## **VERBALE DI ACCORDO**

- Il 23 aprile 2015 si sono incontrati:
- CONFSERVIZI, rappresentata da Carlo Rondine

е

- -il Sindacato territoriale della FILCTEM-CGIL, rappresentato da Paolo Ghinassi
- -il Sindacato territoriale della FEMCA-CISL, rappresentato da Tiziano Binaghi
- -il Sindacato territoriale della UILTEC-UIL, rappresentato da Marco Pantò,

per esaminare gli aspetti connessi alla scadenza del Contratto Collettivo di Lavoro dei dipendenti Confservizi, Federazioni ed Associazioni regionali 25/09/2008 (di seguito CCL).

#### Considerato che:

- CONSERVIZI, anche per conto delle Federazioni ed Associazioni regionali che applicano il CCL, ha notificato la disdetta del CCL in data 14 novembre 2013, con effetto, ai termini dell'art. 3, penultimo comma del CCL medesimo, dal 1 luglio 2014;
- le Parti sovra indicate in data 22 aprile 2014 hanno convenuto la proroga della scadenza del CCL al 31 dicembre 2014;
- le medesime Parti in data 16 e 25 febbraio 2015, preso atto che CONFSERVIZI e Federazioni e Associazioni Regionali associate intendono applicare il CCNL del settore gas-acqua 14/01/2014, hanno iniziato l'esame degli aspetti di armonizzazione derivanti dall'applicazione del nuovo CCNL;

convengono quanto segue.

CONFSERVIZI e Federazioni e Associazioni Regionali aderenti applicheranno a tutto il personale dipendente con decorrenza 1 maggio 2015 il CCNL del settore gas-acqua 14/01/2014 (di seguito indicato come CCNL gas-acqua), in tutte le sue clausole e disposizioni, fatto salvo quanto stabilito nel presente accordo nei punti che seguono.

Nel frattempo le Parti convengono la proroga del CCL interno fino al 30.04.2015 nei riguardi di tutto il personale.

# 1. Classificazione del personale

Con decorrenza 1 maggio 2015 il personale verrà inquadrato nei livelli classificativi di cui all'art. 18 del CCNL gas-acqua secondo la tabella allegata al n. 1.

8

Le eventuali differenze retributive tra i minimi tabellari applicati ai sensi degli artt. 15 e 16 del CCL e i minimi tabellari del CCNL gas-acqua per i corrispondenti livelli come sopra individuati saranno mantenute in cifra fissa quale assegno *ad personam* non assorbibile.

#### 2. Scatti di anzianità

Ferma restando l'applicazione nei confronti del personale avente diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici di anzianità della norma di cui all'art. 38 commi 3 e 4 del CCNL gas-acqua, si conviene il riconoscimento a tale personale con decorrenza 1 maggio 2015 dei ventiquattresimi *pro rata* maturati da ciascuno alla data del 30 aprile 2015, secondo i valori previsti dall'art. 25 del CCL, ad integrazione di quanto già corrisposto a titolo di aumenti periodici di anzianità.

Tali importi confluiranno nell'elemento in cifra ad personam di cui all'art. 38, comma 4 CCNL gas-acqua.

#### 3. Ferie e semifestività

Ferma restando l'applicazione pro rata dell'art. 28 del CCNL gas-acqua a tutto il personale per l'anno 2015, nei confronti dei dipendenti che abbiano maturato alla data del 30 aprile 2015 un numero superiore di ferie annue ai termini dell'art. 22 del CCL, le differenze saranno individualmente mantenute a titolo di ore annue di riduzione d'orario, da utilizzarsi secondo i criteri di cui all'art. 29, comma 8 del CCNL gas-acqua.

Ai sensi dell'art. 29, ultimo comma del CCNL gas-acqua, sono altresì considerati giorni di permesso retribuito il 24 ed il 31 dicembre di ogni anno. Ove questi cadano di sabato o domenica, i giorni alternativi di permesso retribuito coincidono normalmente con il venerdì di Pasqua ed il martedì dopo Pasqua.

## 4. Ticket restaurant

A ciascun dipendente è assegnato, quale contributo forfettario alla spesa del pasto meridiano, un ticket giornaliero in formato elettronico da utilizzarsi per la consumazione del pasto presso esercizi pubblici all'uopo convenzionati.

Il ticket compete al dipendente per ciascuna giornata di effettiva presenza in servizio presso la sede di Roma, escluse le giornate festive, il sabato e la domenica anche se lavorati, quelle per le quali compete la diaria per trasferta e quelle di assenza a qualsiasi titolo imputabile (ferie, malattia, permessi,..) nonché le giornate in cui il pasto risulti comunque consumato a carico della Federazione.

Per i dipendenti che lavorano ad orario ridotto rispetto a quello normale i ticket giornalieri competono, ferme restando le modalità di erogazione che precedono, in proporzione all'orario di lavoro svolto, garantendo comunque l'erogazione del ticket a chi effettua almeno 6 (sei) ore di prestazione nella giornata.

A decorrere dal 1 luglio 2015 il valore del ticket è fissato in 9,00 (nove) euro.

Per le modalità di erogazione, si confermano le prassi in atto fino alla eventuale nuova articolazione dell'orario di lavoro contrattuale.

#### 5. Trattamento trasferte

Al personale che per ragioni di servizio deve recarsi in missione fuori del Comune ove ha sede l'Associazione datrice di lavoro compete il rimborso delle spese documentate di trasporto, vitto e alloggio nonché una diaria giornaliera.

Il rimborso delle spese di trasporto comprende quelle di viaggio per e da località di missione con uno dei mezzi sotto specificati e quelle di trasferimento nell'ambito della stessa località.

I mezzi di trasporto consentiti sono tutti quelli pubblici ma l'utilizzo dell'aereo deve essere preventivamente convenuto.

E' consentito anche l'uso, a richiesta e previa specifica autorizzazione, del proprio automezzo; in tal caso il dipendente deve rilasciare al datore di lavoro dichiarazione liberatoria delle responsabilità connesse all'utilizzazione del mezzo (danni a terzi, a cose di terzi, a cose proprie).

Il rimborso delle spese per l'utilizzo della propria autovettura è effettuato in base alle percorrenze chilometriche previste dalle tabelle ACI, incrementate di 40 km per percorrenze urbane, con una indennità forfetaria chilometrica, comprensiva degli eventuali pedaggi autostradali, pari a 1/5 del prezzo della benzina verde.

Il rimborso delle spese di alloggio per il pernottamento non comprende la categoria di lusso ed è riconosciuto quando il dipendente è impegnato in prestazioni fuori sede al mattino successivo ovvero quando il protrarsi dell'impegno lavorativo non consente il rientro in residenza alla sera.

Le spese per i pasti sono rimborsate dietro presentazione di fattura o ricevuta fiscale, fino a concorrenza di euro 65,00 giornalieri, con il massimale di euro 45,00 per pasto.

Al dipendente compete altresi, per ogni giornata di missione o frazione in cui sia richiesta prestazione lavorativa fuori sede, una indennità di euro 63,00.

# 6. Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti, nel fare integrale riferimento alle previsioni del CCNL gas-acqua - in particolare del protocollo sull'assistenza sanitaria integrativa, che individua nel Fasie il fondo di riferimento del settore e fissa la contribuzione aziendale per ogni iscritto in 5,00 euro mensili per 14 mensilità – stabiliscono che, ad integrazione di quanto sopra richiamato, nei soli confronti del personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo che si iscriverà al Fasie sarà riconosciuto un contributo aggiuntivo pari a 87,00 euro annui pro capite; tale contributo sarà pari a euro 155 per i dipendenti che sottoscriveranno l'opzione Standard prevista dal Fasie.

In caso di futura diversa ripartizione della contribuzione, tali importi saranno considerati assorbibili.

Con riferimento alla prima iscrizione del personale al Fondo Fasie, le Parti si adopereranno per consentire l'iscrizione in coincidenza della scadenza della polizza sanitaria in corso.

# 7. Previdenza Complementare

Nei confronti dei dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo risultino iscritti ad un Fondo di Previdenza Complementare in conformità alle norme vigenti presso ciascuna Associazione, ferma restando l'applicazione delle norme previste dal CCNL gasacqua per quanto attiene alle aliquote e modalità contributive al Fondo Pensione Complementare Pegaso, le eventuali differenze contributive a vantaggio del dipendente, ivi inclusa la quota T.F.R., saranno mantenute ad personam e fatto salvo l'assorbimento nei futuri adeguamenti previsti dal CCNL gas-acqua.

## 8. Polizza Assicurativa

Le associazioni datoriali stipulano, nell'interesse del lavoratore, una polizza che assicuri:

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro o di malattia professionale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro, una somma pari a 6 annualità della retribuzione di cui all'art. 2121 C.C.;
- b) in caso di invalidità permanente parziale causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro o di malattia professionale una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato secondo ilformulario d'uso (in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30.6.1965, n. 1124);
- c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione in caso di morte causata da infortunio in occasione di lavoro o da malattia professionale, una somma a favore degli aventi diritto pari a 5 annualità della retribuzione di cui all'art. 2121 C.C.

Agli effetti del precedente comma si considera:

- infortunio, l'evento considerato tale dalla legge sull'assicurazione contro l'infortunio e le malattie professionali;
- professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al T.U. 30.6.1965 n. 1124.

Le parti concordano che al momento della stipula del contratto assicurativo venga valutata la possibilità per i singoli lavoratori di estendere la polizza agli infortuni extra lavoro e malattie extraprofessionali; con l'intesa che il premio aggiuntivo da corrispondere per detta estensione alla società assicuratrice è a carico dei lavoratori stessi.

## 9. Retribuzione di risultato incentivante

In deroga all'art. 9 del CCNL gas-acqua, al fine di incentivare l'apporto collaborativo dei dipendenti alla realizzazione dei fini istituzionali, le Associazioni provvedono annualmente ad identificare le disponibilità economiche eventualmente disponibili per

l'erogazione della retribuzione variabile incentivante e a determinare la stessa sulla base di valutazioni oggettive, i cui criteri sono oggetto di informazione nei confronti della RSU.

Le Associazioni tengono conto da un lato dell'andamento economico generale della gestione e dall'altro dei risultati ottenuti dai singoli dipendenti; questi ultimi sono valutati secondo parametri oggettivi, tenendo conto della risultati ottenuti, sia in termini qualitativi che quantitativi, dell'impegno prestato, della presenza in servizio, della disponibilità alla flessibilità delle prestazioni e alla pluralità di mansioni.

Le valutazioni sono normalmente effettuate nel corso del primo quadrimestre di ogni anno, con riferimento all'anno precedente; i compensi eventualmente conseguenti sono di norma corrisposti entro il mese di maggio.

La retribuzione di risultato incentivante non è utile ai fini del TFR né di alcun istituto contrattuale.

Le parti si rivedranno entro il 30/06/2016 per una verifica attuativa di quanto definito nel presente accordo.

Letto, confermato, sottoscritto

CONFSERVIZI:

FILCTEM-CGIL:

FEMCA-CISL:

**UILTEC-UIL:** 

Allegato n. 1

TABELLA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Param.	Liv. CCL	LIV CCNL gas-acqua	Param.
248,37	Q	Q	254
219,23	A1	8	224
205,19	A2	8	224
187,55	A3	7	203
178,60	B1	6	182
170,99	B2	5	161
155,61	В3	3	135
135,22	В4	2	117
100,00	С	1	100

Landin Multon