con percorrenza anche lungo viabilità forestale, posti ad una altitudine tra i 750 ed i 1000 metri s.l.m.: 8%.

- per lavori eseguiti oltre i 1000 metri sul livello del mare e fino a 1.300 metri: 9%;

- per lavori eseguiti oltre i 1300 metri s.l.m.: 10%.

Le percentuali di cui sopra vengono conteggiate sulla retribuzione globale e cioè paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale di settore.

L'indennità per lavori in alta montagna non sarà corrisposta agli operai che risiedono nella stessa frazione nel cui ambito territoriale si svolgono i lavori.

Art. 6. Indennità sostitutiva di mensa

L'importo lordo dell'indennità sostitutiva di mensa é fissato dalla normativa specifica vigente per il personale regionale.

L'indennità di mensa sarà riconosciuta anche se la squadra abbandona anticipatamente, dopo la consumazione del pasto, il lavoro per cause di impraticabilità del cantiere stesso (es. avverse condizioni meteo).

Art. 7. Indennità di guida

L'impegno e la responsabilità assunte dall'operaio addetto alla guida del mezzo dell'azienda, adibito al trasporto dei lavoratori, per recarsi in cantiere al di fuori dell'orario di lavoro, vengono riconosciuti con l'indennità di € 10/giorno.

Art. 8. Indennità di caposquadra e preposto alla sicurezza

In ragione delle caratteristiche dei cantieri, spesso disagiati e lontani dalle vie di normale comunicazione nonché delle responsabilità che si assume il responsabile della squadra, nel ruolo di preposto alla sicurezza, viene confermato il trattamento già riconosciuto nel precedente contratto aziendale 2007 nella maggiorazione oraria pari al 20% con squadra composta da almeno 6 operai, incluso anche il caposquadra, ovvero pari al 10% con squadra composta fino a 5 operai.

Art. 9. Salute e sicurezza (D.Lgs. 9 aprile 2009 n. 81)

Al fine di migliorare ed accrescere una diffusa cultura della sicurezza, le parti si impegnano a sviluppare ulteriormente condizioni, metodi e strumenti atti a prevenire gli incidenti sul lavoro nonché la formazione in materia prevista dalla normativa.

Considerate le particolari condizioni operative in cui sono impegnati i lavoratori dipendenti del Servizio gestione territorio montano, bonifica e irrigazione e del Servizio foreste e corpo forestale, si conferma esplicitamente quanto già contenuto nell'accordo integrativo 2004-2006 ed in particolare:

a) Responsabili alla formazione e prevenzione in materia di sicurezza.



In riferimento alla vastità del territorio regionale ed ai molteplici cantieri in cui il Servizio di prevenzione e protezione dell'azienda é impegnato, si concorda una particolare attenzione verso le attività del Servizio stesso, al fine di garantire la necessaria ed adeguata preparazione degli stessi lavoratori.

b) Visite e verifiche sui luoghi di lavoro (cantieri sicuri)

Constatata la comune volontà in merito ad un maggiore monitoraggio dei cantieri, al fine di promuovere misure idonee alla valutazione dei rischi, cercando allo stesso modo di mettere in atto azioni mirate a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, si conferma di riservare alle visite dei RLS un pacchetto di ore annuo pari a 88 complessive (denominato cantieri sicuri).

Art. 10. Anticipo trattamento economico di infortunio

Pure perseguendo un obiettivo di massima prevenzione e riduzione degli infortuni e degli incidenti sul lavoro, è comunque evidente che tali problematiche non potranno essere completamente eliminate. Al fine di rendere meno gravosa la condizione dell'infortunato, evitando le lunghe attese connesse ai tempi di liquidazione del trattamento economico spettante da parte dell'ente competente I.N.A.I.L., si conferma che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 28 del C.C.N.L. Edili industria e Affini, al lavoratore assente dal lavoro per infortunio sia corrisposta l'anticipazione del trattamento economico a carico dell'I.N.A.I.L., che stabilirà comunque le modalità dell'infortunio, attraverso la convenzione data dall'art. 70 del T.U. n. 1124/65, da attivarsi ad opera del datore di lavoro Regione autonoma Friuli Venezia Giulia.

Art. 11. Carenza malattia

Dalla data di sottoscrizione ed entrata in vigore del presente integrativo, in caso di malattie di durata fino a 7 giorni, per il secondo e il terzo giorno, se lavorativi, verrà integrata la retribuzione al 100%, della normale retribuzione. Tale trattamento sarà applicato per un massimo di 4 eventi morbosi nel corso dell'anno solare (01/01- 31/12), ciascuno avente durata inferiore a 7 giorni. Resta inteso che al lavoratore assente per malattia dovrà essere erogata retribuzione in misura non superiore a quella cui avrebbe avuto diritto se avesse lavorato. Detta integrazione verrà anticipata dall'Azienda ed assolta dalla Cassa Edile in relazione alla contribuzione versata mediante conguaglio con i versamenti concorrenti.

Le parti convengono un periodo sperimentale di un anno, dopo il quale sarà fatta opportuna verifica ed accertato l'equilibrio economico in relazione alla gestione complessiva della Cassa Edile, sentite le parti e confermato o meno il trattamento.

Art. 12. Sistema premiante

Premesso che l'Azienda sta introducendo un sistema di controllo di gestione, che consentirà di valutare in modo strutturato le variabili relative a costi, qualità, tempo, gestione delle risorse umane e sicurezza dei cantieri, si intende promuovere la definizione di un sistema premiante, basato su obiettivi condivisi e predefiniti. In ottemperanza a quanto disposto con Delibera G.R. n. 2025 del 22 novembre 2019, il sistema premiante dovrà privilegiare gli obiettivi e i risultati ottenuti nel campo della sicurezza, in subordine quelli relativi alla qualità e all'efficienza produttiva. Per queste ragioni le parti costituiranno un gruppo di lavoro paritetico che, nei primi sei mesi del 2021, dovrà identificare i parametri per l'attribuzione dei premi, privilegiando il lavoro della squadra rispetto a quello del singolo lavoratore. Tale sistema premiante entrerà a regime entro l'attuale vigenza contrattuale.

Per il periodo di vigenza contrattuale, nelle more della predisposizione del sistema premiante, con separato accordo di durata annuale, sottoscritto entro il mese di gennaio (marzo per il 2021) con le rappresentanze sindacali, sono individuati i presupposti per la remunerazione di un premio per obiettivi

al personale operaio assunto. Detto premio è strettamente collegato ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e ammonta a 90'000 € annui.

Gli obiettivi riguardano incrementi di produttività e qualità e sono sempre ispirati ai principi di sicurezza e di buona organizzazione del cantiere.

Il premio per obiettivi è riconosciuto per ogni mese nell'anno solare (in totale 12 quote annuali) e per frazione di mese, in relazione alle effettive giornate di prestazione lavorativa.

Il raggiungimento degli obiettivi è verificato mediante sopralluoghi trimestrali effettuati dall'azienda presso il cantiere, certificati con la stesura di un verbale, che viene sottoscritto anche dal caposquadra e comunicato alle RSU.

L'azienda liquida il premio mensile per obiettivi per il trimestre di riferimento sulla base della valutazione della verifica effettuata nel trimestre precedente.

Per il periodo intercorrente dalla data di vigenza del presente accordo (1 dicembre 2019) alla sottoscrizione dell'accordo annuale per l'anno 2020, le remunerazioni premiali sono riconosciute sulla base di una valutazione riferita all'indice degli infortuni denunciati per ciascuna squadra nel periodo per cui il premiale viene corrisposto rispetto alla media degli infortuni denunciati nei tre anni precedenti.

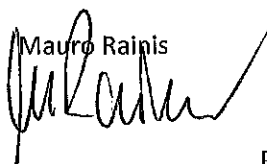
Art. 13. Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Al fine di rendere disponibile a tutti i dipendenti un sistema trasparente, sulla base del quale richiedere gli anticipi sul trattamento di fine rapporto nei casi ammissibili per legge, più favorevole rispetto ai casi generali trattati dal contratto collettivo nazionale, si decide congiuntamente di adottare, in quanto applicabili, le disposizioni di cui al "Regolamento per l'anticipazione dell'indennità di buonuscita" vigente per i dipendenti della Regione FVG.

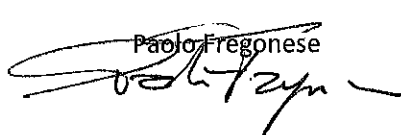
La presente intesa avrà effetto dal 01 dicembre 2019.

Udine, li 21 dicembre 2020

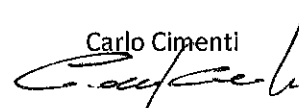
Per la FENEAL UIL

Mauro Rainis


Per la Filca Cisl FVG

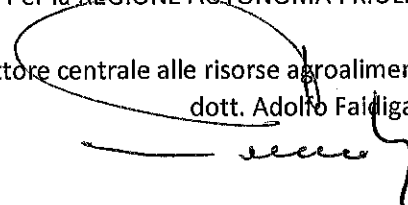
Paolo Fregonese


Per la FILLEA CGIL

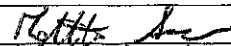

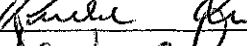
Carlo Cimenti


Per la REGIONE-AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

Il Direttore centrale alle risorse agroalimentari, forestali e ittiche
dott. Adolfo Faldiga



Sottoscrivono per presa visione e conferma:

Rappresentante	SIGLA	Data	firma
Mattia Serra	RSU CISE	22.12.2020	
Massimo Morocutti	RSU.CISL	22-12-2020	
Andrea Vuerich	R.S.U. UIL	22/12/2020	
Damiano Langillotti	RSU - UIL	22.12.2020	