CGIL FILCAMS — C / S L FISASCAT — UILTRASPORTI

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI SETTORE IMPRESE DI PULIZIA

VERBALE DI ACCORDO

Addì , venerdì 18 aprile 2008,presso la sede della Ditta Brill Rover Service si sono incontrati:

per la Ditta Brill Rover la Signora Elisa Rizzi amministratore unico e la Signora Tondini Monica responsabile Risorse Umane

Area Sanificazione Provincia di Trento assistita dalla Filcams - CGIL del Trentino rappresentata dalla Signora Tassainer Alda - dalla Fisascat CISL di Trento rappresentata dal Signor Walter Bonatti - della Uil-Trasporti rappresentata dalla Signora Francesca Vespa e dalla rappresentanza sindacale aziendale.

Le parti concordano quanto segue:

INFORMAZIONI E RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma l'impegno aziendale al rispetto di corrette relazioni sindacali sia all'interno delle singole realtà produttive che a livello complessivo aziendale, inoltre si conferma nelle varie realtà produttive il rispetto e la dignità dei collaboratori. Si stabilisce che le R.S.A. vengano sentite preventivamente in occasione di importanti trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, intendendo come tali, le trasformazioni che coinvolgono orari di lavoro, turnazioni, variazioni nell'utilizzo degli impianti.

INTERVENTI PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 66 punto 3 del CCNL attualmente in vigore si ribadisce e concorda:

2. il complessivo rispetto, all'interno di tutti i posti di lavoro, delle normative di prevenzione antinfortunistica e di tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori previste dalla legge 626 del 1994 e successive modificazioni ed il rispetto e il potenziamento della formazione e delle informazioni, sulle problematiche della salute e della sicurezza, all'inizio del rapporto di lavoro

MALATTIA

3. si stabilisce che il calcolo dei giorni di comporto al fine della conservazione del posto di lavoro siano calcolati per il rapporto in essere e non per i rapporti di lavoro prestati precedentemente nel settore.

4. si stabilisce che in caso di inidoneità sopravvenuta di un dipendente l'azienda dichiara di voler mettere in atto ogni possibile azione rivolta al mantenimento del posto di lavoro incontrando e concordando con le OO.SS sul caso singolo eventuali soluzioni compatibili con la malattia o infortunio.

5. si istituisce la conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica in caso di malattie gravi e/o incapacità lavorativa, a titolo esemplificativo e non esaustivo, TBC, malattie oncologiche, depressione ecc.. comprovate da certificazione specialistica.

6. fatto salvo quanto previsto dal C.C.N.L., si concorda che in caso di malattia del figlio il genitore potrà usufruire di permessi non retribuiti per l'intera durata della malattia fino a 10 anni del bambino con certificato pediatrico.

ORARI DI LAVORO, ORE STRAORDINARIE, LUOGO DI LAVORO

7. Si ribadisce l'obbligo aziendale al rispetto degli orari di lavoro, dei riposi e dei recuperi.

8. Si concorda di istituire entro 3 mesi dalla firma del presente accordo una modulistica per l'autorizzazione di eventuali e volontarie ore di supplementare e/o straordinario.

9. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 4 del vigente CCNL di settore si conferma quanto segue: in caso di aggiudicazione della medesima o nuova gara d'appalto l'azienda manterrà il lavoratore con almeno due mesi di anzianità nel medesimo cantiere . Per anzianità si intende quella maturata presso l'appalto aggiudicato. Nel caso di modifiche richieste dall'Ente appaltante o per esigenze organizzative inerenti l'orario di lavoro riscontrate dall'azienda entro la prima settimana del subentro, la stessa incontrerà le OO.SS e le r.s.a. o r.s.u per valutare congiuntamente eventuali soluzioni idonee al fine di risolvere la problematica organizzativa riscontrata.

10. L'azienda nel caso di nuove aggiudicazioni di gare d'appalto , si impegna ad incontrare le OO.SS e le r.s.a. o r.s.u. prima di procedere ad eventuali trasferte o trasferimenti.

CGIL FILCAMS — CISL FISASCAT — UILTRASPORTI

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI SETTORE IMPRESE DI PULIZIA

FERIE/PERMESSI

In aggiunta a quanto già previsto dal CCNL di settore:

11. Si concorda di istituire ed esporre un calendario in tutti gli appalti delle ferie e che vengano concordate con le RSA/RSU.

12. Si definisce che in caso di richiesta da parte del lavoratore con un preavviso di almeno 2 mesi, lo stesso potrà usufruire di un periodo continuato di 3 settimane, escluso il mese di dicembre.

13. Il calendario sarà diviso con le seguenti decorrenze: 1 marzo 30 settembre, 1 ottobre 28 o 29 febbraio. Il dipendente consegnerà la richiesta del periodo di ferie entro il 31 gennaio per quanto riguarda il primo periodo ed entro il 31 agosto per quanto concerne il secondo. L'azienda confermerà tali periodi richiesti dal lavoratore entro il mese successivo al termine della richiesta.

14. I permessi devono venire richiesti di norma, con almeno 5 giorni di preavviso, e saranno concessi sempre che non sopravvengano circostanze straordinarie tali da sconvolgere il normale svolgimento dell'attività. L'azienda si impegna a mezzo cartaceo a comunicare al dipendente, entro le 48 ore successive dal ricevimento della richiesta scritta, l'eventuale concessione o diniego del permesso richiesto.

15. Verrà istituita entro 3 mesi dalla firma del presente accordo una modulistica per l'eventuale richiesta di permessi e/o ferie .

16. Si concorda che il saldo del 31.12 di ogni anno di permessi (rol ed ex festività) non usufruiti verranno retribuiti per il primo 50% con il cedolino del mese di aprile e un secondo 50% con il cedolino del mese di settembre.

VISITE MEDICHE

17. Si stabilisce che le addette la cui prestazione lavorativa implichi il rapporto con sale e/o reparti ospedalieri e/o ambulatoriali sia prevista a carico dell'azienda almeno una visita annua effettuata dal medico competente.

PART – TIME

18. L' azienda si impegna alla non frazionabilità delle prestazioni lavorative giornaliere dei lavoratori a part-time, salvo accordo con il lavoratore.

19. Si concorda che per le modalità di recesso riguardanti le clausole elastiche/flessibili da parte del dipendente oltre a quelle già stabilite dal vigente contratto, la possibilità per genitori nel caso di avvenuta nascita del figlio/a, per problemi riguardanti la propria salute sia fisica che psichica da certificati specialistici.

CONGEDI PARENTALI (legge 8 marzo 2000, n° 53)

La legge demanda alla contrattazione la definizione di modalità e criteri per una più completa attuazione, con tale spirito si stabilisce :

20. La non penalizzazione della riduzione in percentuale delle ferie, della 13° - 14° di eventuali premi di produzione per quanti "beneficiano" della legge 104, (astensione di 3 giorni al mese o riduzione dell'orario di lavoro) estendibile a tutti i beneficiari della legge 104, che siano diretti fruitori quindi disabili, o che assistano figli, coniuge, genitori.
21. La promozione di azioni positive a favore dei lavoratori che abbisognano di particolare forma di flessibilità, previo confronto con le OO.SS, attraverso: part-time reversibile, orario flessibile in entrata e in uscita; flessibilità sui turni; orario concentrato; banca ore.
22. In caso di gravi situazioni improvvise, il lavoratore potrà usufruire dell'immediato giorno successivo l'evento, della prevista aspettativa, per la quale nei 15 giorni successivi il dipendente si impegnerà alla consegna della documentazione.
23. Nel caso di decesso di parenti e affini entro il 2 grado sarà concessa la possibilità al dipendente di poter usufruire dei 3 giorni di permesso retribuito se il lutto si è verificato in provincia /5 giorni, di cui 3 retribuiti, se fuori provincia, nel limite massimo di 15 giorni dall' evento e che tale permesso sia usufruibile più volte nell'arco dell'anno. Tale permesso sarà concesso e retribuito solo se comprovato da idonee certificazioni.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

24. Si concorda la possibilità per il dipendente di poter richiedere un periodo di aspettativa non retribuito da uno a sei mesi, nell'arco di tutto il proprio rapporto lavorativo, per motivi personali riguardanti anche la propria persona. La richiesta

scritta da parte del dipendente avverrà almeno 30 giorni prima della decorrenza e tale aspettativa potrà essere frazionata su più periodi e su più anni.

ANTICIPAZIONI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

25. In aggiunta a quanto gia previsto dalle norme contrattuali e legislative in vigore si stabilisce che l'anticipazione del trattamento di fine rapporto sia possibile una volta all' anno in presenza di bisogni familiari, ristrutturazione della prima casa, nel caso di richieste di aspettative non retribuite, sospensioni lavorative, nell'eventualità di spese scolastiche per i figli dei dipendenti iscritti alle scuole superiori o a corsi di laurea.

L'Azienda si impegna entro il 6 maggio 2008 a proseguire la trattativa per quanto concerene i seguenti istituti:
1."premio produttività legato a parametri ritenuti da tutti misurabili ed efficaci come la presenza che a sua volta potrà essere agganciata ad altro/i parametro/i relativi e connessi"
2."istituto maternità"
3."buoni pasto"
ed eventualmente quanto non contemplato

Decorrenza e durata

Il presente accordo ha durata sino al 31 dicembre 2011, salvo ulteriore accordo continuerà a valere anche per gli anni successivi.

Il presente accordo verrà depositato, a cura della Brill Rover presso il Servizio Lavoro di Trento per la ratifica dello stesso.

FILCAMS-CGIL *FISASCAT-CISL* *UIL-TRASPORTI*
Alda Tassainer *Walter Bonatti* *Francesa Vespa*

R.S.A.

BRILLROVER S.r.l.
Via Maestri del Lavoro, 98 - 38100 TRENTO
Partita IVA 01168790225
L'Amministratore Unico
Elisa Nizzi