

ACCORDO SINDACALE

In data 23 gennaio 2013 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a Roma si sono incontrati:

- **Aimeri Ambiente S.r.l.**, rappresentata dai Sigg. **Giuseppe Caruso** e **Giovanni Roggero** con la collaborazione di **Francesco Natalini** e **Evangelista Basile**.

e

le Segreterie Nazionali e Territoriali di

- **FP CGIL**, rappresentata da **Adriano Sgrò**, **Massimo Cenciotti**, **Natale Minchillo**, **Carmine Lechiara**, **Simonetta Poggiali**, **Natale Cremonesi**, **Francesco Iandolino**, **Roberto Meroldi**, **Giuliano Gobbi**, **Claudio Di Marco**, **Rita Soccorsi**, **Maurizio Scazzi**, **Mara Politi**, **Paolo Dettori** e **Maurizio Mustari**;

nonché le rappresentanze sindacali aziendali della stessa;

- **FIT CISL**, **Pasquale Paniccia**, **Angelo Curcio**, **Giuseppe Fenù**, **Giovanni Farace**, **Salvatore Lembo**, **Dionisio Giordano**, **Angela Temperato**, **Raffaele Lupia**, **Francesco Tutone**, **Matteo Lombardi**, **Daniele Buso**, **Maurizio Fonti**, **Francesco Chiaravalle**, **Maurizio Becucci** e **Alessandro Bonfigli**;

nonché le rappresentanze sindacali aziendali della stessa;

- **UILTRASPORTI**, **Claudio Tarlazzi** e **Paolo Modi**, **Enore Facchini**, **Stefano Bertinelli**, **Luigi La Marca**, **Pasquale Ruggiero**, **Paolo Manganelli**, **Armando Alibrandi**, **CHIARI LUIGI**.

nonché le rappresentanze sindacali aziendali della stessa;

- **FIADEL**, **Francesco Garofano**, **Luigi Verzicco**, **Sandro Proietti**, **Giuseppe Leone**

nonché le rappresentanze sindacali aziendali della stessa.

PREMESSO CHE:

a) in data 4 ottobre 2012, Aimeri Ambiente S.r.l., operante nel campo dei servizi di igiene urbana, ha comunicato l'apertura di una procedura di riduzione del personale per n. 219 lavoratori dipendenti, determinata dal peggioramento delle condizioni generali di contesto, tra cui in particolare i riflessi della crisi finanziaria dei Paesi dell'area "euro" sul sistema creditizio, l'elevato livello di incertezza di ripresa del sistema economico causato dalle misure di contenimento della spesa, nonché da specifiche circostanze che gravano sull'attività svolta dalla Società, quali l'allungamento dei tempi medi di pagamento da



parte della Pubblica Amministrazione e l'aumento del prezzo del gasolio da autotrazione;

b) per effetto di tali problematiche, la Società ha manifestato la propria intenzione di riorganizzare i servizi, procedendo alla riduzione del personale in alcune unità operative meglio precisate nella predetta comunicazione di avvio;

c) a seguito del ricevimento della comunicazione del 4 ottobre 2012, le Organizzazioni Sindacali – pur dichiarando il proprio netto dissenso rispetto ai minacciati licenziamenti e proclamando lo stato di agitazione – hanno accettato il confronto e richiesto l'esame congiunto per cercare di addivenire a soluzioni alternative alla annunciata riduzione del personale;

d) le Parti hanno convenuto, all'esito degli incontri successivi alla nota dello scorso 4 ottobre 2012, sulla possibilità di concludere una intesa finalizzata alla gestione della crisi aziendale e occupazionale con l'intento di non procedere a nessun tipo di esubero o riduzione oraria di lavoro;

e) Aimeri Ambiente S.r.l. ha evidenziato che, da parte dei Committenti, c'è sempre maggiore richiesta di flessibilità di servizi che si traduce, per l'appaltatore, nella necessità di disporre della flessibilità nella gestione delle mansioni e dell'orario di lavoro, fermo restando il rispetto dell'orario contrattuale di lavoro.

Pertanto, l'Azienda ha manifestato l'esigenza di attivare un riassetto organizzativo dei servizi sul territorio nazionale e, a tal fine, ha prospettato di utilizzare – nel rispetto delle dinamiche contrattuali -, gli istituti del CCNL inerenti il lavoro in orario multi-periodale, la flessibilità dell'orario di lavoro e della banca ore, come soluzioni indispensabili e necessarie per favorire la conciliazione delle esigenze di servizio e delle esigenze personali del lavoratore;

f) Aimeri Ambiente s.r.l. e le Organizzazioni Sindacali stipulanti nell'individuare le seguenti linee guida di intervento.

CONVENGONO DI:

- Sviluppare maggiormente le relazioni industriali di gruppo e di territorio per accrescere la razionalizzazione organizzativa, la tutela delle condizioni di lavoro e l'ottimizzazione dei costi;
- Valorizzare le normative contenute nel CCNL FISE/Assoambiente del 21 marzo 2012 in materia di aliquota maggiorativa per le prestazioni di lavoro straordinario e di lavoro antimeridiano;
- Introdurre l'istituto della banca ore;

- Utilizzare l'istituto della flessibilità oraria di cui all'articolo 18 del CCNL Fise/Assoambiente del 21 marzo 2012;
- Compensare la quota giornaliera di retribuzione globale aggiuntiva delle festività coincidenti con il giorno di riposo settimanale (domenica o altro giorno diverso dalla domenica), di cui all'articolo 20 del CCNL, in permessi da cumularsi alle giornate spettanti;
- Utilizzare i dipendenti di norma impiegati in attività tecnico/amministrativa di cantiere, nel proprio livello professionale, a svolgere, a parità di condizioni economiche, mansioni diverse anche nell'arco del turno giornaliero di lavoro;
- Introdurre, attraverso la stipula di accordi territoriali per l'utilizzo di sistemi GPS e di videosorveglianza, strumenti utili per una proficua gestione del lavoro, nella prospettiva di migliorare la qualità dei servizi resi e le garanzie a favore della sicurezza dei lavoratori, nel rispetto dell'art. 4 l. 300/1970;

TUTTO CIÒ PREMESSO

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

BANCA ORE

In un'ottica di estensione e valorizzazione dell'istituto della banca delle ore, in particolare in un periodo in cui è necessario riorganizzare al meglio l'attività aziendale, favorendo l'attuazione di programmi di attività lavorativa flessibile, e richiamando quanto già previsto nell'art. 25 del CCNL, è data attuazione all'istituto della "banca delle ore" secondo le seguenti modalità:

Confluenza delle ore straordinarie in Banca ore

Si stabilisce che in essa confluiranno:

- le ore di lavoro straordinario feriale diurno e notturno, da intendersi quelle eccedenti l'orario normale di lavoro nella settimana, come risultante dalla programmazione dell'orario settimanale, a partire già dalla prima ora effettuata;
- le ore di lavoro straordinario festivo.

Registrazione delle ore

- Registrazione delle ore straordinarie feriali lavorate;
- Registrazione delle ore festive lavorate;

- Registrazione delle ore recuperate;
- Gestione dell'eventuale saldo residuo.

Modalità di fruizione delle ore accantonate

Le ore accantonate verranno recuperate secondo le seguenti modalità:

- Nel limite del 50% delle ore accantonate in banca ore sarà di competenza dell'Azienda comunicare a ciascun lavoratore le modalità di godimento, assegnando le ore in permesso conto recupero;
- Nel limite del 50% delle ore accantonate in banca ore sarà cura del lavoratore richiedere in forma scritta all'Azienda le ore da godere in permesso conto recupero.

Le ore accantonate/recuperate saranno evidenziate con conteggio mensile nel cedolino paga/Lul;

Modalità di erogazione:

- Mensilmente saranno retribuite con il cedolino paga/Lul solo ed esclusivamente le maggiorazioni delle ore effettuate (straordinarie feriali - diurne e notturne- e festive) accantonate in banca ore;
- L'azienda si riserva ogni trimestre – ricorrendone le condizioni - di retribuire il saldo delle ore generato dalla differenza tra quelle eventualmente accantonate e quelle godute (permessi in conto recupero) entro il limite del 50%.

Tempi per il recupero delle ore accantonate:

Le ore accantonate a favore del lavoratore nella banca ore saranno fruite normalmente entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento, le ore non ancora utilizzate saranno fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Qualora anche entro il predetto semestre di proroga, il lavoratore non abbia goduto di tutte le ore accreditate, quelle residue saranno assegnate e fatte godere dall'azienda entro il secondo semestre del medesimo anno.

Trascorso tale ultimo termine, le eventuali ore residue a disposizione del lavoratore non daranno luogo ad ulteriore recupero né a trattamenti compensativi eccezion fatta per il caso in cui, nel complessivo periodo di due anni, il godimento delle ore residue sia stato precluso da infermità per malattia ovvero infortunio sul lavoro.

In caso di cessazione di rapporto di lavoro le ore accantonate ed accreditate e non ancora godute, saranno liquidate unitamente al cedolino paga di conguaglio.

**FESTIVITÀ CCNL CADENTI NEL GIORNO
DI RIPOSO SETTIMANALE**

A decorrere dal 1° gennaio 2013 tutte le festività nazionali civili e religiose, di cui all'articolo 20 del CCNL 21 marzo 2012, non lavorate, che cadono nel giorno di riposo settimanale (domenica o altra giornata diversa dalla domenica), non saranno oggetto di

immediata retribuzione, cioè in aggiunta a quella del mese, bensì faranno maturare altrettante giornate di riposo compensativo – nell'anno in corso - che andranno a cumularsi ai riposi compensativi spettanti contrattualmente.

In ogni caso il godimento di tali riposi compensativi dovrà avvenire entro il 28 febbraio dell'anno successivo.

Laddove tali riposi non vengano goduti gli stessi saranno pagati entro la fine del mese di luglio dell'anno successivo.

STRAORDINARIO FERIALE

A decorrere dal 1° gennaio 2013, la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e diurno feriale – preventivamente autorizzato dall'azienda - seguirà la seguente articolazione:

- Lavoro straordinario feriale diurno entro le prime 50 ore: maggiorazione del 15%;
- Lavoro straordinario feriale diurno dalla 51^a alla 100^a ora: maggiorazione del 23%.

A tal fine, in conformità a quanto previsto dall'articolo 19 del CCNL 21 marzo 2012 Fise/Assoambiente, l'Azienda attiverà entro il prossimo mese di aprile 2013 un confronto con le strutture territoriali competenti delle OO.SS. stipulanti sulle modalità e criteri attuativi del lavoro straordinario per singola unità produttiva.

Tali modalità dovranno prevedere la programmazione della rotazione delle disponibilità e l'esenzione dal prestare lavoro straordinario dei "soggetti meritevoli di tutele", tra cui i componenti di nuclei familiari monoparentali e di lavoratori che hanno diritto ad usufruire di agevolazioni di legge per la tutela di figli minori o familiari portatori di handicap.

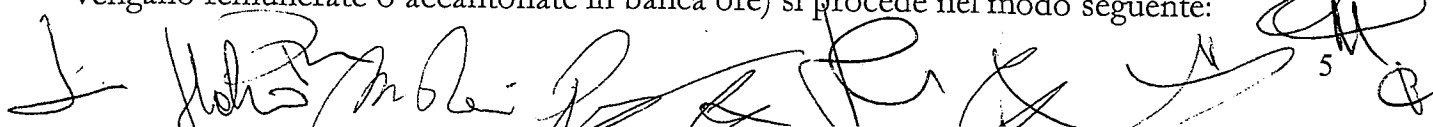
Inoltre, le Parti convengono che, per fruire del regime legale della tassazione agevolata per effetto di incrementi di produttività, qualora nel corso della verifica annuale sull'attuazione della convenuta "banca ore" dovessero risultare quote di lavoro straordinario eventualmente da retribuire, dette quote saranno parte integrante dell'ammontare utile ai fini della detassazione.

Tale confronto, nelle previsioni del CCNL, avverrà all'inizio di ogni anno solare.

L'azienda fornirà mensilmente ad ogni dipendente, allegandolo al cedolino paga, il riscontro delle ore di lavoro straordinario effettuato nel mese precedente.

Modalità di calcolo dello straordinario. Chiarimento a verbale

Le Parti convengono che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL, per determinare l'eventuale presenza di ore straordinario (a prescindere che esse poi vengano remunerate o accantonate in banca ore) si procede nel modo seguente:



- 1) si calcolano - a consuntivo - le ore di lavoro ordinario e straordinario effettuate nella settimana;
- 2) si deduce da tale valore il numero 36, ovvero il diverso orario normale predeterminato per quella settimana, secondo la disciplina e le modalità stabilite dal CCNL;
- 3) si determina l'eventuale eccedenza di ore straordinarie da remunerare come straordinario o accantonare in banca ore.
- 4) Resto fermo quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 19 dell'Accordo di rinnovo del CCNL 21 marzo 2012.

LAVORO NOTTURNO

A decorrere dal 1° gennaio 2013, relativamente ai turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4.00 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora che va dalle 5.00 alle ore 6.00 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata del 18% .

Le Parti ritengono necessario che tutto ciò dovrà comportare una maggiore attenzione nella salute e nella sicurezza dei lavoratori e, a tal proposito, si conviene di incontrarsi nuovamente entro il prossimo mese di giugno per condividere delle azioni condivise per garantire quanto sopra.

Con la presente disposizione sono fatti salvi i turni di lavoro in lavoro con inizio antecedente alle ore 6.00 che già prevedevano trattamenti economici previsti dal CCNL.

FLESSIBILITÀ DELLE MANSIONI

Stante il riassorbimento totale dei lavoratori ritenuti eccedenti, ai sensi dell'art. 4, comma 11, Legge n. 223/1991; le Parti convengono di poter utilizzare, nelle more di quanto previsto dagli articoli 15 e 16 del CCNL 21 marzo 2012, i dipendenti di norma impiegati ad attività tecnico/amministrativa di cantiere, nel proprio livello professionale, a svolgere, a parità di condizioni economiche, mansioni diverse anche nell'arco del turno giornaliero di lavoro; i dipendenti addetti ad attività tecnico/amministrative di cantiere di cui sopra inquadrati al livello II, III e IV del CCNL si rendono disponibili - senza nocimento economico - a svolgere a seconda delle esigenze aziendali, anche in modo promiscuo, attività di spazzamento e raccolta rifiuti con o senza ausilio di mezzi e ogni altra attività manuale compresa nel livello contrattuale spettante, anche di diversa area professionale.

DIPENDENTI AIMERI AMBIENTE S.r.l. SEDE DI CASALECCHIO DI RENO

Al fine di salvaguardare la totale occupazione dei dipendenti impiegati nell'unità produttiva di Casalecchio di Reno (Bologna), dal 1° febbraio 2013 n° 12 (dodici) lavoratori di cui all'elenco allegato n. 1 risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro con Aimeri Ambiente s.r.l. e, senza soluzione di continuità, verranno assunti alle



dipendenze di Biancamano s.p.a., conservando la medesima anzianità di servizio e gli stessi trattamenti economici e normativi così come previsto dall'articolo 6 del CCNL del 21 marzo 2012 con l'applicazione del CCNL Fise/Assoambiente e la medesima sede di lavoro.

Ai restanti n°3 (tre) dipendenti (allegato elenco) attualmente presenti nella sopraindicata sede non verrà modificata la sede di lavoro, fermo restando il diritto di Aimeri Ambiente s.r.l. di esercitare in futuro lo *ius variandi* sussistendone i presupposti di legge, fermo restando la definizione in sede sindacale.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

Nell'attuare quanto previsto all'art. 18 del CCNL del 21 marzo 2012, si conviene che Aimeri Ambiente s.r.l. potrà comunicare, nelle modalità integrative e modificative previste dallo stesso articolo 18 del CCNL, ai dipendenti la modifica dell'orario giornaliero con inizio della settimana singola con un minimo preavviso di inizio dell'orario di lavoro in regime di flessibilità di 48 ore e, in presenza di esigenze di situazioni d'urgenza aziendali, con preavviso di 24 ore.

Resta inteso che la anzidetta modifica dell'orario di lavoro dovrà comunque rispettare la media dell'orario normale settimanale di lavoro 36 ore.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

Le Parti convengono sull'introduzione della indennità sostitutiva di mensa poiché l'attività di spazzamento e raccolta viene di norma svolta in zone e orari ove mancano servizi di ristorazione.

A decorrere dal mese di luglio 2012, in sostituzione del buono pasto di cui all'art. 35 del CCNL Fise/Assoambiente, sarà riconosciuta un'indennità sostitutiva di mensa il cui costo complessivo aziendale sarà di euro uno (1.00) per ogni giornata intera di effettiva presenza, comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di eventuali oneri contributivi/assicurativi a carico dell'azienda. L'indennità non è computabile ai fini della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.

A tal proposito entro il prossimo mese di maggio 2013 verranno rese a conguaglio quanto ad oggi ancora in sospeso relativamente a tale indennità.

PRIVACY

Sistemi GPS

Sempre più spesso i capitolati speciali d'appalto che regolamentano l'esecuzione dei servizi affidati alle aziende del settore prevedono la verifica della conformità degli stessi mediante apparati atti a consentire un controllo a distanza, con particolare riferimento all'installazione sui mezzi addetti alla raccolta di sistemi di rilevazione di posizionamento GPS e di transponder RFID sui contenitori a fini di monitoraggio e/o computo degli svuotamenti.

I sistemi GPS rappresentano anche un'importante risorsa per le aziende dal punto di vista della tutela del proprio patrimonio, visti anche i consistenti risparmi sui costi assicurativi consentiti dall'installazione di tali dispositivi.

Pertanto, con il presente accordo, le parti prendono atto della necessità che la Società adotti di tali tecnologie, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 4 Statuto dei Lavoratori.

Sistemi di videosorveglianza.

La protezione dei lavoratori e la sicurezza del patrimonio aziendale, in particolare, sono diventati un bisogno sempre più forte e sentito nelle aziende, specchio di quello che accade all'interno dell'odierna società.

Per limitare i rischi di intrusioni, furti, danneggiamenti e per motivi di controllo sugli accessi e le movimentazioni si rende necessario installare dei sistemi di videosorveglianza all'esterno degli edifici, nei parcheggi, nelle vie d'accesso o negli ingressi, nei passaggi, in prossimità di depositi e impianti pericolosi, per la sicurezza reciproca delle azienda e dei lavoratori che ne fanno parte.

Tale materia è stata regolata da provvedimenti normativi che disciplinano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza con precise garanzie per ciò che attiene la *privacy*.

Ciò detto, si conviene che nelle singole unità operative vengano conclusi specifici accordi sindacali aventi ad oggetto l'installazione dei sistemi di sicurezza di cui ai punti precedenti attraverso il presente accordo quadro:

Accordo Quadro tra Aimeri Ambiente s.r.l. e Organizzazioni sindacali Nazionali e Territoriali.

1) L'Art. 4, comma 1 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che "è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori".

2) L'Art. 4, comma 2 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che "gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive, ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti".

3) Il divieto posto dalla norma è espressione immediata del principio informatore della tutela della dignità del lavoratore in ragione del quale la vigilanza sui dipendenti va mantenuta in una dimensione umana e quindi non esasperata dall'uso di tecnologie che possano eliminare ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro.

4) Il divieto di controllo ha per oggetto "l'attività dei lavoratori" e non soltanto l'attività lavorativa, intendendosi per tale l'intero comportamento umano nel luogo di lavoro.

5) Pur tuttavia, tale divieto di controllo non pregiudica il diritto-dovere dell'azienda di prevenire comportamenti illeciti all'interno della stessa, utilizzando al riguardo impianti audiovisivi ed altre apparecchiature per scopi leciti e legittimi, così come individuati nei punti 1.

e 2. delle considerazioni di cui al presente accordo.

6) Nella nozione di "impianti audiovisivi ed altre apparecchiature, sempre riferite alla video sorveglianza" possono rientrare quegli strumenti che consentono al datore di lavoro, attraverso la trasmissione di immagini e/o di suoni, di captare, raccogliere, registrare, elaborare, conservare informazioni, ovvero acquisire diretta o indiretta conoscenza dell'attività dei propri dipendenti.

7) Ai fini dell'operatività del divieto non è richiesto la continuità del controllo, potendo lo stesso essere discontinuo, ovvero esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente.

8) Nella disciplina dettata dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori rientra non solo il controllo a distanza fisica, ma anche quello a distanza temporale, ovvero ogni forma di registrazione, memorizzazione ed elaborazione di dati o immagini che permetta a posteriori di riesaminare e valutare l'attività del lavoratore,

9) Con Decisione del 29 novembre 2000, il Garante per la privacy nel predisporre il decalogo delle cautele da osservare per svolgere attività di video sorveglianza, ha sancito al punto 5 dello stesso, che "occorre rispettare scrupolosamente il divieto di controllo a distanza dei lavoratori e le precise garanzie previste al riguardo" (Art. 4 e 8 dello Statuto dei Lavoratori). Inoltre, con D. Lgs. 196/03 e successive modifiche ed integrazioni, il Garante della Privacy ha ulteriormente regolamentato le attività di video sorveglianza

10) La Direttiva comunitaria n. 95/46/CE e la Convenzione n. 108/1981 del Consiglio d'Europa comportano l'applicazione della disciplina sul trattamento dei dati personali anche ai suoni e alle immagini (quali quelle registrate nei controlli video) qualora permettano di identificare un soggetto, anche in via indiretta.

11) La legge n. 675/1996, attuativa della citata Convenzione, ha considerato quale dato personale qualunque informazione che permetta l'identificazione anche in via indiretta, dei soggetti interessati, ivi compresi i suoni e le immagini (art. 2, comma 1, lett. e).

CONSIDERATO

1) Che per la sicurezza nello svolgimento della propria attività e per il duplice scopo di tutelare, da una parte, i beni e le apparecchiature aziendali presenti nelle varie società e sedi del Gruppo Aimeri Ambiente s.r.l. dall'altro di adottare misure idonee a prevenire, impedire e comunque ostacolare il perpetrarsi di atti criminosi, Aimeri Ambiente s.r.l., ha necessità di installare sistemi di video sorveglianza, cioè sistemi, reti ed apparecchiature che permettono la ripresa e l'eventuale registrazione di immagini;

2) Che tali sistemi sono esclusivamente destinati a fini di sicurezza, di tutela del patrimonio di terzi e della medesima azienda, nonché a prevenire l'infiltrazione all'interno delle aree di propria pertinenza di persone che possano compiere atti di carattere criminoso.

Premesso quando sopra tra Aimeri Ambiente s.r.l. e le Organizzazioni Sindacali come sopra rappresentate, avendo approfonditamente esaminato e discusso il problema e avendo verificato la necessità di mantenere, per i fini di cui sopra, gli strumenti di video sorveglianza predisposti dall'azienda, concordando sull'opportunità dell'utilizzo, convengono quanto segue:

PARTE PRIMA

PRINCIPI GENERALI



Aimeri Ambiente s.r.l. le Organizzazioni Sindacali, nel darsi atto che la premessa costituisce parte integrante del presente accordo, concordano che l'utilizzo delle apparecchiature dovrà avvenire conformemente ai seguenti principi.

1 - Le parti convengono che gli scopi enunciati nei punti 1 e 2 delle Considerazioni sono leciti, in base alle norme vigenti, che esistono, dato il tipo di attività svolta da Aimeri Ambiente s.r.l., pericoli concreti che necessitano di essere monitorati, soprattutto al fine di prevenire specifici reati contro il patrimonio e la persona.

2 - Le Parti convengono che l'attività di vigilanza tramite apparecchiature di controllo dovrà avvenire in conformità delle norme legali e contrattuali vigenti e nel rispetto del principio di tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori in ragione del quale la vigilanza sui dipendenti dovrà essere mantenuta in una dimensione umana e quindi non esasperata dall'uso di tecnologie che possano eliminare ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento dei lavori, pur temperando tale rispetto con le caratteristiche dei luoghi e con la necessità di monitorare i punti nevralgici e delicati in cui, più facilmente, può verificarsi un evento contro il patrimonio.

3 - Le parti convengono che, per il controllo a distanza dei lavoratori, rimangono comunque validi i divieti e le garanzie previsti dallo Statuto dei Lavoratori, nonché gli obblighi che la legge al riguardo impone.

4 - Le parti convengono che l'utilizzo di detti strumenti avverrà in conformità all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori ed in particolare le apparecchiature non saranno in alcun modo utilizzate quale strumento di controllo a distanza del rispetto degli obblighi di diligenza della prestazione dei lavoratori medesimi.

5 - Aimeri Ambiente s.r.l. si impegnerà a osservare le regole indicate dal Garante, rispettando innanzitutto il principio di proporzionalità tra mezzi impiegati e fini perseguiti. A tal fine le parti si incontreranno con cadenza annuale per la verifica della sussistenza delle condizioni che legittimano, in base alle norme legali e contrattuali, l'uso della video sorveglianza.

6 - Le parti convengono che la raccolta dei dati dovrà avvenire nel rispetto del principio di pertinenza e di non eccedenza,

7 - Le parti convengono che il trattamento dei dati dovrà avvenire secondo correttezza e per scopi determinati, espliciti e legittimi.

8 - Il presente accordo quadro ha validità sull'intero territorio nazionale dove opera Aimeri Ambiente s.r.l., comunque in ogni sede di lavoro nella quale siano presenti o vengano installati "impianti audiovisivi ed altre apparecchiature" di cui al punto 6 delle Premesse, da cui derivi la possibilità di controllo a distanza, anche temporale, dell'attività dei lavoratori, essendo irrilevante a tal fine la discontinuità del controllo, ovvero venga esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente.

9 - Le parti procederanno con apposita comunicazione ad individuare i nominativi dei responsabili di cui al successivo punto 16 parte prima, "raccolta e trattamento dei dati" del presente accordo.

RACCOLTA E TRATTAMENTO DEI DATI

10 - In conformità al principio di pertinenza e non eccedenza di cui al punto 6 parte PRIMA - PRINCIPI GENERALI del presente accordo, Aimeri Ambiente s.r.l. s'impegna a raccogliere solo i dati strettamente necessari al raggiungimento delle finalità

perseguite, registrando le sole immagini indispensabili, limitando l'angolo delle riprese, evitando, quando non indispensabili - immagini dettagliate, ingrandite o dettagli non rilevanti, e stabilendo in modo conseguente la localizzazione delle telecamere.

11 - Le parti concordano che i dati raccolti non saranno utilizzati per finalità diverse o ulteriori, da quelle enunciati nei punti 1 e 2 delle considerazioni del presente accordo, fatte salve le esigenze di polizia o di giustizia, e che non potranno essere diffusi o comunicati a terzi.

12 - Le parti convengono che il trattamento dei dati che vengono acquisiti tramite l'utilizzo di dette apparecchiature dovrà avvenire per scopi determinati, espliciti e legittimi.

13 - Le parti convengono che la conservazione totale o parziale delle immagini viene eseguita nei limiti e soltanto per il raggiungimento delle finalità di cui ai punti 1 e 2 delle CONSIDERAZIONI del presente accordo, ovvero per esigenze di legge o di giustizia e dietro preventiva richiesta da parte dell'autorità competente, in ossequio alla normativa di certificazione, nonché per agevolare eventuali operazioni richieste dalla autorità giudiziaria o di pubblica sicurezza.

14 - Le immagini registrate potranno essere conservate fino a sette giorni, trascorsi i quali verranno automaticamente cancellate o sovrascritte da altre immagini.

15 - In ogni caso ed in ogni momento le parti concordano sulla circostanza che le immagini dovranno essere fornite alla autorità giudiziaria od alla autorità di pubblica sicurezza, e che la loro conservazione ulteriore sarà prevista solo in relazione a illeciti che si siano verificati o a indagini giudiziarie o di polizia.

16 - Le parti concordano che verranno individuate, con designazione scritta, le persone che possono utilizzare gli impianti e prendere visione delle registrazioni unitamente alle RSA/RSU ove costituite e stabiliscono che l'accesso sarà tassativamente vietato ad altri soggetti, salvo che si tratti di indagini giudiziarie o di polizia.

17 - A seguito di fatti denunciati alle autorità competenti, eventi o situazioni illecite a danno del patrimonio aziendale e/o personale dipendente o indiretto, si potrà procedere alla visione delle registrazioni che riguardano l'evento stesso; in tal caso il responsabile indicato dall'azienda e quello indicato dalle RSA/RSU e in generale dalle OO.SS. o i loro sostituti di cui viene fornito elenco in ogni filiale procederanno alla visione contestuale della registrazione, entro il limite di cui al punto 3 del controllo remoto.

PUBBLICITÀ'

18 - Le parti convengono che tutti coloro che hanno accesso ai siti in cui siano presenti sistemi di controllo, siano essi dipendenti, fornitori, collaboratori a vario titolo, terzi visitatori, saranno adeguatamente informati, mediante apposita cartellonistica, in maniera chiara ed inequivocabile della presenza di telecamere e dei diritti che possono esercitare sui propri dati, tanto più se le apparecchiature non sono immediatamente visibili; la cartellonistica, di cui si allega bozza che costituisce parte integrante del presente accordo, verrà predisposta in osservanza alle direttive del provvedimento del Garante della privacy del 29 aprile 2004 del Garante.

19 - Le parti concordano che l'azienda provvedere ad informare i propri dipendenti, fornitori o collaboratori a vario titolo, delle responsabilità di natura civilistica, penali e personali che possono derivare da un non corretto utilizzo degli

strumenti in questione.

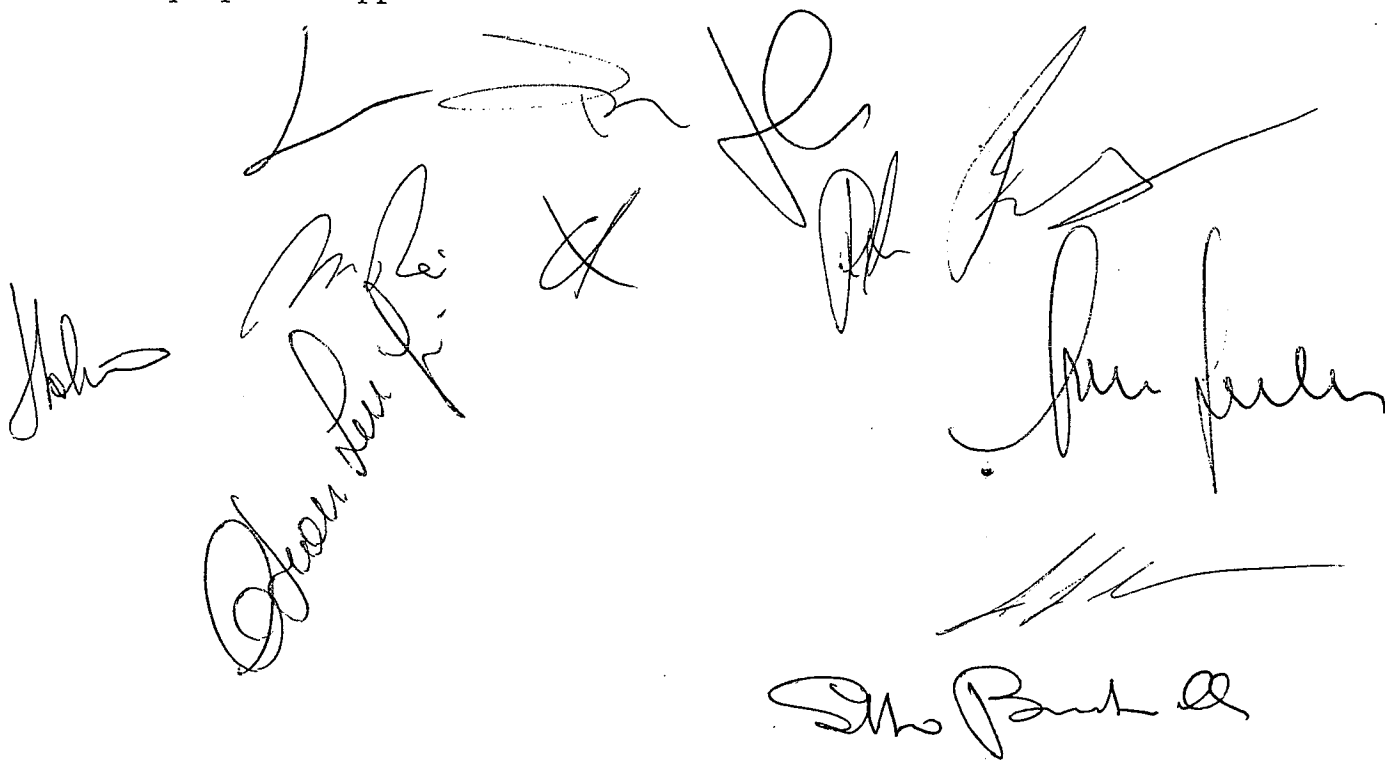
PARTE SECONDA
POSIZIONAMENTO TELECAMERE

L'individuazione delle aree di controllo e li posizionamento delle telecamere verranno illustrati in sede locale alle RSU/RSA, che potranno formulare a riguardo eventuali osservazioni.

Le telecamere verranno posizionate esclusivamente per il controllo delle seguenti aree:

Gli apparati di videoregistrazione collegati con le telecamere dovranno essere collocati all'interno di appositi armadi chiusi con chiave.

La chiave dello stesso sarà custodita all'interno della cassaforte di ogni unità operativa e affidata al Responsabile e/o al responsabile della sicurezza di unità operativa o comunque persona appositamente nominata.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are scattered across the middle and lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'S. B. B.', while others are more stylized or scribbled. There is also a large, loopy signature at the bottom right.

PARTE TERZA
PROCEDURE PREVENTIVE
E DIRITTI DI INFORMAZIONE SINDACALE

Il presente accordo quadro ha validità sull'intero territorio nazionale.

Le Parti concordano sulla necessità di incontrarsi a livello locale per verificare la sussistenza le esigenze e le condizioni che legittimano l'uso degli apparati di video sorveglianza di cui al presente accordo.

A livello di unità produttiva, ove l'azienda installi un sistema di video sorveglianza, le parti si incontreranno per definire le seguenti problematiche:

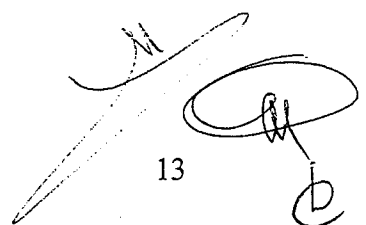
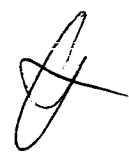
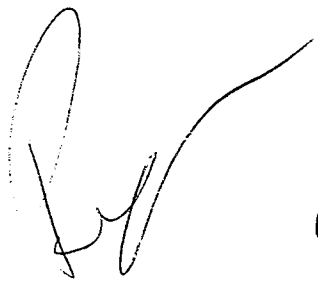
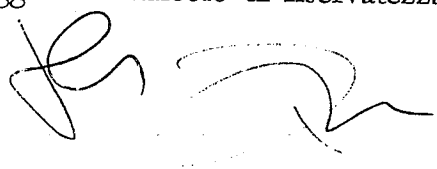
1. Recepimento dell'accordo quadro nazionale;
2. Designazione dei responsabili aziendali e sindacali di cui al presente accordo;
3. L'Illustrazione del lay-out delle telecamere e degli angoli di ripresa, secondo le modalità previste al paragrafo "posizionamento telecamere". Eventuali successive comunicazioni su collocazioni di telecamere aggiuntive, modifica degli angoli focali e/o innovazioni dei sistemi utilizzati. Laddove esistesse un disaccordo tra le Parti a livello di unità operativa, la questione sarà oggetto di verifica a livello nazionale/territoriale entro 10 giorni dalla comunicazione di mancato accordo.
4. A seguito degli accordi intercorsi, l'azienda provvedere a dare comunicazione ai servizi ispettivi delle Direzioni Provinciali del Lavoro competenti, della installazione degli apparati di video sorveglianza.

PARTE QUARTA
PROCEDURE DI ESERCIZIO DEGLI IMPIANTI

A livello di Unità operativa -

1. Fatte salve le esigenze di manutenzione ordinaria e straordinaria dell'impianto, l'accesso e la visione delle immagini, laddove esiste attività lavorativa, sono consentiti unicamente in maniera congiunta tra le parti, dai soggetti individuati al punto 2 della parte terza del presente accordo.

2. A seguito del verificarsi di eventi di cui al punto 1 della parte prima del presente accordo, si potrà procedere alla visione delle registrazioni che riguardano l'evento stesso in maniera congiunta dai soggetti individuati al punto 2 della parte terza del presente accordo (1 aziendale ed 1 delle OO.SS) o loro sostituti. Le immagini visionate sono comunque soggette al vincolo di riservatezza di cui alla parte quinta della presente intesa.





CONTROLLO REMOTO

1. Il controllo remoto è collocato presso gli uffici dei Servizi Tecnici di Rozzano
....., quando queste sono chiuse, non presenziate o nei casi di allarme.
2. In caso di illecito di cui al punto 1, parte prima, della presente intesa, di unità operativa controllata, il personale preposto al controllo remoto oltre agli interventi di natura giuridica provvedere, nei tempi e nei modi previsti dalla legge, e comunque in modo tale da non ostacolare l'autorità di Pubblica Sicurezza, ad informare sia i responsabili aziendali che i responsabili sindacali della filiale in questione, così come individuati dal punto 2, parte terza, della presente intesa.
3. Nel caso in cui si rendesse necessario, a seguito di illeciti di cui al punto 1, parte prima, della presente intesa, visionare le immagini registrate presso la postazione di controllo remoto, le persone che congiuntamente potranno effettuare tale verifica sono quelle individuate dal punto 2, parte terza della presente intesa della unità produttiva presso il quale è collocato il controllo remoto. In tale caso ne sarà data comunicazione alle parti individuate dell'unità controllata. Le RSU/RSA allertate potranno esercitare il loro diritto di intervento con la massima tempestività e comunque entro e non oltre 8 ore.
4. Il personale addetto al controllo remoto, ferma restando la piena responsabilità personale per i reati di natura penale che si dovessero scientemente concretare con un uso improprio delle informazioni di cui è venuto a conoscenza, qualora ponga in essere un uso indebito degli stessi si renderà passibile di azioni disciplinari.

PARTE QUINTA

RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

1. Tutto il personale, aziendale e sindacale, coinvolto dalle procedure per la visualizzazione delle immagini registrate, nonché quello coinvolto nell'esame congiunto di cui al punto "posizionamento telecamere" è tenuto alla segretezza delle informazioni acquisite, fermi restando gli obblighi di collaborazione nei riguardi dell'autorità di pubblica sicurezza,
2. Pertanto, nel richiamare espressamente gli obblighi di cui all'art. 2105 ce, tutto il personale deve sempre tenere presente che un utilizzo improprio delle informazioni acquisite concreta una violazione di legge che può comportare conseguenze di rilievo per sé e per l'azienda. Ferma, pertanto, la piena responsabilità personale per i reati di natura penale che dovessero scientemente concretarsi con un uso improprio degli stessi, qualora sia posto in essere un uso indebito, il trasgressore si renderà passibile di sanzioni disciplinari.

 L'utilizzo e le immagini e i sistemi di video sorveglianza e GPS non saranno utilizzabili per licenziamenti individuali e per provvedimenti disciplinari di alcun tipo o durata. 

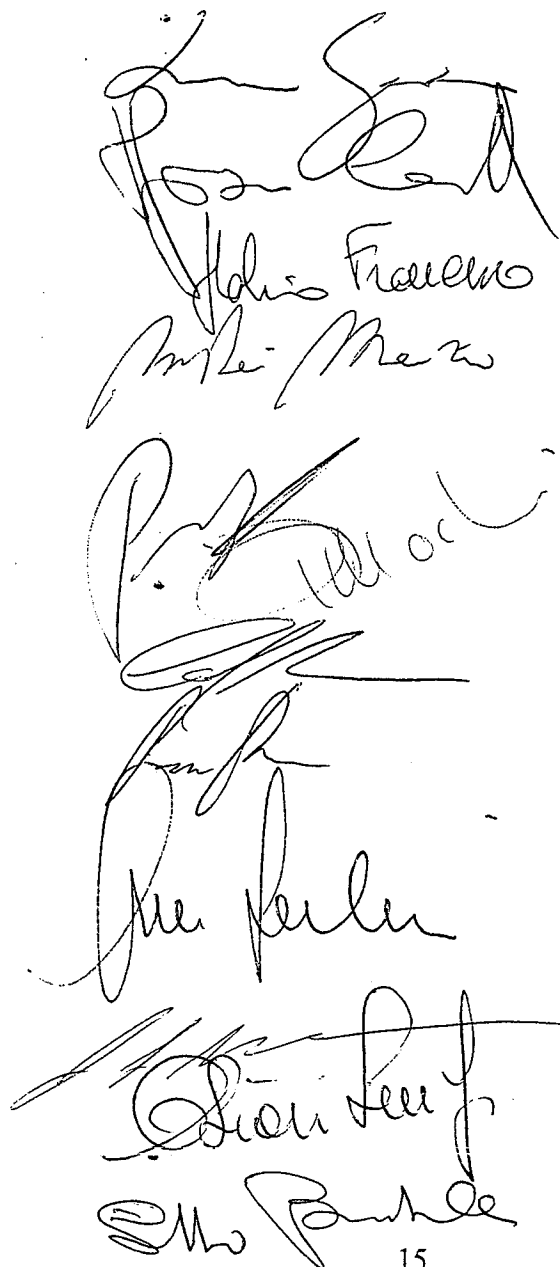
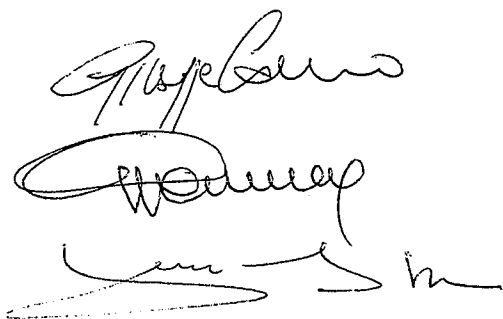
DURATA E MONITORAGGIO

Il presente accordo ha effetto dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2014. Tre mesi prima della scadenza, le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare l'opportunità di prorogare il presente accordo.

Le Parti concordano, altresì, di monitorare – a livello territoriale – la corretta applicazione della disciplina contenuta ai punti sopra richiamati della presente intesa, eventualmente istituendo un osservatorio a livello regionale e nazionale volto a esaminare eventuali problematiche scaturenti dalla concreta applicazione dell'accordo.

Con la sottoscrizione del presente accordo sindacale viene conclusa la procedura ex art. 4 legge n. 223/1991.

Letto, confermato e sottoscritto.



Adriano Fracasso
Piero Marz
Piero Marz
Piero Marz
Piero Marz
Piero Marz
Piero Marz

ALLEGATO n° 1

n.	qual	liv	cod	Cognome	Nome	ass	T.R	cess	% P-T
1	I	8	17760	AGOSTINI	FRANCESCO	1-lug-10	indeterminato		100,00
2	I	5A	17320	STRAMBINI	ENRICO	14-dic-09	indeterminato		100,00
3	I	4B	16490	DI MARINO	ANTONELLA	14-dic-09	indeterminato		100,00
4	I	5A	16869	MATARESE	EMILIANO	14-dic-09	indeterminato		100,00
5	I	6A	17374	TORTORA	PATRIZIA	14-dic-09	indeterminato		100,00
6	I	7A	17589	FABRIZZI	LUCILLA	1-apr-10	indeterminato		100,00
7	I	5A	17810	GAMBINI BENUZZI	LOREDANA	1-set-10	indeterminato		100,00
8	Q	Q	17420	VENTURI	ERMES	14-dic-09	indeterminato		100,00
9	I	3A	16688	GRILLO	MARCO	14-dic-09	indeterminato		100,00
10	I	4B	16743	LABRANCA	GRAZIA	14-dic-09	indeterminato		100,00
11	I	6B	16022	ALBERGO	STELLA	14-dic-09	indeterminato		100,00
12	I	4B	16577	FIGLIOLA	BARBARA	14-dic-09	indeterminato		100,00

n.	qual	liv	cod	Cognome	Nome	ass	T.R	cess	% P-T
1	I	2A	17235	SASDELLI	ALBERTO	14-dic-09	indeterminato		61,11
2	I	4B	16261	CARICILLI	GRETEL	14-dic-09	indeterminato		100,00
3	I	6A	17751	RIZZOLI	SILVIA	1-lug-10	indeterminato		100,00

Ho fatto
 il foglio
 di
 merito

 J. B. R.

P. P.

 P. P.

P. P.

 P. P.

P. P.

 P. P.

P. P.

 P. P.