In data 30.11.2001 presso la Sede della Cofathec Prasi S.p.A. in Roma, Via della Travicella 61

TRA

La COFATHEC PRASI SpA
Rappresentata dal Dott C. SISCI e Sig. Mauro Di Stefano

E

Le OO.SS. NAZIONALI

FILCAMS-CGIL rappresentata dal Sig. Piero Marconi
FISASCAT-CISL rappresentata dal Sig. Salvatore Falcone
UILTUCS-UIL rappresentata dal Sig.Paolo Poma

Le OO.SS. TERRITORIALI

| | | |
|---|---|---|
| FISASCAT CISL | rappresentata dalla | Sig.ra Giovanna Catizone |
| | rappresentata dal | Sig. Mario Lapia |
| FILCAMS CGIL | rappresentata dal | Sig. Giovanni Carpino |
| UILTUCS UIL | rappresentata dal | Sig. Michele De Simone |

unitamente alle RSA/RSU

PREMESSO

- che la Cofathec Prasi S.p.A. facente parte del Gruppo Cofathec, è firmataria del verbale di accordo stipulato presso il Ministero del Lavro in data 27.10.00;
- che visto le finalità e gli impegni assunti dai soggetti firmatari di tale accordo, lo stesso è da valere come parte integrante del presente verbale e pertanto se ne allega copia;
- che, fermo restando quanto previsto all'Art. 4 Punto 4.2 della Convenzione sottoscritta in data 26.10.00 tra il Ministero per i Beni e le Attività Culturali e la Jacorossi Imprese s.r.l. Capogruppo dell'A.T.I. della quale fa parte Cofathec Prasi S.p.A., i dipendenti Cofathec Prasi opereranno sull'intera area di attività della stessa Cofathec Prasi e quindi anche esclusivamente alla gestione di altri contratti non rientranti nella suddetta Convenzione;
- che a seguito degli incontri svolti tra le parti interessate alla gestione dell'accordo ministeriale, la Cofathec Prasi, comunicava alle OO.SS. Nazionali, CGIL, CISL, UIL, la disponibilità ad incontrare le OO.SS. di categoria allo scopo di definire le modalità gestionali, operative ed economiche finalizzate alla stabilizzazione dei lavoratori assunti, a tempo indeterminato, già LSU, del bacino Ministero per i Beni e le Attività Culturali;
- che l'incontro con le OO.SS. Nazionali di categoria e la Cofathec Prasi S.p.a. veniva svolto in data 05.11.01, concordando, al termine del confronto, sulla opportunità di addivenire ad un contratto integrativo aziendale da valere quale accordo di secondo livello al CCNL del "Terziario, della Distribuzione e dei Servizi", definendo in tale ambito

una strumentazione funzionale anche per la riqualificazione e per il mantenimento dei livelli occupazionali;

- che in tale ambito, al fine di operare per la realizzaizone degli obiettivi sopra richiamati, fermo restando le rispettive autonomie e responsabilità, le Parti convenivano di attivare un modello/sistema di "Relazioni Sindacali" finalizzato ad una gestione mirata e dinamica dell'accordo di secondo livello;

tutto ciò premesso ed in coerenza con le Direttive Europee, relative alla consultazione/informazione ed ai Comitati Aziendali Europei, in data odierna si sottoscrive il seguente

ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE
COFATHEC PRASI S.P.A.

## Art.1 SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

In relazione a quanto dichiarato in premessa e a quanto è previsto dai CCNL in materia di relazioni sindacali, le parti hanno concordato di definire norme, funzioni e procedure così come riportato di seguito.

Le parti intendono strutturare un articolato sistema di Relazioni Sindacali che, senza duplicazione di competenze, preveda, oltre al livello nazionale, un livello di confronto territoriale al fine di meglio rispondere alle esigenze delle unità periferiche, individuando le soluzioni più idonee che favoriscono, nel contempo, i diritti, il miglioramento degli imprescindibili obiettivi tecnico-commerciali ed economici della Cofathec Prasi.

In coerenza con quanto enunciato in premessa, le parti ribadiscono l'esigenza di un doppio livello di relazioni sindacali:

- il livello nazionale, che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le federazioni di FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL, UILTUCS/UIL, il Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA e le relative strutture territoriali, FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL, UILTUCS/UIL.
  A tale livello è assegnata la competenza per quanto attiene alla contrattazione di secondo livello, delle materie a loro attribuite dal protocollo del 23.07.93 e del Dic. 98 (Patto di Natale), del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi , nonché le informazioni di rilevanza generale per la Cofathec Prasi S.p.A.;
- Il livello decentrato che avrà come soggetti sindacali riconosciuti, laddove costituite, le R.S.U. o le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. territoriali, per quanto attiene la gestione di materie delegate dal CCNL del terziario, l'applicazione/gestione dell'accordo nazionale di secondo livello.

### A) LIVELLO NAZIONALE

A1) Diritti informativi preventivi, consuntivi e materie negoziali

Di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura del bilancio, la Direzione dell'azienda incontrerà le OO.SS. dei lavoratori di cui al precedente art. 1 comma 3 (livello nazionale) per fornire le informazioni concernenti:

- Andamento economico e produttivo aziendale;
- Investimenti e innovazioni tecnologiche-organizzative;
- Livelli occupazionali disaggregati per sesso, età, tipologia di impiego;

- Interventi di modifica sull'organizzazione del lavoro di natura nazionale;
- Formazione (anche in riferimento alla sicurezza), così come prevista al successivo art. 3;
- Obiettivi di budget;
- Interventi di sicurezza ed ambiente di lavoro;
- Politiche del Gruppo a livello Nazionale ed Internazionale.

In occasione di tale incontro o in date diverse concordate, le parti, fermo restando le rispettive autonomie e prerogative, potranno affrontare e definire le problematiche che avranno impatto sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro e sulle questioni di natura sociale che saranno poste dalle parti e che non siano state oggetto di contrattazione a livello decentrato.

A2) Modulistica Informativa

Si conviene che parte delle informazioni di cui sopra verranno fornite per mezzo di apposita modulistica con l'obiettivo di sperimentare un sistema sintetico informativo.

## B) LIVELLO DECENTRATO

Tenuto conto che il personale della Cofathec Prasi S.p.A. è, allo stato, presente sul territorio nelle seguenti regioni e città:

| | |
|---|---|
| LAZIO | |
| Roma . | n. 9 |
| SARDEGNA | |
| Olbia | n. 1 |
| Sassari | n. 2 |
| CAMPANIA | |
| Napoli | n. 21 |
| Salerno | n. 4 |
| Benevento | n. 1 |
| Avellino | n. 2 |
| PUGLIA: | |
| Bari | n. 2 |
| CALABRIA | |
| Vibo Valentia | n. 1 |

Le parti convengono che le rappresentanze sindacali (RSU/RSA) siano due, una per le regioni Lazio e Sardegna , e una per le regioni Campania, Puglia e Calabria.

Per la loro costituzione e la loro composizione valgono le norme e le modalità definite nel "Protocollo Aggiuntivo al presente accordo in tema di Funzionamento delle Relazioni Sindacali", che ne fa parte integrante.

Pertanto l'informativa e le materie negoziali del livello decentrato saranno attivate con le seguenti modalità:

Di norma, successivamente agli incontri nazionali si terranno, con cadenza annuale, incontri informativi, preventivi e consuntivi con tali RSA/RSU.

Tali incontri, informativi, preventivi e consuntivi, avranno per oggetto:

- Informativa sui risultati aziendali per territorio di interesse;
- Formazione svolta;
- Andamento delle politiche di sviluppo e le relative implicazioni occupazionali;
- Distribuzione degli orari di lavoro;
- Salute ed integrità fisica dei lavoratori;
- Specifici incontri di approfondimento potranno riguardare singoli aspetti delle informazioni fornite o particolari problematiche.

In occasione di tali incontri o in date diverse che saranno concordate, le parti potranno affrontare e definire problematiche non demandate e/o definite a livello nazionale.

Le parti confermano che il sopracitato sistema di relazioni sindacali a livello decentrato è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.

Pertanto, in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronti, le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare e congiuntamente concordare le soluzioni più idonee.

## ART. 2) FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal modello di "Relazioni Sindacali" così come definito al precedente art. 1, le parti concordano di istituire idonei strumenti, idonee modalità di utilizzo dei permessi sindacali e idonee modalità per la comunicazione delle informazioni, che permettano, a tutti i livelli, un più razionale ed efficace funzionamento delle relazioni sindacali.

Al riguardo, in coerenza con le finalità sopra richiamate e non in antitesi con quanto in materia è regolato dalle specifiche norme di legge, nonché dalle disposizioni contrattuali nazionali, le parti hanno convenuto di disciplinare i sotto riportati "strumenti" con le modalità così come definite nel "Protocollo Aggiuntivo" al presente accordo, che ne fa parte integrante.

### A) Strumenti

### A1) Coordinamento Nazionale delle R.S.U./R.S.A..

In coerenza con quanto richiamato all'art. 1) in tema di "soggetti sindacali riconosciuti" e con quanto convenuto allo stesso art. 1) lettera B) in tema di "rappresentanze sindacali", viene costituito un Coordinamento Nazionale delle R.S.U./R.S.A., composto da un delegato per ogni RSA/RSU; uno per le regioni Lazio e Sardegna e uno per le regioni Campania, Puglia e Calabria.

In caso di modifiche sostanziali dell'organizzazione così come delineato all'art. 1 lettera B, le parti si rincontreranno per ridefinire la materia.

Tali componenti saranno designati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo ed i loro nominativi, solo nella prima applicazione del presente accordo, saranno comunicati alla Direzione Cofathec Prasi S.p.A. entro 30 giorni dalla ratifica dello stesso.

**A 2) Gruppo di lavoro per le pari opportunità**

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13.12.84 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano pari opportunità di lavoro.

A tale fine viene costituito il gruppo di lavoro per le "Pari Opportunità" composto da due componenti, di cui uno designato dalla Cofathec Prasi S.p.A. e uno dalle OO.SS. dei lavoratori.

Il gruppo di lavoro costituisce lo strumento che ha il compito di:

- Studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia a livello nazionale e comunitario;
- Formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro. In questo senso il gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91 si attiverà per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

Il gruppo di lavoro, annualmente, riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti il presente accordo.

**A3) Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza.**

Con riferimento al Decreto Legislativo 626/94, le parti assumono gli orientamenti partecipativi e la logica tendenti al superamento di conflittualità in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, come contenuti nel decreto stesso e concordano quanto segue riguardo ai Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza (R.L.S.).

- Elezione di un rappresentante per le regioni Lazio e Sardegna e un rappresentante per le regioni Campania, Puglia e Calabria, in conformità a quanto disposto dalla stessa Legge sopra richiamata e secondo le modalità previste dalla stessa;
- Per l'espletamento dei compiti previsti dal Decreto Legislativo 626/94, il R.L.S. avrà a disposizione permessi così come previsto dall'accordo nazionale tra Confcommercio e OO.SS. applicativo del Decreto Legislativo 626/94, fermo restando che, al termine del primo anno, le parti si incontreranno per verificare la congruità di quanto previsto, in materia di permessi dalla legge (ivi compresi quelli per la formazione), rispetto alle esigenze funzionali dell'organizzazione a tutela della sicurezza.

- Il R.L.S. ha diritto alla formazione prevista, i cui oneri sono a carico dell'Azienda. Tale formazione si svolgerà utilizzando permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti al punto precedente;
- In applicazione dell'art. 1 del Decreto Legislativo 626/94, le riunioni periodiche potranno essere convocate anche dal delegato della sicurezza, qualora si presentino motivate situazioni di rischio.

**ART.3) FORMAZIONE**

Constatato che la gestione di tale materia assume rilevanza, anche a fronte dei possibili processi di sviluppo aziendale;

considerato che tali processi potrebbero produrre l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi specifici volti a qualificare i lavoratori Cofathec Prasi;

preso atto della volontà dell'Azienda di sviluppare comunque le attività formative, le parti convengono di incontrarsi annualmente per la presentazione dei progetti predisposti dall'Azienda sulla base delle indicazioni dichiarate in premessa di cui al presente articolo.

Le parti, laddove concordino sull'opportunità di predisporre specifici progetti, sottoporranno gli stessi agli organismi regionali, nazionali ed europei competenti all'erogazione e all'utilizzo degli eventuali fondi per la formazione.

## ART. 4) MERCATO DEL LAVORO

Le parti in caso di modifiche legislative e/o contrattuali che dovessero intervenire in materia, si impegnano ad incontrarsi per analizzarne i contenuti e le eventuali conseguenze in ambito aziendale.

## ART. 5) ORARIO DI LAVORO- FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL "Terziario, Distribuzione e Servizi", e quanto previsto a livello decentrato in materia, alla luce delle attuali esigenze organizzative-operative aziendali, l'orario di lavoro viene così definito:

8 ore giornaliere dal lunedì al venerdìinizio orario di lavoro 8.30/9.00;
intervallo 13.00/14.00
termine orario di lavoro 17.30/18.00.

Per i cantieri di lavoro l'orario verrà definito a seconda delle esigenze operative e della clientela.

Sulla base di quanto definito in materia dal CCNL del "Terziario della Distribuzione e dei Servizi", l'azienda si riserva, laddove esigenze organizzative lo richiedano, di predisporre un progetto di "Flessibilità dell'orario fatto salvo il confronto preventivo sullo stesso.

## ART. 6) MISSIONI E TRASFERIMENTI

L'Azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza, cio' anche al fine di renderlo pienamente produttivo.
Ad esso verrà applicato quanto previsto dal vigente CCNL.
Qualora la missione sarà uguale o superiore al mese, il lavoratore potrà rientrare presso la propria residenza una volta al mese in coincidenza del sabato e della domenica, in treno, e gli saranno rimborsate le relative spese di viaggio.

Al personale che per motivi tecnico-organizzativi verrà trasferito, oltre a quanto previsto dal CCNL, verrà erogata una somma, quale UNA TANTUM, di Lire 3.000.000 lordi per compensare eventuali maggiori oneri derivanti dal trasferimento.

Il personale interessato, sarà inviato in trasferta presso la nuova sede 45 giorni prima della data del trasferimento.

Qualora si concordi di anticipare la data del trasferimento, per ogni giorno di anticipo rispetto ai 45 giorni di calendario, verrà riconosciuto un importo corrispondente a L. 45.000 nette.

## ART. 7) BUONI PASTO

Per ogni giorno di presenza al lavoro e con orario superiore a 5 ore, verrà erogato un buono pasto di L. 10.000 a carico dell'Azienda, con decorrenza 01.11.01.

## ART. 8) REPERIBILITA'

Il servizio di reperibilità, così come appresso definito, costituisce mezzo per fronteggiare l'esigenza di garantire la continuità dei servizi che costituiscono la specifica attività dell'azienda, per migliorare il servizio reso alla clientela e rispondere alle esigenze del mercato, salvaguardando l'incolumità delle persone, la sicurezza degli impianti e un utilizzo coerente alla sua natura del ricorso al lavoro straordinario.

L'Azienda può richiedere ai propri lavoratori un impegno di reperibilità come di seguito specificato, in relazione a espresse previsioni contrattuali e/o nei casi in cui essa lo ritenga necessario.

L'Azienda si impegna ad utilizzare nel servizio di reperibilità le figure professionali che, dotate di conoscenza -adeguata al tipo di intervento- degli impianti, della loro ubicazione, sono realmente necessarie a garantire il servizio di cui sopra.

Fatte salve le disposizioni contrattuali in materia di orario normale di lavoro, il lavoratore interessato, al di fuori della normale prestazione di lavoro (prima dell'inizio dell'orario normale, durante la pausa pranzo, dopo l'orario normale di uscita), fermo restando che potrà trovarsi reperibile anche fuori della propria abitazione, dovrà mettersi nelle condizioni di ricevere le chiamate delle Società/Cliente, qualora non sia dotato di telefono aziendale, nella propria abitazione o anche in altro recapito, purché chiaramente identificato e preventivamente notificato.

A compenso del servizio di reperibilità è corrisposta al personale interessato una indennità forfettaria che, ai soli fini delle modalità di erogazione, è fissata in quote forfettarie giornaliere diverse per i giorni feriali lavorativi e i giorni di Sabato, di Domenica e festività infrasettimanali:

Lire 20.000 (ventimila) lorde per i giorni feriali;
Lire 35.000 (trentacinquemila) lorde per le giornate di Sabato;
Lire 50.000 (cinquantamila) lorde per le giornate di Domenica e per le giornate festive.

Le quote suindicate, ferme restando la distribuzione dell'orario normale di lavoro, verranno liquidate mensilmente in base ai giorni di reperibilità prestati.

Le parti convengono che tali indennità non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto, non sono considerate utili ai fini della determinazione del TFR e sono state determinate a compenso delle eventuali chiamate che non comportano il raggiungimento dei punti operativi e dell'impegno di coordinamento che può essere necessario ad alcune funzioni.

La prestazione straordinaria di lavoro, effettuata in concomitanza della reperibilità, per interventi di urgenza realizzati sugli impianti oggetto della segnalazione, a decorrere

dal momento della chiamata, termina a fine intervento di emergenza ed è regolamentata/remunerata secondo quanto stabilito dal CCNL "settore Terziario".

Il lavoratore dovrà mettersi nelle condizioni di trovarsi presso gli impianti, oggetto della reperibilità, nel minor tempo possibile e comunque non oltre 45 minuti dalla chiamata, qualora la distanza lo consenta.

Qualora la distanza non lo consenta, il tempo massimo necessario per il raggiungimento degli impianti, sarà concordato di volta in volta preventivamente.

Nei casi in cui è previsto dai contratti stipulati con i clienti, un tempo inferiore a 45 minuti, gli stessi saranno concordati preventivamente con il lavoratore.

L'Azienda non richiederà di norma un impegno di reperibilità oltre 15 giorni nell'arco del mese. L'impegno di reperibilità fino all'intero mese sarà richiesto al lavoratore al verificarsi dei seguenti casi:

a) nel caso di sostituzione in conseguenza di malattia ed infortunio;
b) nelle situazioni di unità operative di nuova costituzione;
c) nel caso di esonero di un lavoratore dalla reperibilità per comprovate precarie condizioni di salute;
d) in caso di sostituzione per ferie;
e) nelle situazioni di unità operative con personale momentaneamente insufficiente per organizzare turni di reperibilità.

Il turno mensile di reperibilità sarà predisposto e messo a disposizione dei lavoratori con 7 giorni di anticipo, che su richiesta potrà essere esaminato contestualmente; le eventuali variazioni verranno comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di forza maggiore.

Su richieste delle RSA/RSU, competenti per territorio, potranno essere esaminate, con cinque giorni di anticipo, eventuali variazioni.

Qualora al personale oggetto di reperibilità, che non abbia in dotazione l'automezzo aziendale, sia richiesto un intervento di emergenza, saranno rimborsate le effettive spese sostenute utilizzando i normali mezzi di trasporto o, nel caso di utilizzo del proprio mezzo un rimborso forfettario che verrà concordato preventivamente, con i lavoratori , al momento della redazione dei turni.

Quanto sopra convenuto sostituisce a tutti gli effetti quanto in uso in azienda in materia di reperibilità.

Tale regolamentazione andrà in vigore dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo.

## ART. 9) COMANDO O DISTACCO

Fermo restando quanto previsto dal D.L. 72 del 25.02.01 e le successive Circolari Miniseriali e dell'I.N.P.S in materia di "comando o distacco" l'azienda potrà valersi di detto istituto.

Il personale verrà comandato o distaccato tenendo conto delle qualificazioni professionali ed in relazione alle attività da svolgere ed ai tempi di esecuzione.

Quanto sopra al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e produttivi.

## Art. 10 SALARIO VARIABILE

Le parti in coerenza con il modello di relazioni sindacali definito con il presente Accordo, si impegnano ad incontrarsi entro il 30.06.02, allo scopo di valutare l'esigenza e l'opportunità per la istituzione di un meccanismo di salario variabile collegato a positivi risultati economici e gestionali della Cofathec Prasi, secondo quanto previsto dal protocollo del luglio '93, nonché da quanto sempre in materia è previsto dal CCNL.

## Art. 11 DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione ed avrà ed avrà vigore fino al 31/12/2005.
L'accordo si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo accordo.

**Protocollo aggiuntivo all'accordo aziendale nazionale Cofathec Prasi S.p.A. in tema di Funzionamento delle Relazioni Sindacali.**

- Valutato quanto in materia è disciplinato dalle norme di legge, dal CCNL "settore Terziario" e dal presente accordo aziendale in tema di rappresentanza e di funzionamento delle relazioni sindacali.
- Presa visione del montante delle ore di permesso retribuito, disponibili per l'esercizio dell'attività sindacale ed usufruibili sia dai lavoratori che dai loro rappresentanti eletti e/o nominati in forza delle norme di Legge e con le procedure contrattuali vigenti.
- Considerato quanto convenuto tra le OO.SS. firmatarie del presente accordo, in tema di regole per la elezione delle RSU, nonché per il funzionamento delle attività sindacali di cui all'Accordo Interconfederale del 27/05/94 "settore Terziario".

Le parti hanno convenuto:

A) Le RSU/RSA dovranno essere costituite così come previsto all'art. 1 lettera B) dell'accordo.

B) Il diritto a promuovere la costituzione delle RSU/RSA è di spettanza delle OO.SS. competenti per territorio e firmatarie del presente accordo.

C) Le modalità di elezioni delle RSU/RSA saranno quelle previste dall'Accordo Interconfederale del 27/05/94.

D) La RSU/RSA sarà composta da un numero di tre rappresentanti per le regioni Lazio e Sardegna, e tre rappresentanti per le regioni Campania, Puglia e Calabria.

E) A partire dal 1 Gennaio 2002, per l'espletamento dell'attività sindacale delle RSU/RSA elette a livello territoriale vengono rese disponibili 2 ore annue retribuite per ogni lavoratore dipendente appartenente al territorio di competenza.. Al riguardo, ad esclusione delle ore retribuite di cui alla lettera a) dell'art. 26 del CCNL 03/11/94 nonché delle ore spese per incontri richiesti dalla Direzione , le parti si danno comunque atto che il monte ore così come definito non potrà essere superato anche se il diritto viene esercitato contemporaneamente da tutti i componenti la RSU/RSA.
Le parti si incontreranno per verificare la congruità dei permessi indicati al suddetto punto, sulla base delle esigenze funzionali.
Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza della RSU/RSA e/o delle OO.SS competenti per territorio.

F) A partire dal 1 Gennaio 2002, ogni dipendente avrà diritto a partecipare alle assemblee nel limite di 12 ore retribuite annue.
Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza della RSU/RSA e/o delle OO.SS. competenti per territorio.

G) A partire dal 1 Gennaio 2002, per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al "Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA", così come previsti all'art. 2) lettera A1) dell'accordo, vengono rese disponibili 48 ore retribuite annue pari a rispettive 24 ore annue per ognuno dei delegati costituenti il "Coordinamento Nazionale" ad esclusione delle ore spese per incontri richiesti dalla Direzione.
Al riguardo, le parti si danno comunque atto che il monte complessivo annuo così come sopra definito, non potrà superare le 192 ore nell'arco di durata dell'accordo aziendale nazionale Cofathec Prasi S.p.A. stabilito in quattro anni.

Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di permesso di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. Nazionali .

H) A partire dal 1 Gennaio 2002, per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al "Gruppo di lavoro per le pari opportunità", così come previsti all'art. 2 lettera A2) dell'Accordo Nazionale, vengono rese disponibili 24 ore retribuite annue per il rappresentante dele OO.SS. costituenti il Gruppo.
Al riguardo, le parti si danno comunque atto che il monte ore complessivo annuo, così come sopra definito, non potrà superare le 96 ore nell'arco di durata dell'Accordo Aziendale Nazionale Cofathec Prasi S.p.A. stabilito in quattro anni.
Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. Nazionali .

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Allo scopo di facilitare l'attività dei componenti gli "strumenti" di cui alle lettera A1) e A2) dell'art. 2 dell'"Accordo" le parti hanno convenuto sull'opportunità di:

La Cofathec Prasi S.p.A. per lo svolgimento dei lavori dei componenti gli "strumenti" di cui sopra, metterà a disposizione presso la propria Sede Centrale sita in Roma, Via della Travicella 61, una apposita sala riunioni.
La Cofathec Prasi S.p.A., inoltre, in occasione delle riunioni formalmente convocate per le rispettive attività sopra richiamate, sosterrà a suo completo carico, per il personale soggetto a viaggi, le spese di viaggio (in treno 2^ classe) mentre per le altre spese di vitto, riconoscerà un rimborso fino ad un massimo di Lire 60.000 per ogni giornata di attività. Sia le spese di viaggio che le altre spese di vitto saranno riconosciute previa presentazione di ricevute fiscali di spesa.
Le parti allo scopo di favorire la comunicazione delle informazioni alle e tra le strutture sindacali, ai vari livelli coinvolti nella pratica gestione dell'"Accordo Aziendale Nazionale", concordano di mettere a disposizione l'utilizzo dei rispettivi e corrispondenti "FAX" e/o "Caselle di Posta Elettronica" come da elenco che verrà fornito successivamente e il cui aggiornamento dovrà essere tempestivamente comunicato dalle strutture interessate.
In tale ambito, le parti valuteranno la possibilità di realizzare e rendere disponibile una sezione sindacale specifica all'interno del sito intranet aziendale.
Le parti, nel considerare sperimentale il complesso delle modalità di cui al presente "Protocollo" concordano sull'opportunità di attivare specifiche verifiche annuali sia per valutare il funzionamento del modello delle "Relazioni Sindacali" che per esaminare, in tale ambito, l'utilizzo del monte ore retribuito disponibile.