

**Contratto Collettivo**

**Nazionale di lavoro**

**2006 – 2009**

**per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici  
economici aderenti a**

**Federcasa**

**17 luglio 2008**

**con aggiornamento ed inserimento nuovi istituti  
contrattuali al CCNL del 13 febbraio 2007**

**FEDERCASA FP CGIL FPS CISL UIL FPL FESICA**

**CONFSAL**

**CCNL FEDERCASA 2006/2009**

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	2
---------------	--	---

## VERBALE DI ACCORDO

- A seguito delle intese raggiunte per la stipula del rinnovo del CCNL per i dipendenti delle Aziende, delle Società e degli Enti Pubblici Economici aderenti a Federcasa in qualità di soci ordinari;
- le Parti sotto indicate hanno sottoscritto l'allegata Preintesa del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, e "biennio economico 2006 – 2007";
- le Parti, a seguito delle procedure di consultazione che si concluderanno in 15 giorni, si incontreranno per la stipula definitiva;
- le Parti hanno inoltre convenuto nel sottoscrivere un unico testo contrattuale armonizzato con le modifiche apportate nel tempo. Tale testo costituirà il CCNL in vigore dalla data di stipula definitiva.

In data 13 febbraio 2007

### **FEDERCASA,**

rappresentata dal Presidente Luciano CECCHI e dalla Commissione per i Rapporti di Lavoro, nelle persone di:

Ellero MORGAGNI

Ambrogio GARZINO Pier Paolo PEDRETTI Graziano PIZZIMENTI Giuseppe SANTALCO Domenico IPPOLITO Antonio CAVALERI Franco PERASSO Chiara STRANIERO

### **e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

FP CGIL, rappresentata da: Carlo PODDA Antonio CRISPI Ugo GALLO Valentina SANTUCCI Alessandro MAZZINI Andrea MATTEINI Roberto BINI Riccardo LOVATTI

FPS CISL, rappresentata da: Rino TARELLI Giovanni FAVERIN Velio ALIA Roberta ANTONIUCCI Nicola PANETTA Giuseppe RIEFOLO UIL FPL, rappresentata da: Carlo FIORDALISO Sauro BRECCIAROLI Nicola ZANOBINI Valtere VERDINI Giovanni LAMURA

FESICA-CONFSAL, rappresentata da: Bruno MARIANI Emilio FATOVIC Giuseppe Alessandro MANCINI Gianni FANNIN

Casa: Servizio insostituibile

Il primo servizio a favore delle persone ed in particolare della famiglia è l'abitazione. La casa non è soltanto un bene economico che il mercato può ottenere in funzione del rapporto domanda/offerta ma è la condizione sociale indispensabile per l'esercizio civile a sostegno di diritti fondamentali. Senza una dimora, senza una abitazione sicura e con adeguati a standards di abitabilità, diventa molto difficile esercitare il diritto alla salute, al lavoro, alla sicurezza, all'istruzione, allo sviluppo sociale e culturale. In sintesi la casa è un fattore primario di garanzia, di libertà e di dignità civile. In una società evoluta non è

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	3
---------------	--	---

accettabile che permanga una parte più o meno ampia di cittadini esclusi dal godimento di una abitazione di adeguati standards di vivibilità. In tutti i paesi sviluppati esistono meccanismi e politiche dedicate esclusivamente a garantire condizioni abitative coerenti e soddisfacenti a favore della popolazione particolarmente quella delle fasce più deboli. La casa tuttavia è anche un bene economico la cui fruizione da parte della popolazione è profondamente disequilibrata non solo e non tanto in termini quantitativi, ma anche in termini qualitativi (le fasce più deboli economicamente e socialmente vivono prevalentemente in periferie urbane drammaticamente carenti per qualità e quantità di servizi). Soprattutto evidenziamo i termini di onerosità e di incidenza del costo della casa sul reddito delle fasce di popolazione più debole e bisognosa. In molti casi la spesa per abitare determina una inaccettabile compressione dei consumi primari per l'alimentazione, per la salute per una vita sociale apprezzabile. In sintesi, in molti casi abitare significa vivere una lunga condizione di privazione. L'edilizia residenziale pubblica e sociale in generale, ha svolto dall'inizio del novecento fino al 1998 la grande funzione nell'assegnare alloggi alle famiglie più disagiate del paese, offrendo loro la condizione di accedere a tutti gli altri servizi prima citati. Dal 1° gennaio 1999 l'Italia è l'unico paese in Europa che non stanziava alcuna risorsa per un servizio di interesse generale quale la casa. Il nostro paese, ipocritamente, pretende alloggi popolari sicuri, salubri, e decorosi con 77 euro di canone mensile di cui 25 euro prelevati dal sistema fiscale. Una misura improcrastinabile che governo e parlamento devono assolutamente assumere e' quella di definire "l'abitazione sociale" servizio di interesse generale, anche al fine -così' come prevede la decisione europea – per il settore la possibilità di attingere a finanziamenti pubblici. Tale situazione condiziona gli Enti e le Aziende nello svolgere pienamente la funzione di buoni gestori del patrimonio residenziale pubblico, nell'ambito di buoni rapporti con il proprio inquilinato e anche il personale dipendente per gran parte altamente qualificato è penalizzato dallo stato delle cose. Gli Enti e le Aziende pubbliche stanno migliorando fortemente – con il concorso importante di tutti i lavoratori tecnici e amministrativi che vi operano – la loro efficienza e l'efficacia del servizio che prestano alle famiglie, ai Comuni e alle Regioni, ma per poter raggiungere livelli ancora più alti, è indispensabile che rapidamente sia portato a conclusione il processo di riforma che aziendalizzi e faccia assumere ad Enti ed Aziende un ruolo operativo pieno nel campo delle politiche abitative. E' necessario uscire dall'indifferenza ponendo la questione abitativa ai primi posti nelle agende politiche e programmatiche di tutte le istituzioni (Stato-Regioni-Comuni) affinché si trovino adeguate risposte in termini di risorse finanziarie, politiche urbanistiche, di agevolazioni fiscali che consentano di costruire modelli nuovi nell'offerta di alloggi sociali realizzati attraverso l'ottimizzazione degli effetti moltiplicativi delle risorse medesime che devono essere messe in campo a qualsiasi titolo, dalle pubbliche amministrazioni. Crediamo infine che il reperimento di risorse pubbliche

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	4
---------------	--	---

per sostenere un servizio primario come la Casa possa avvenire dalla fiscalità generale sulla base del principio solidale tra le fasce più agiate e meno abbienti.

Roma, 13 febbraio 2007

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	5
---------------	--	---

## **DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

### **ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE**

- 1 . Il presente Contratto disciplina i rapporti tra le Aziende, le società e gli enti pubblici economici, di seguito le Aziende aderenti a Federcasa in qualità di soci ordinari, ed i lavoratori di cui alla classificazione prevista dai successivi articoli.
2. Il presente Contratto si applica con effetto immediato agli ex IACP (comunque denominati) in precedenza ricompresi nel Comparto di contrattazione pubblica "Regioni – autonomie locali" o altri comparti che, a seguito di leggi regionali di riforma, all'atto della stipulazione del presente Contratto, hanno già assunto la natura giuridica di cui al comma 1.
3. Il presente Contratto troverà inoltre applicazione nei confronti degli enti che saranno trasformati successivamente alla sua stipulazione, nei cui confronti troveranno applicazione le disposizioni del Titolo VI e, se del caso, gli eventuali "Atti aggiuntivi" che si rendesse necessario stipulare.
4. Le norme del presente Contratto e della legge 20 maggio 1970, n. 300, sia nell'ambito dei singoli istituti che nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili e costituiscono un trattamento complessivo.
5. E' esclusa l'applicazione anche parziale di altri contratti nazionali collettivi di categoria.
6. Il presente contratto si applica inoltre alle società di scopo, costituite per lo svolgimento di compiti istituzionali e specifici relativi ad attività tipiche del settore dell'edilizia residenziale pubblica e controllate da aziende o società che applicano il presente contratto.
7. Nell'eventualità di partecipazione minoritaria da parte dell'azienda (IACP comunque denominato) in società con privati ed operante in altri servizi di pubblica utilità o in settori della produzione o del terziario è attivata la contrattazione a livello decentrato sul CCNL applicabile fermo restando i diritti acquisiti
8. Nel caso di dismissione della Società controllata è attivato il confronto fra le parti firmatarie del presente CCNL a livello decentrato per le procedure di rientro nella Azienda o per gli stessi la definizione di soluzioni diverse, facendo anche riferimento a disposizioni nazionali e/o regionali vigenti.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	6
---------------	--	---

## Dichiarazione congiunta

Le Parti si danno reciprocamente atto che, verificandosi le circostanze di cui all'articolo 1, comma 3, gli eventuali "Atti aggiuntivi" saranno ispirati agli stessi criteri di progressività adottati in sede contrattuale e conterranno pertanto opportune norme transitorie, definite in analogia ed in coerenza con quelle previste dal presente Contratto e dal CCNL 9.7.1998.

### **ART. 2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

1. Il presente Contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2009 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente Contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del Contratto da parte dei soggetti negoziali.
3. Il Contratto collettivo nazionale di lavoro alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti mediante apposita comunicazione almeno tre mesi prima di ogni scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto collettivo. Con la stessa anticipazione temporale sono presentate le piattaforme. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del Contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.
4. In attuazione dell'accordo tra Governo e Parti sociali del 23 luglio 1993, qualora si verifichi un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del Contratto, ai lavoratori destinatari dello stesso verrà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo medesimo.

### **ART. 3 COMMISSIONE NAZIONALE DI GESTIONE**

1. La "Commissione Nazionale di Gestione del Contratto" (CNG) è un organismo paritetico costituito dalle Parti stipulanti il presente CCNL, cui è affidato il compito:
  - a) monitorare i processi di riforma degli IACP in atto e proporre le iniziative più idonee a favorirne lo sviluppo;
  - b) fornire interpretazioni autentiche delle norme contrattuali;
  - c) emanare linee di indirizzo in merito alla applicazione delle disposizioni contrattuali;
  - d) dirimere le controversie locali.

WWW.FPCGIL.IT	<b>CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa</b>	7
---------------	---	---

e) definire i profili formativi ai fini dei percorsi dell'apprendistato;

2. Le parti concordano che fatte salve richieste specifiche di cui al comma precedente la CNG si riunisce almeno una volta all'anno, al fine di verificare eventuali problemi nella applicazione del CCNL e di monitorare eventuali processi di esternalizzazione.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	8
---------------	--	---

## TITOLO I

### RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DEI LAVORATORI

#### ART. 4 PROCEDURE DI RELAZIONI SINDACALI

1. Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi ruoli e responsabilità delle Aziende e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, ispirato alle finalità ed agli indirizzi del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, si articoli attraverso rapporti periodici a livello nazionale ed aziendale regolati da specifiche procedure.
2. Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale attraverso una maggiore efficienza e competitività del sistema delle imprese partecipate dagli enti locali.
3. Le Parti riconoscono pertanto l'opportunità di prevedere specifici momenti di incontro, a livello nazionale tra la Federcasa e le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL ed a livello aziendale tra le Direzioni aziendali e loro rappresentanti e le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), costituite ai sensi dell'accordo nazionale interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL 29.9.1994, assistite dalle corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL.
4. Tali periodici incontri avvengono con le modalità di seguito definite ed hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sui diversi temi successivamente specificati, momenti di:
  - a) informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
  - b) consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla evidenziazione delle possibili convergenze sui diversi aspetti;
  - c) contrattazione, intendendosi con questa voce l'attività di negoziazione delle Parti su materie di competenza del rispettivo livello per la loro definizione congiunta.
5. Resta al di fuori delle modalità di rapporto sopra indicate e regolamentate la comunicazione prevista nell'ambito di alcuni articoli del presente Contratto, la quale consiste nell'invio da parte



WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	9
---------------	--	---

dell'Azienda alla RSU e alle corrispondenti strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL di una nota scritta contenente dati e notizie su determinati argomenti.

6. Le Parti concordano infine sull'opportunità di inserire la procedura di verifica delle competenze e degli ambiti negoziali aziendali definiti dal CCNL.

## **1. Livello nazionale**

### **A) Informazione e Consultazione**

1. Le parti stipulanti il presente CCNL riconoscono il carattere strategico del servizio di pubblica utilità che le Aziende del settore casa sono chiamate a svolgere, la complessità organizzativa del settore stesso, nonché il ruolo che le organizzazioni sindacali rivestono oltre che per la tutela di tutti i lavoratori, anche per un'efficace realizzazione delle strategie delle Aziende del settore ferma restando la distinzione dei ruoli e di responsabilità tra le Aziende stesse e il Sindacato e manifestano il reciproco interesse ad un sistema di relazioni sindacali di alto profilo. Anche al fine suddetto, le Parti convengono alla opportunità di definire un sistema di Relazioni industriali e di Assetti contrattuali articolato sulla contrattazione, confronto, consultazione e informazione preventivi e/o periodici, coerenti allo spirito del protocollo 23 luglio 1993. Come riaffermato e consolidato dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 e tenuto conto dei principi afferenti al dialogo sociale secondo le Direttive UE; un sistema, quindi, finalizzato alla realizzazione di condizioni di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti dalle Aziende. Nell'ottica di ricercare possibili convergenze sulle principali tematiche di reciproco interesse e con il comune obiettivo di valorizzazione delle risorse umane e di salvaguardia delle professionalità presenti.

2. Al fine di garantire una adeguata predisposizione degli incontri annuali, questi si svolgono, per quanto possibile, secondo un calendario di massima che viene definito tra le Parti, entro il mese di maggio di ciascun anno. 3. Gli incontri sono promossi dalla Federcasa o richiesti dalle Organizzazioni sindacali e sono preceduti dall'invio della documentazione necessaria in tempi e modalità tali da consentire alle Parti di acquisire ulteriori elementi di giudizio e di riscontro al fine di poter esprimere, in sede di incontro, la loro autonoma capacità propositiva e di valutazione; i tempi nei quali deve concludersi la procedura sono oggetto di valutazione tra le Parti.

### **B) Contrattazione - Procedura di rinnovo del CCNL**

1. Le proposte di rinnovo del Contratto debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del Contratto; le trattative debbono essere iniziate entro 30 giorni dalla notifica delle proposte stesse.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	10
---------------	--	----

2. In occasione del primo incontro tra le Delegazioni trattanti, va definito il percorso del negoziato e si procede alla individuazione dell'onere relativo alle proposte formalizzate.
3. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto ovvero per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo se successiva ai termini di cui al punto 1, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. La violazione del periodo di raffreddamento come definito al quarto comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della Parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993.
5. Nel mese successivo alla scadenza del Contratto, ove sia constatata l'esistenza di gravi difficoltà, viene attuato un resoconto alle Parti confederali competenti, le quali sviluppano interventi atti a rimuovere le difficoltà fino all'esaurimento del periodo di raffreddamento.
6. Qualora gli interventi su citati non abbiano effetto positivo, le Parti possono attivare congiuntamente le ulteriori iniziative per la definizione della vertenza previste dal Protocollo CISPEL - CGIL/CISL/UIL 20.7.1989, Norme pattizie, punto 1), ultimo comma; in pendenza di tali iniziative le Parti non assumono o sospendono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
7. In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, a valere dal futuro rinnovo del presente CCNL e con riferimento a quanto stabilito relativamente alla procedura per la presentazione delle proposte di rinnovo contrattuale e l'avvio delle trattative nazionali, le Parti stipulanti convengono che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva, viene corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".
8. L'importo di tale elemento è pari al 30% del tasso di inflazione programmato relativo all'anno in cui ha inizio la vacanza contrattuale, applicato alla somma di retribuzione base ed indennità ex-contingenza.
9. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo è pari al 50% dell'inflazione programmata relativa all'anno in cui ha inizio la vacanza contrattuale.
10. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto nazionale l'indennità cessa di essere erogata.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	11
---------------	--	----

## 2. Livello aziendale

Richiamata la piena autonomia decisionale e di responsabilità di gestione degli organi aziendali nell'ambito delle prerogative di legge e statutarie e la piena autonomia d'azione dei Sindacati, le Parti, al fine di migliorare il processo delle Relazioni Industriali, concordano le seguenti procedure per lo sviluppo dei momenti di rapporto in cui si articola il sistema: A) Informazione L'Azienda trasmette alla RSU, e alle corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, i documenti ed i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione; su loro esplicita richiesta può tenersi un apposito incontro di approfondimento da svolgersi non prima di 7 giorni ed entro 15 giorni dalla trasmissione su citata; l'incontro, ove espletato, costituisce completo adempimento della procedura. B) Confronto Intendendosi con questa voce la discussione preventiva con le R.S.U. e le OO.SS. territoriali sulle materie riguardanti programmi di sviluppo nonché un incontro periodico sulle linee generali dell'Azienda. C) Consultazione L'Azienda trasmette le documentazioni, i dati, le notizie inerenti gli argomenti oggetto di consultazione e fissa un incontro da tenersi non prima di 7 giorni dalla data di trasmissione ed entro 10 giorni dalla stessa. Alla fine dell'incontro la RSU, e le corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono chiedere un ulteriore incontro di approfondimento, da tenersi entro i 10 giorni successivi, a completamento dell'impegno alla consultazione.

### Nota a verbale

Con riferimento alla procedura di cui alla presente lettera, le Parti a livello locale possono concordare lo svolgimento di un numero di incontri superiore a quello previsto, a condizione che vengano rispettati i limiti temporali complessivi indicati nella presente lettera B).

D) Contrattazione In relazione agli ambiti ed alle modalità di contrattazione aziendale individuate nel precedente articolo, le Parti convengono sull'attuazione delle seguenti procedure.

1) Procedura per la contrattazione aziendale quadriennale di cui al Protocollo Governo - Parti Sociali 23.7.1993

Gli accordi aziendali stipulati secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La Parte (Azienda ovvero RSU e corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL) che ha ricevuto la proposta di rinnovo si

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	12
---------------	--	----

impegna ad iniziare la trattativa entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta. La trattativa si sviluppa nei successivi 40 giorni; decorso inutilmente tale termine, le Parti attuano le procedure previste dal Protocollo CISPTEL – CGIL/CISL/UIL 20.7.1989, Norme pattizie, punto 3). Durante i due mesi decorrenti dalla data di presentazione della richiesta di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione della richiesta se successiva ai termini di cui al comma 2 del presente punto 1), le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

2) Procedura per la contrattazione aziendale sulle altre materie espressamente rinviate dal CCNL

L'Azienda trasmette le documentazioni, i dati, le notizie alla RSU, e alle corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, e fissa un incontro da effettuarsi non prima di 7 e non oltre 15 giorni dalla data di trasmissione. La trattativa si sviluppa nei successivi 15 giorni, concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inizio della procedura. Fermi restando i termini sopra previsti, la procedura può essere attivata anche su richiesta della RSU e delle corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL. Decorso tale termine senza pervenire ad un accordo ed esperite eventuali procedure di conciliazione convenute tra le Parti presso livelli regionali superiori e/o sedi istituzionali, le Parti stesse debbono ritenersi libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli. E) Verifica Ove, nello svolgimento della contrattazione di secondo livello, sorgano dubbi sulla competenza ed ambito negoziale del livello aziendale, a richiesta di una delle Parti, viene attuata la verifica in sede nazionale del competente livello negoziale. Tale procedura sospende i termini per la contrattazione aziendale e va comunque conclusa entro 30 giorni dalla richiesta.

## **ART. 5 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

Richiamati i principi contenuti nel Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, le Parti stipulanti si danno atto della suddivisione degli assetti contrattuali tra contrattazione collettiva di livello nazionale e contrattazione di livello aziendale (contrattazione di secondo livello), quest'ultima riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.

### **1. Contratto collettivo nazionale**

In quest'ambito, il Contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione primaria degli aspetti normativi e retributivi. Tra le materie fondamentali da disciplinarsi a livello nazionale rientrano in particolare:

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	13
---------------	--	----

- a) il trattamento economico fondamentale;
- b) l'assetto del sistema dei diritti di informazione e degli strumenti di partecipazione e più in generale delle relazioni industriali e dei diritti sindacali;
- c) il sistema di classificazione dei lavoratori;
- d) la durata dell'orario di lavoro;
- e) la regolamentazione delle problematiche sociali e della previdenza complementare;
- f) la definizione delle materie ed ambiti della contrattazione aziendale;
- g) la definizione delle procedure di rinnovo del CCNL stesso nonché degli accordi aziendali.

Compete al CCNL l'individuazione per il livello aziendale dei soggetti abilitati alla conduzione della contrattazione di secondo livello nonché la predisposizione delle adeguate garanzie procedurali per il rispetto degli ambiti negoziali.

## 2. Contrattazione aziendale

Ai sensi del punto 2, Assetti Contrattuali, n. 3 del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal presente CCNL, contenuti economici variabili commisurati, secondo criteri da individuare tra le Parti, esclusivamente a parametri di produttività/redditività e correlati ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività e qualità ed altri elementi di competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda. L'accordo aziendale in attuazione della funzione negoziale di cui sopra viene stipulato dalla RSU, assistita dalle corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL ed ha durata quadriennale; allo stesso si perviene secondo le procedure di cui all'articolo 4, voce Livello aziendale, lettera c), n. 1. Fermo restando quanto previsto nei due commi precedenti in relazione all'accordo aziendale quadriennale, le Parti convengono di demandare ulteriormente alla contrattazione aziendale l'attuazione e/o la specificazione delle discipline previste dal CCNL - in conformità alle regole espressamente stabilite dal CCNL medesimo - nelle materie e istituti di seguito indicati:

- a) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
- b) indennità di trasferta e rimborsi spese;
- c) altre indennità di carattere compensativo;
- d) indennità di maneggio valori;
- e) mense aziendali;

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	14
---------------	--	----

f) quanto altro venga espressamente rinviato alla contrattazione aziendale dal CCNL.

Le diverse modalità di interlocuzione tra Aziende ed RSU sono disciplinate nei rispettivi articoli contrattuali.

## **ART. 6 DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONFRONTO**

### 1. Livello nazionale

Gli incontri periodici di informazione e confronto di cui all'articolo 4 del presente CCNL vertono in

particolare sui seguenti argomenti: a) politiche ed assetti settoriali con particolare riferimento alle strategie ed ai livelli di investimento; b) legislazione del lavoro; c) mercato del lavoro e politiche formative; d) norme nazionali ed europee che regolamentano i criteri di sicurezza dei cantieri, per la salvaguardia della integrità fisica dei lavoratori e normativa nazionale ed europea in materia di sicurezza e igiene del lavoro e tutela ambientale; e) pari opportunità; f) problematiche relative ai lavoratori portatori di handicap; g) risultanze delle ricerche di settore relative al grado di soddisfazione degli utenti.

I predetti argomenti possono essere esaminati anche all'interno di apposite Commissioni costituite tra le Parti allo scopo di favorire ulteriori approfondimenti sui temi trattati.

### 2. Livello regionale/territoriale

A questo ambito vengono riservate le materie previste dal Protocollo CISPEL - CGIL/CISL/UIL 20.7.1989 ed inoltre quanto stabilito dal Contratto in ordine alle politiche di formazione professionale, ai programmi di politica occupazionale, alla esigenza di nuove figure professionali, i riflessi della programmazione regionale sulle politiche abitative, i rapporti e le forme di collaborazione fra gli ex IACP, le ricadute delle politiche regionali in materia di canoni e investimenti, le problematiche inerenti alla sicurezza sul lavoro ed alla mobilità.

### **Dichiarazione congiunta**

Le Parti concordano che, nella fase di trasformazione e di riorganizzazione aziendale degli ex IACP, il livello regionale/territoriale esplicherà un ruolo di particolare rilievo per la individuazione di linee di sviluppo comuni delle Aziende in tale ambito. In particolare il confronto regionale potrà individuare linee di indirizzo comuni e criteri omogenei di riferimento per la gestione delle nuove politiche incentivanti e per la destinazione delle risorse che si potranno rendere disponibili a seguito di economie di gestione, di riduzione dei costi della stessa, oltre che a seguito di entrate aggiuntive derivanti dalla espansione e diversificazione delle attività aziendali.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	15
---------------	--	----

### 3. Livello Aziendale

Nel comune intento di accrescere la funzionalità dell'Azienda e migliorare nella sicurezza il servizio a favore dell'utenza, con periodicità annuale e con tempificazione coerente con la preparazione degli strumenti di programmazione aziendale, le Aziende promuovono la informazione della RSU, e delle corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL, sui seguenti temi:

- a) andamento economico e produttivo dell'Azienda, con riferimento alle prospettive di sviluppo delle attività e relativa programmazione ed ai risultati di gestione;
- b) volume degli investimenti effettuati e programmi di investimento;
- c) programmi di significative ristrutturazioni dell'Azienda connesse ad acquisizioni e/o scorpori di attività; nonché la eventuale costituzione e/o partecipazione a Società di scopo;
- d) programmi di sviluppo occupazionale, in relazione alle varie forme di lavoro previste dal presente Contratto;
- e) articolazione orario di lavoro;
- f) prestazioni oltre il normale orario di lavoro;
- g) dinamica del costo del lavoro, anche con riguardo alle quantità globali impegnate nelle politiche retributive aziendali ed al numero dei lavoratori da queste interessati;
- h) indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento, incluse le notizie sulla attività formativa realizzata nell'anno precedente;
- i) situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'articolo 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125 in tema di pari opportunità;
- l) standard dei servizi da assicurare ai cittadini, con riferimento alla Carta dei Servizi.

Con riferimento alle strategie ed ai programmi aziendali oggetto di informazione che hanno diretta incidenza sull'occupazione e sul contenuto delle prestazioni di lavoro del personale, le Aziende proseguono l'informazione di cui al primo comma in termini di confronto preventiva della RSU e delle strutture corrispondenti sindacali territoriali, con riguardo alle relative motivazioni ed alle conseguenze per i lavoratori, sui seguenti temi:

- a) linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione, anche con riferimento alle procedure di assunzione ed alla mobilità;
- b) programmi di sviluppo occupazionale;
- c) programmi di mobilità collettiva non temporanea correlati al complesso delle esigenze e degli obiettivi della gestione aziendale, in

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	16
---------------	--	----

particolare programmi conseguenti a processi di ristrutturazione dell'Azienda, anche relativi ad acquisizioni e/o scorpori di attività; d) criteri e metodologie di valutazione individuate dall'Azienda per lo sviluppo professionale e la mobilità. Tali metodologie si baseranno sulla valutazione dell'accrescimento professionale conseguito anche attraverso attività di formazione, sulla valutazione delle capacità dimostrate nell'assolvimento dei compiti espletati nonché sull'esperienza acquisita; e) criteri e metodologie generali delle politiche retributive aziendali, aree interessate e previsioni di spesa.

Nell'ambito di tale confronto si dà corso all'esame a consuntivo dello stato di attuazione dei suddetti programmi aziendali dell'anno trascorso; in particolare per quanto riguarda le politiche retributive e lo sviluppo professionale si dà luogo ad un esame dell'attuazione dei criteri oggetto di confronto

preventivo. In relazione alle caratteristiche dei temi indicati, alla RSU e alle strutture sindacali territoriali di cui sopra può essere richiesto un impegno alla riservatezza su talune delle notizie e dei dati comunicati dall'Azienda. Le procedure su esposte vanno rinnovate a fronte di significativi cambiamenti dei programmi aziendali o del verificarsi di fatti che incidano in maniera rilevante sull'occupazione o sulla mobilità. I momenti di rapporto tra le Parti di cui ai commi che precedono debbono essere tra loro raccordati operativamente e tempificati attraverso l'unificazione delle diverse procedure, anche al fine di evitare la sommatoria dei relativi tempi. Per dare caratteristiche di organicità e di efficacia alla discussione, nell'ambito delle procedure indicate dal presente articolo va dato corso, ove possibile, anche alle diverse procedure eventualmente previste in altri articoli contrattuali sulle stesse materie o su materie comunque connesse, fermo restando il raccordo dei tempi come sopra individuato.

Alle RSU viene inviata una copia dell'ordine del giorno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione. È consentito alle RSU l'accesso agli atti dell'Azienda nel rispetto delle disposizioni di legge in materia e delle normative in materia di Privacy.

## **ART. 7 PARI OPPORTUNITÀ**

1. Le Parti, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui alla legge 9 dicembre 1977,

n. 903 sulla parità tra uomo e donna, prendono atto della disciplina sulle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, introdotta, in armonia con le raccomandazioni e risoluzioni comunitarie, dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e degli obblighi che essa pone a carico delle Aziende associate alla Federcasa, con particolare riferimento al rapporto biennale sulla situazione occupazionale interna di cui all'articolo 9 della legge medesima; tale rapporto va trasmesso alle RSU ed alle corrispondenti strutture territoriali nei termini e con le modalità fissate per decreto ministeriale.



WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	17
---------------	--	----

2. Ferme restando le competenze istituzionali del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e dei Consiglieri di parità nonché la possibilità per le Aziende di promuovere le iniziative previste dall'articolo 2 della legge 125/1991, in attuazione di quanto previsto dal precedente articolo 6, voce Livello nazionale, comma 2 del presente CCNL, viene istituita una Commissione Nazionale mista sul tema dell'occupazione femminile e della realizzazione delle pari opportunità nel settore, che ha il compito di promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al comma precedente, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi e di carriera intervenendo laddove si siano verificate criticità e sulla eventuale realizzazione nelle Aziende di programmi di azioni positive.

3. La Commissione provvede anche ad individuare direttamente progetti di azioni positive da proporre alle Aziende associate: a tal fine la Commissione può istituire in via sperimentale a livello territoriale (aziendale e/o pluri-aziendale) Commissioni miste decentrate di pari opportunità delegate alla pubblicizzazione delle iniziative della Commissione nazionale ed alla promozione concreta di progetti di azioni positive da sottoporre alla Commissione Nazionale e/o da presentare alle competenti Autorità.

4. Le Aziende sono impegnate a favorire, nelle forme ritenute più opportune, il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori sui temi del lavoro femminile in Azienda e sui programmi di azioni positive in corso o in fase di progettazione.

5. In materia di orario di lavoro, le Aziende, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto, possono accedere, anche con priorità, alle richieste di diversificazione e/o flessibilità - anche individuale - di orario e/o di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, presentati dalle lavoratrici per comprovate esigenze familiari.

6. Nell'ambito delle finalità generali di cui alla legge 125/1991, sono considerate mancanze disciplinarmente rilevanti, sanzionabili in relazione alla rispettiva gravità a norma del presente CCNL, i comportamenti comunque finalizzati per i quali si accerti il contenuto di lesione della dignità e libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

## **ART. 8 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Le Aziende dichiarano che la sicurezza e l'igiene del lavoro, la salute dei lavoratori e la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro devono essere principi informativi delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi di tutti i soggetti interessati (datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori) e che la funzione "Sicurezza" si configura come qualificato mezzo dell'attività aziendale destinata a promuovere la sicurezza e l'igiene del lavoro. Le Parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	18
---------------	--	----

realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa, per evitare o diminuire i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno. Visti il Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni a livello nazionale e le norme regionali le quali sono state recepite nel nostro ordinamento le Direttive Europee in materia, le Parti, in funzione del rinvio previsto dal suddetto decreto alla contrattazione collettiva per la disciplina di specifici argomenti, convengono quanto segue:

#### 1. Rappresentante per la sicurezza

A) Numero Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza viene come di seguito definito:

- aziende fino a 50 dipendenti: 1
- aziende fino a 200 dipendenti: 2
- aziende da 201 a 1.000 dipendenti: 3
- aziende oltre i 1.000 dipendenti: 6. La durata dell'incarico dei rappresentanti di cui sopra è di tre anni. B) Modalità di designazione o elezione

##### 1) Aziende fino a 15 dipendenti

Il rappresentante per la sicurezza viene individuato tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno. L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'Azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che occupati nell'Azienda. In caso di dimissioni del rappresentante per la sicurezza subentra il primo dei non eletti. In mancanza il dimissionario esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

##### 2) Aziende con più di 15 dipendenti

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà/anno eletto/i il/i lavoratore/i che ha/hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova in forza

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	19
---------------	--	----

all'Azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che occupati nell'Azienda. In caso di dimissioni del/dei rappresentante/i per la sicurezza subentra/ano il/i primo/i dei non eletti. In mancanza il/i dimissionario/i esercita/ano le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. C) Permessi retribuiti Per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 626/1994 al rappresentante per la sicurezza spettano:

- nelle aziende che occupano sino a 5 dipendenti: permessi retribuiti pari a 12 ore annue;
- nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti: permessi retribuiti pari a 30 ore annue;
- nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti: permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'articolo 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore. D) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'articolo 19, comma 1, lettera g) del decreto legislativo 626/1994 nei termini previsti dall'articolo 22 dello stesso decreto legislativo. Salvo iniziative adottate a livello di organismi paritetici territoriali, spetta all'Azienda definire i programmi formativi per i rappresentanti della sicurezza, il cui contenuto, comunque, deve essere conforme ai criteri dettati dall'articolo 22 sopra richiamato. E) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 19 del decreto legislativo 626/1994, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni:

#### 1) Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Tali visite si svolgono di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

#### 2) Modalità di consultazione

Laddove il decreto legislativo 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro pertanto consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	20
---------------	--	----

formulate dal rappresentante per la sicurezza; il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

### 3) Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'articolo 19 del decreto legislativo 626/1994. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 2 custodito presso l'Azienda i sensi dell'articolo 4, comma 3 del decreto. Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro. Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto delle norme di legge.

### 4) Strumenti per l'espletamento delle funzioni

Per l'esercizio delle sue funzioni il Rappresentante per la sicurezza fruisce del locale già posto a disposizione delle RSU e degli eventuali supporti logistici connessi, secondo le prassi in atto.

## 2. Organismi paritetici

A livello territoriale, tra le Associazioni Regionali CISPEL e le strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL o delle Confederazioni cui le Organizzazioni sindacali stesse aderiscono, sono costituiti organismi paritetici con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal decreto legislativo 626/1994. La formazione dei lavoratori e quella dei Rappresentanti per la sicurezza avviene in collaborazione con i presenti organismi paritetici.

### 3. Uso di attrezzature munite di video terminali

Il destinatario della normativa prevista dal Titolo VI (articoli 50-59) del decreto legislativo 626/1994 viene individuato nel lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico o abituale, per 20 ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui al comma successivo. Tale lavoratore, nell'ambito delle prime quattro ore giornaliere dell'attività come sopra specificata, deve essere adibito per la durata di 30 minuti ad altra attività e per le rimanenti ore deve fruire di 15 minuti di pausa retribuita ogni due ore di applicazione continuativa al videoterminale. Le pause possono essere cumulate ma non possono essere godute né all'inizio né al termine dell'orario di lavoro.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	21
---------------	--	----

## **ART. 9 PREROGATIVE E FUNZIONI DEL SINDACATO**

Per quanto concerne le prerogative e le funzioni del Sindacato, le Aziende riconoscono la rappresentanza dei lavoratori esercitata dalle Organizzazioni sindacali ai vari livelli nell'espletamento dei propri compiti.

### **1. Rappresentanza sindacale unitaria**

Le Parti, Federcasa e CGIL, CISL, UIL, preso atto dell'accordo interconfederale CISPEL -CGIL/CISL/UIL del 29.9.1994 sulla costituzione nelle imprese dei servizi pubblici degli enti locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) dei lavoratori dalle stesse dipendenti, stipulato in attuazione degli impegni assunti col Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, nel confermare quanto convenuto nell'accordo sopra citato, convengono quanto di seguito riportato.

1. Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL in ciascuna Azienda con più di 15 dipendenti può essere costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), di cui all'accordo interconfederale CISPEL - CGIL/CISL/UIL 29.9.1994, secondo le modalità di indizione ed elezione previste nell'accordo citato e nel Regolamento ad esso allegato. Hanno inoltre potere di iniziativa le Organizzazioni sindacali di cui al punto 1, comma 3 dell'accordo interconfederale 29.9.1994, a condizione che abbiano espresso formale adesione al presente accordo ed all'accordo interconfederale sopra citato nonché sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero. L'iniziativa di cui ai commi che precedono deve essere assunta entro il 31.10.1998 dalla stipula del presente CCNL; le operazioni connesse con le elezioni delle RSU debbono svolgersi - come previsto dal punto 12 del Regolamento allegato all'accordo interconfederale 29.9.1994 - previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da consentire a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze del servizio. Per i successivi rinnovi la iniziativa può essere assunta dalla RSU e deve essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato. Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto o che comunque aderiscano alla disciplina in esso convenuta partecipando alla procedura di elezione della RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'articolo 19 della legge 300/1970; le loro RSA devono intendersi decadute con la nomina della RSU.

2. Il numero massimo dei componenti della RSU in ciascuna Azienda è pari a:

- nelle aziende che occupano da 16 a 70 dipendenti: 3
- nelle aziende che occupano da 71 a 140 dipendenti: 4
- nelle aziende che occupano da 141 a 200 dipendenti: 5
- nelle aziende che occupano da 201 a 300 dipendenti: 6
- nelle aziende che occupano da 301 a 500 dipendenti: 7

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	22
---------------	--	----

- nelle aziende che occupano da 501 a 700 dipendenti: 9 - nelle aziende che occupano oltre 700 dipendenti: 1 componente ogni 100 dipendenti, o frazione di 100, oltre i 700, in aggiunta al numero precedente.

In attuazione del punto 1, secondo comma dell'accordo interconfederale 29.9.1994, ferma restando l'unicità della RSU ed il rispetto dei numeri complessivi stabiliti nel precedente comma, nelle aziende di maggiori dimensioni ove siano presenti entità organizzative e operative autonome, la RSU nella sua unicità può essere articolata in sezioni e/o aree tra le quali si ripartisce il numero complessivo dei componenti in misura proporzionale al numero degli addetti rispettivamente occupati nelle diverse entità autonome. L'individuazione delle entità organizzative ed operative autonome di cui al punto precedente è oggetto di contrattazione tra l'Azienda e le strutture sindacali territoriali delle Organizzazioni sindacali di cui al punto 1, primo comma del presente articolo. In tali casi ed in ogni altro caso ove la dimensione complessiva della RSU lo richieda, può essere istituito tra i componenti della RSU un organismo ristretto di coordinamento denominato Comitato Esecutivo, composto di un numero di membri non superiore al 30% del numero complessivo della RSU; tale Comitato esecutivo ha la funzione di coordinare le attività di competenza della RSU e di rappresentare la medesima nella gestione dei rapporti sindacali e negoziali con la Direzione aziendale. Singoli membri del Comitato Esecutivo o della RSU possono intervenire presso la Direzione aziendale per tutto quanto attiene al rispetto ed all'applicazione delle leggi, dei contratti e delle consuetudini, ma non hanno potere di trattativa se non a seguito di mandato espressamente loro conferito dalla RSU o dal Comitato Esecutivo della RSU.

3. Le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e costituenti la RSU ratificano congiuntamente e successivamente comunicano alla Federcasa i nominativi dei componenti delle RSU; la Federcasa, riscontrata la corrispondenza alle norme, comunica alle aziende tali nominativi entro i 15 giorni successivi; il mandato della RSU decorre dalla comunicazione di cui sopra. Nei casi di decadenza della RSU previsti dall'accordo interconfederale 29.9.1994 o comunque ove la RSU non sia validamente costituita, l'attività della medesima viene assunta dalle strutture sindacali territoriali delle Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 del presente articolo per il tempo strettamente necessario alla sua costituzione.

4. La RSU, in quanto organismo rappresentativo dei lavoratori e del Sindacato nei luoghi di lavoro, assolve a tutti i compiti già di competenza delle preesistenti rappresentanze sindacali interne, con riferimento all'esercizio di diritti, permessi, agibilità sindacali e compiti di tutela dei lavoratori previsti dal CCNL; i suoi componenti nell'ambito dei numeri complessivi di cui al precedente punto 2 subentrano alle RSA ed ai dirigenti delle stesse nell'esercizio dei diritti e prerogative sindacali previste dalla legge 300/1970; nei confronti di ciascun componente della RSU nell'ambito del numero complessivo suddetto si applicano le tutele previste dagli articoli 18 e 22 della legge 300/1970. Restano salvi in

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	23
---------------	--	----

favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL i diritti previsti dall'accordo interconfederale CISPES – CGIL/CISL/UIL 29.9.1994, punto 4, ultimo comma. Le associazioni sindacali firmatarie del CCNL comunicano all'Azienda il nominativo dei soggetti responsabili dell'esercizio i diritti di cui sopra. La RSU gestisce i rapporti sindacali con la Direzione aziendale e assistita dalle corrispondenti strutture sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL assolve funzione di agente contrattuale nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione a livello aziendale.

Norma in deroga

Nelle aziende in cui il numero dei dipendenti risultasse fino a 15 dipendenti può essere costituita una RSU con 1 rappresentante.

## 2. Permessi sindacali

A) Permessi per la RSU Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, i componenti della RSU possono disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari ad 1,5 ore per dipendente in forza presso l'Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione, con un minimo di 12 ore annue. Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la RSU nell'esercizio dei compiti da essa svolti. I permessi della RSU assorbono quelli spettanti a norma dell'articolo 23 della legge 300/1970. I tempi relativi agli incontri sindacali su convocazione della Direzione aziendale non sono computati ai fini del suddetto monte ore. La richiesta dei permessi di cui sopra deve essere effettuata per iscritto dalla RSU alla Direzione aziendale, con un preavviso di 24 ore, indicando il nominativo del beneficiario.

Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività aziendale. Fino ad avvenuta costituzione delle RSU il monte ore di cui alla presente lettera A) compete ai membri delle RSA. B) Permessi per i dirigenti sindacali aziendali I lavoratori componenti gli organismi direttivi delle Confederazioni sindacali e degli organismi direttivi nazionali, regionali e territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, hanno diritto a permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio, per la partecipazione alle riunioni degli organismi suddetti e per ogni altra attività sindacale extra aziendale inerente al loro mandato sindacale, inclusa la partecipazione a congressi, convegni, corsi di formazione sindacale, per un monte ore annuo pari a 2 (due) ore per dipendente in forza presso l'Azienda al 30 settembre dell'anno precedente a quello di fruizione. Ai fini del calcolo del numero dei dipendenti in forza al 30 settembre di ciascun anno, i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario di lavoro svolto. Questo monte ore annuo viene attribuito in attuazione di quanto previsto dall'articolo 30 della legge 300/1970. Federcasa trasmette alle Organizzazioni sindacali entro il 30 novembre di ciascun anno il dato complessivo del personale in forza nelle aziende associate ed il numero complessivo delle deleghe espresse dai lavoratori a favore di ciascuna di esse. I lavoratori che possono fruire di

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	24
---------------	--	----

questo monte ore aziendale sono i componenti degli organismi direttivi delle Federazioni di categoria stipulanti il presente CCNL e delle Confederazioni Sindacali alle quali sono aderenti, individuati secondo i rispettivi statuti e comunicati nominativamente. A tal fine, le Organizzazioni sindacali si impegnano a fornire tempestivamente a Federcasa i rispettivi statuti e l'elenco degli organismi direttivi ivi contemplati. Le Organizzazioni sindacali si impegnano a fornire tempestiva comunicazione a Federcasa in ordine ad eventuali soppressioni e/o istituzioni di organismi direttivi sindacali, e la stessa provvederà poi a comunicarle alle aziende interessate. Il monte ore aziendale costituisce un limite annuo invalicabile e non è consentita la fruizione anticipata o posticipata di eventuali residui dell'anno di competenza; lo stesso viene ripartito tra le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL nella misura e con le modalità che le medesime Organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle aziende ed a Federcasa entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente a quello al quale la ripartizione si riferisce. In mancanza di tale accordo la ripartizione verrà effettuata in proporzione alle deleghe complessivamente espresse dai lavoratori delle aziende comprese nel campo di applicazione del Contratto. In via eccezionale di tale monte ore sono inoltre ammessi a beneficiare anche i singoli lavoratori chiamati espressamente ad affiancare e/o a partecipare ad attività ed iniziative degli organismi sopra citati nell'esercizio dei compiti ad essi affidati; tali permessi possono essere goduti solo se non pregiudicano le esigenze di servizio. Il permesso deve essere espressamente richiesto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori interessate, con un preavviso di due giorni mediante lettera indirizzata alla Direzione aziendale. La partecipazione dei dirigenti sindacali di cui alla presente lettera B) a riunioni espressamente convocate dalla Direzione aziendale non sono computate ai fini del monte ore.

C) Attività sindacale a tempo pieno L'attività sindacale a tempo pieno viene convenzionalmente quantificata in 1.500 ore in ragione di anno e può essere svolta dai dirigenti sindacali che rivestono cariche di responsabilità all'interno degli organismi direttivi delle Organizzazioni sindacali stipulanti, attraverso la fruizione di permessi sindacali retribuiti in via continuativa per tutta la durata del mandato (riferito all'anno solare). Per il periodo 2006-2009, è garantita la fruizione di tre permessi sindacali a tempo pieno. Per lo stesso periodo è altresì attribuito alle Strutture sindacali nazionali un monte ore costituito da 0,5 ore per dipendente. Le Parti si impegnano a rivedere entro il 31.12.2009 la materia dei permessi e delle agibilità sindacali, sia a livello nazionale che locale. Le Organizzazioni sindacali beneficiarie dei permessi sindacali a tempo pieno sono individuate da un accordo unitario fra tutte le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto o, in mancanza di tale accordo, in base alla maggiore rappresentatività accertata mediante le deleghe espresse dai lavoratori delle aziende comprese nel campo di applicazione del Contratto. I permessi per l'attività sindacale a tempo pieno non possono essere utilizzati per periodi inferiori all'intero anno solare, salvo la sola sostituzione del lavoratore interessato in caso



WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	25
---------------	--	----

di cessazione del rapporto di lavoro o di ogni carica sindacale; eventuali casi eccezionali di sostituzione potranno essere esaminati dalle Parti stipulanti il CCNL. Durante l'attività sindacale a tempo pieno il dipendente mantiene, ai sensi di legge e di Contratto, il diritto alla conservazione del posto; al termine dell'attività sindacale a tempo pieno l'Azienda assegna all'interessato un posto di lavoro possibilmente con la stessa qualifica e comunque con il medesimo livello di inquadramento precedentemente attribuito, comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte nel periodo precedente. Durante la fruizione dei permessi sindacali a tempo pieno è garantita la corresponsione della retribuzione globale, esclusi i trattamenti economici accessori legati alla presenza in servizio. L'onere conseguente ai permessi sindacali retribuiti per attività sindacale a tempo pieno qui previsti è annualmente ripartito tra tutte le aziende che applicano il presente CCNL, in proporzione al numero di dipendenti in servizio al 30 settembre di ogni anno presso ciascuna Azienda. Federcasa acquisisce dalle aziende ogni dato utile a verificare il rispetto delle presenti norme.

















WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	33
---------------	--	----

il personale neo-assunto. Successivamente, e per un adeguato periodo necessario al conseguimento delle conoscenze pratiche relative alla mansione, gli interessati sono sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico, che possono svilupparsi anche mediante impieghi con rotazione in mansioni diverse di livello B1.

c) Diplomatici da scuola media superiore: all'atto dell'assunzione sono inquadrati in livello B3. Essi sono sottoposti alle azioni di formazione previste per il personale neo-assunto. Successivamente, e per un adeguato periodo necessario al conseguimento delle conoscenze pratiche relative alla mansione, gli interessati sono sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico, che possono svilupparsi anche mediante impieghi con rotazione in mansioni diverse di livello B3.

### **ART. 17 MOBILITÀ ORIZZONTALE**

1. Tenuto conto delle caratteristiche del posto da ricoprire e fatti salvi gli eventuali accertamenti di idoneità, possono realizzarsi, in relazione alle esigenze di servizio, spostamenti di lavoratori, nell'ambito delle posizioni previste per uno stesso livello. Tali spostamenti possono realizzarsi anche a richiesta dei singoli lavoratori, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio e previa verifica suindicata.

2. Detta mobilità è finalizzata a:

- a) razionalizzazione dell'impiego del personale;
- b) accelerazione delle procedure per la copertura dei posti vacanti;
- c) riorganizzazione e trasferimento di reparti, uffici o servizi.

### **ART. 18 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

1. Accertamenti preventivi

1. L'Azienda, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto della normativa vigente, sottopone l'interessato ad accertamenti preventivi tesi a constatare l'idoneità alla mansione specifica.

2. Tali accertamenti, in conformità a quanto stabilito dal decreto legislativo 626/1994, sono svolti anche nei confronti del personale disabile assunto ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, tenuto conto di quanto specificamente disposto al riguardo da tale legge.

3. In assenza di un giudizio di idoneità specifica alla mansione per la quale il lavoratore deve essere assunto non potrà farsi luogo alla costituzione del rapporto di lavoro.

2. Accertamenti periodici











































































































































WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	96
---------------	--	----

dal servizio del dipendente, sempre che la somma messa a disposizione del dipendente o dei suoi aventi causa possa essere riscossa per cause non imputabili

### **ART. 75 ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

1. E' riconosciuta al dipendente la facoltà di richiedere ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297, un'anticipazione sull'indennità di fine rapporto.

2. La relativa domanda va presentata entro il 31 dicembre di ciascun anno corredata, a pena di decadenza, dalla documentazione richiesta e indicata ai successivi commi.

3. Le domande motivate da malattia grave possono essere proposte in ogni tempo e, sussistendo le altre condizioni necessarie, vengono immediatamente soddisfatte.

4. Sull'accoglimento delle domande si pronuncia l'Azienda su istruttoria condotta dal competente ufficio.

5. Il limite massimo delle domande che possono essere soddisfatte in ciascun esercizio è costituito dal 10% degli aventi titolo e comunque dal 4% del numero totale dei dipendenti.

6. Sono ammessi a presentare domanda i dipendenti con almeno otto anni di servizio che non abbiano ancora ottenuto l'anticipazione sul trattamento di fine rapporto, ovvero che l'abbiano già ottenuta almeno otto anni prima.

7. Al fine della formazione del contingente delle domande accoglibili in ciascun esercizio e della graduatoria delle domande tempestivamente pervenute vengono stabilite le seguenti condizioni di accoglimento e le relative priorità:

a) malattie gravi del dipendente o dei familiari da comprovarsi con idonea certificazione sanitaria vistata dalla USL competente nonché con quietanza originale o in copia autentica di avvenuto pagamento;

b) acquisto di casa di abitazione, da documentarsi con copia autentica dell'atto notarile di compravendita o con atto preliminare di compravendita (in questo secondo caso la erogazione dell'anticipazione è subordinata alla esibizione dell'atto pubblico successivamente stipulato) e con la dichiarazione che trattasi dell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente o del di lui figlio (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà);

c) costruzione di casa in cooperativa, da documentarsi con dichiarazione con firma autenticata del presidente della cooperativa attestante la condizione di socio assegnatario del richiedente, le caratteristiche dell'alloggio, il costo di costruzione, la somma già pagata e il residuo a saldo, nonché la dichiarazione che trattasi dell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente o del di lui figlio (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà);

d) costruzione della casa direttamente da parte del dipendente o del di lui figlio, da documentarsi con la copia autentica della concessione edilizia accompagnata





WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	98
---------------	--	----

## **ART. 77 PREVIDENZA INTEGRATIVA**

Premesso che:

- l'articolo 60 del CCNL Federcasa 9.7.1998 ha a suo tempo previsto la istituzione di un sistema di previdenza complementare sulla base dell'Accordo Federambiente sulla stessa materia;
- dal predetto Accordo è derivata la concreta costituzione di un Fondo Nazionale di previdenza complementare denominato Previambiente (atto costitutivo del 18.6.1998, studio notarile Atlante-Cerasi rep. n. 8194);
- tale fondo è regolato da apposito Statuto e che tale Statuto, unitamente alla relativa scheda informativa, è stato approvato dalla Commissione di vigilanza ex articolo 4, comma 6, D.Lgs. 124/1993 con delibera del 4.11.1998;
- il predetto Statuto, all'articolo 3, prevede che oltre ai lavoratori ed alle imprese del settore ambientale possono essere altresì associati lavoratori ed imprese di settori convenzionalmente denominati affini;
- il comma 3 dello stesso articolo individua espressamente quale "settore affine" quello dell'edilizia residenziale pubblica;
- il comma 4 dello stesso articolo 3 prevede che le quote di contribuzione rispettivamente a carico delle imprese e dei lavoratori, nonché le specifiche modalità di adesione, siano regolati da apposito accordo;
- tale apposito Accordo è stato stipulato fra le Parti firmatarie del CCNL Federcasa 9.7.1998 in data 25.5.1999 e notificato al Fondo Previambiente, a cura di Federcasa, ai sensi del comma 4, articolo 3, del relativo Statuto.

Si conferma la seguente disciplina, di cui all'Accordo 25.5.1999 citato nella premessa:

1. La contribuzione al Fondo è calcolata in percentuale, per 12 mensilità, sulla somma delle

seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento: a) retribuzione base in vigore al 1° gennaio 2008; b) un aumento periodico di anzianità.

2. Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure: a) a carico dell'Azienda 1%; b) a carico del lavoratore 1%.

3. Il contributo a carico dell'Azienda è aumentato all'1,5% per tutti i lavoratori che incrementino il contributo a proprio carico almeno in pari misura (Accordo 2.3.2004) 4. Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente. 5. L'impresa comunicherà al lavoratore, tramite apposita indicazione sulla busta paga, l'entità delle trattenute effettuate a suo carico.





WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	101
---------------	--	-----

## **TITOLO V - NORME PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL CCNL AGLI ENTI DI NUOVA TRASFORMAZIONE**

### **ART. 79 ADEGUAMENTO DELLE NORME PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL CCNL FEDERCASA AGLI ENTI DI NUOVA TRASFORMAZIONE**

1) Primo inquadramento Sono confermate la tabella e le norme di primo inquadramento di cui all'articolo 77 del CCNL del 14 Marzo 2002, allegato integrale al presente contratto, che continua a trovare applicazione per le posizioni ivi previste e la tabella per le nuove posizioni economiche D6, C5, B7, ed A5, introdotte dal CCNL Regioni - Autonomie Locali 22 gennaio 2004, che di seguito si riporta:

2) Gli inquadramenti effettuati secondo la suindicata tabella non danno luogo all'assegno ad personam cui al comma 4, art. 77 del CCNL 14 marzo 2002.

#### **Tabella**

Posizione economica CCNL Regioni – Autonomie Locali	Area-livelli di inquadramento nel CCNL Federcasa
D6	As
C5	Bs
B7	B2
A5	Ds (livello di nuova istituzione)

3) Nell'anno di prima applicazione del presente contratto è garantita la destinazione di risorse economiche complessive non inferiori a quelle che, ai sensi del CCNL Autonomie Locali, nell'anno precedente sono state destinate alla erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

4) Successivamente al primo anno, eventuali integrazioni, modifiche, adeguamenti, e quanto altro possa incidere sul monte economico complessivo da destinare ai premi di produttività sono oggetto di contrattazione aziendale con le RSU e le OO.SS. territoriali tenendo conto di eventi rilevanti che incidono sulle condizioni economiche aziendali.

5) Le disposizioni di cui sopra si applicano a tutte le Aziende a prescindere dalla data di trasformazione e non modificano gli accordi e le intese già maturati e sottoscritti negli IACP già aziendali, fermo restando la valutazione delle parti di rivedere gli stessi.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	102
---------------	--	-----

6) In deroga alla Tabella di cui al primo comma sono inquadrati al livello C3 del CCNL Federcasa i dipendenti già in servizio alla data di entrare in vigore del CCNL Regioni-Autonomie locali 31.3.1999, al tempo in possesso della qualifica funzionale 3°.

I dipendenti che all'atto della prima applicazione del presente Contratto ricoprono incarichi di "posizioni organizzative", come definite dagli articoli 8, 9 e 10 del CCNL Regioni-Autonomie locali 31.3.1999, mantengono le attribuzioni ed il trattamento giuridico-economico previsto dai predetti articoli fino alla determinazione e copertura da parte dell'Amministrazione delle posizioni di lavoro destinate alla qualifica di Quadro. Le amministrazioni debbono provvedere a tale riguardo entro dodici mesi, dalla prima applicazione del CCNL Federcasa.

7) Ferma restando l'attribuzione della retribuzione base prevista dal presente Contratto in base alla corrispondenza stabilita dalla Tabella di cui al primo comma, le progressioni economiche conseguite col CCNL Regioni-Autonomie locali in eccedenza alle posizioni economiche D3, D1, C1, B3, B1 ed A1, sono convertite in assegni ad personam di importo effettivo annuo pari a 13/12 delle corrispondenti differenze tabellari. L'importo dell'assegno ad personam così determinato è ripartito in 14 mensilità, è utile al calcolo della retribuzione oraria ed è riassorbito in occasione di eventuali passaggi al livello superiore.

8) La retribuzione individuale di anzianità goduta in applicazione del CCNL Regioni-Autonomie locali è convertita in aumenti biennali di anzianità e, ove necessario, in una frazione del successivo aumento in corso di maturazione con proporzionale riduzione del tempo necessario a conseguire l'aumento successivo. Qualora l'importo da convertire in aumenti biennali di anzianità ecceda il limite massimo di cui all'articolo 68, comma 2, l'intera somma resta attribuita al lavoratore avente diritto a pieno titolo di "Aumenti periodici di anzianità", anche a gli effetti della eventuale successiva applicazione del comma 3 dello stesso articolo 68.

9) L' indennità integrativa speciale percepita in vigenza del CCNL Regioni-Autonomie locali assume la denominazione di indennità di contingenza a tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni legislative ed è riconosciuta secondo gli importi previsti dalla Tabella B allegata al CCNL Federcasa 9 luglio 1998 che, con l'applicazione del presente Contratto, ai sensi del precedente articolo 66, cessano di essere corrisposti distintamente e vengono conglobati nelle nuove tabelle delle retribuzioni mensili.

10) Le Parti stipulanti il presente CCNL si riservano di riesaminarle, con riferimento agli enti che saranno trasformati dopo l'applicazione del CCNL Regioni-Autonomie locali per il quadriennio 2002-2005, ove tale Contratto introduca sostanziali innovazioni in materia di stato giuridico ed economico del personale. Le eventuali norme aggiuntive che si rendessero necessarie non potranno comunque comportare duplicazione di benefici contrattuali.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	103
---------------	--	-----

11) Alte professionalità Ai dipendenti che all'atto della prima applicazione delle CCNL Federcasa ricoprono incarichi di alta professionalità (articolo 10 del CCNL Regioni - Autonomie Locali 22 gennaio 2004 ) si applica la medesima disciplina prevista dal comma 3, articolo 77, del CCNL 14.3.2002, per le "posizioni organizzative".

### **Dichiarazione congiunta**

La tabella di equiparazione sopra riportata ha lo scopo di garantire a tutto il personale già destinatario del CCNL Regioni-Autonomie locali una adeguata collocazione, in termini di qualificazione professionale e di trattamento economico, nell'ambito del sistema di classificazione previsto dal presente Contratto. Nel contempo intende essere funzionale ai processi di riorganizzazione resi necessari dalla trasformazione degli IACP in enti pubblici economici, di cui costituisce aspetto essenziale il recupero di concrete possibilità di valorizzazione delle risorse umane e di riconoscimento delle professionalità e delle capacità individuali. Pertanto la tabella di equiparazione costituisce l'indispensabile punto di partenza per i cennati processi di riorganizzazione aziendale, condizione necessaria per la attivazione delle norme del presente Contratto riguardanti la mobilità e lo sviluppo professionale. Considerato quanto sopra le Parti convengono che le singole aziende non potranno modificare gli inquadramenti risultanti dalla tabella di equiparazione prima che tali processi di riorganizzazione siano compiutamente definiti e quindi, in linea di massima, prima che sia trascorso almeno un anno dalla attuazione del primo inquadramento. Così come convengono che i processi di riorganizzazione degli enti trasformati in precedenza devono trovare costante adeguamento alle evoluzioni in atto nel settore. Le Parti si danno inoltre atto che, agli effetti di quanto previsto dalla legge 449/1997, articolo 59, comma 7, farà fede la certificazione della qualifica operaia rilasciata dall'Azienda.

## **ART. 80 NORME TRANSITORIE**

### **RIFERITO AGLI ARTICOLI DI CUI AGLI ISTITUTI INDICATI NELLA PRESENTE NOTA.**

#### **Periodi di riposo**

Le disposizioni di cui all'articolo 47 del presente Contratto ("Periodi di riposo – Festività e ferie") entrano in vigore con il primo gennaio dell'anno successivo alla prima applicazione del Contratto stesso. Fino a tale data restano in vigore le disposizioni di cui al CCNL Regioni-Autonomie locali applicate in precedenza.

#### **Malattia ed infortuni sul lavoro**

Le disposizioni di cui all'articolo 48 del presente Contratto ("Malattia e infortuni sul lavoro") entrano in vigore con il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	104
---------------	--	-----

prima applicazione del Contratto stesso. Fino a tale data restano in vigore le disposizioni di cui al CCNL Regioni-Autonomie locali applicate in precedenza.

Maternità e paternità

Le disposizioni più favorevoli precedentemente previste del CCNL Regioni-Autonomie locali, continuano a trovare applicazione per le nascite, le adozioni e gli affidamenti preadottivi che avranno luogo entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di prima applicazione del presente Contratto.

EFFETTI DEI NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI.

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2006 ai quali si applica il presente CCNL nonché a quelli assunti o dimessi dalle aziende nel corso di validità del Contratto saranno riconosciuti, in rapporto ai mesi di servizio prestati i benefici economici previsti dal presente contratto.

#### ART. 81 INCREMENTO MINIMI CONTRATTUALI 2006-2007

Le Parti concordano che dall'1.1.2007 al 30.6.2007 la retribuzione base mensile in vigore all'1.12.2004 sarà incrementata come da tabella che segue:

### TABELLA A

#### INCREMENTI MINIMI CONTRATTUALI 1.1.2007

AREA	LIVELLO	INCREMENTO CONTRATTUALI 1.1.07	MINIMI
Quadri	Q1	55,41	
	Q2	47,86	
A	A1	40,80	
	A2	37,78	
	A3	34,76	
B	B1	34,00	
	B2	32,24	
	B3	30,48	
C	C1	29,72	
	C2	28,72	
	C3	27,71	
D	D1	25,95	
	D2	25,19	



WWW.FPCGIL:IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	105
---------------	--	-----

**TABELLA B INCREMENTI MINIMI CONTRATTUALI 1.7.2007**

AREA	LIVELLO	INCREMENTO CONTRATTUALI 1.7.07	MINIMI
Quadri	Q1	55,41	
	Q2	47,86	
A	A1	40,80	
	A2	37,78	
	A3	34,76	
B	B1	34,00	
	B2	32,24	
	B3	30,48	
C	C1	29,72	
	C2	28,72	
	C3	27,71	
D	D1	25,95	
	D2	25,19	

**TABELLA C RETRIBUZIONE MENSILE BIENNIO 2006/2007**

AREA	LIVELLO	RETRIBUZIONE MENSILE AL 01/12/2005	IMPORTO MENSILE DECORRENZA 1.1.07	IMPORTO MENSILE DECORRENZA 1.7.07	(1) RETRIBUZIONE MENSILE ALL'1.12.07	PARAMETRI
Q	Q1	2.575,50	2.630,91	2.686,32	2.718,91	220
	Q2	2.218,50	2.266,36	2.314,22	2.342,37	190
A	A1	1.877,00	1.917,80	1.958,60	1.982,60	162
	A2	1.741,50	1.779,28	1.817,06	1.839,06	150
	A3	1.601,50	1.636,26	1.671,02	1.691,46	138
B	B1	1.533,50	1.567,50	1.601,50	1.621,50	135
	B2	1.456,50	1.488,74	1.520,98	1.539,94	128
	B3	1.380,00	1.410,48	1.440,96	1.458,89	121
C	C1	1.347,50	1.377,22	1.406,94	1.424,42	118
	C2	1.297,00	1.325,72	1.354,44	1.371,33	114
	C3	1.257,00	1.284,71	1.312,42	1.328,72	110
D	D1	1.180,00	1.205,95	1.231,90	1.247,16	103
	D2	1.139,50	1.164,69	1.189,88	1.204,69	100

(1) COMPRESIVA DELL'EDR

**TABELLA D TABELLA INCREMENTI PER I LIVELLI ECONOMICI S**

	UNA TANTUM	INCREMENTO PAGA BASE 01.01.07	INCREMENTO PAGA BASE 01.07.07	EDR MENSILE 1.12.07	EDR PERMESI 12
AS	696,00	45,00	45,00	26,66	320,00
BS	529,00	34,00	34,00	20,28	243,00
DS	413,00	27,00	27,00	15,84	190,00

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	107
---------------	--	-----

## ART. 82 UNA TANTUM

Con il pagamento delle retribuzioni del mese di febbraio 2007 sarà erogato a tutti i lavoratori a tempo indeterminato così come regolato dall'art. 79 del presente CCNL – effetti dei nuovi trattamenti economici – l'importo lordo forfetario comprensivo di qualunque ulteriore pretesa economica legata al rinnovo del biennio economico del CCNL e non incidente sul trattamento di fine rapporto e su alcuno istituto di natura retributiva avente origine contrattuale e legale a copertura del periodo 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2006 secondo gli importi indicati nella sottostante tabella che segue. In caso di passaggio di categoria gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore ai 15 giorni; in caso di assunzione nel corso del mese o per i lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione al mese intero di servizio prestato computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni; per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, l'una tantum sarà corrisposta - per i periodi interessati con la stessa - percentuale di riduzione dell'orario, fatto salvo l'astensione facoltativa per maternità; nel caso di prestazione a tempo parziale l'"una tantum" sarà corrisposta – per i periodi interessati – con la stessa percentuale di riduzione; per i contratti di inserimento l'"una tantum" verrà corrisposta in proporzione al servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni; a tutti i lavoratori a tempo determinato in forza all'1.1.2006 l'Una tantum verrà corrisposta per i mesi interi lavorati, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	108
---------------	--	-----

**Tabella**

AREA	LIVELLO	UNA-TANTUM
Quadri	Q1	851
	Q2	735
A	A1	626
	A2	580
	A3	534
B	B1	522
	B2	495
	B3	468
C	C1	456
	C2	441
	C3	425
D	D1	398
	D2	387

**ART. 83 EDR Elemento Distinto della Retribuzione**

Le Parti concordano sull'istituzione di un EDR, che verrà erogato a tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato a far data dall'1.1.2007 negli importi come da tabella che segue:

**Tabella EDR**

AREA	LIVELLO	EDR MENSILE	EDR permensilità 12
Quadri	Q1	32,59	391
	Q2	28,15	338
A	A1	24,00	288
	A2	22,00	264
	A3	20,44	245
B	B1	20,00	240
	B2	18,96	228
	B3	17,93	215
C	C1	17,48	210
	C2	16,89	203
	C3	16,30	196
D	D1	15,26	183
	D2	14,81	178

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	109
---------------	--	-----

La prima tranches sarà erogata con le retribuzioni del mese di febbraio 2007 e sarà pari all'importo complessivo prodotto dall'EDR mensile spettante per 7 mensilità; la seconda sarà erogata con il mese di settembre 2007 e sarà pari all'importo complessivo prodotto dall'EDR mensile spettante per 5 mensilità. Per i lavoratori a tempo indeterminato assunti o dimessi nel corso dell'anno, l'EDR verrà erogato in proporzione ai mesi interi di servizio prestato. L'erogazione avviene nei mesi indicati al comma

2. Tale EDR per il periodo che va dall'1.1.2007 al 30.11.2007 è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi. Dall'1.12.2007 la quota mensile dell'EDR diventa parte integrante della paga base mensile come risulta dalla tabella apposita. Per i lavoratori a tempo determinato, a tempo parziale, assunti o dimessi nel corso dell'anno 2007 valgono le modalità di attribuzione previste per l'Una Tantum.

#### **ART. 84 FONDO AZIENDALE POLITICHE INCENTIVANTI**

Con decorrenza 1.1.07 è determinato un importo per "Fondo Aziendale Politiche Incentivanti" di Euro 6,00 mensili per 14 mensilità moltiplicato per il numero dei dipendenti in servizio all'Azienda al 31.12.06 e ridefinito al termine di ogni anno solare che confluisce nel Fondo di cui all'art. 70.

Tale importo è destinato ad incentivare progetti specificamente individuati su base annua o pluriennale con le stesse modalità del sopra citato articolo. Esempi di progetti da incentivare:

- a) accelerazioni tempistiche determinate dalle carte dei servizi;
- b) recupero della morosità;
- c) accelerazione pratiche tecniche ed amministrative.

Le risorse già previste dall'art. 84 sono incrementate con decorrenza 1.1.2008 di € 2,50 per dipendente in forza al 31.12.2007 per 14 mesi, che diventano € 6,00 dall'1.1.2009 per dipendente in forza al 31.12.2008 per 14 mesi.

Le Parti convengono che a fronte del mancato utilizzo nel corso dell'anno di riferimento, dell'importo derivante dal presente articolo, le somme maturate non producono economie e verranno comunque utilizzate negli anni successivi. In carenza di accordo al termine di valenza del presente CCNL (31.12.2009) in ogni caso erogate per quanto di competenza ad ogni singolo lavoratore.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	110
---------------	--	-----

## ART.85 TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2008-2009

**Le tabelle allegate al CCNL 13.02.2007 sono sostituite dalle seguenti:**

### RETRIBUZIONI MENSILI DEL BIENNIO 2008-2009

Livelli	Retribuzione	parametri	Retribuzione	1°	Retribuzione	1°	Retribuzione	1°	Retribuzione
	mensile		annua (14	gennaio	mensile al	ottobre	mensile al	febbraio	mensile al
	all'1.12.2007		mensilità)	2008	1°	2008	1°	2009	1°
			al'1.12.2007		gennaio		ottobre		febbraio
					2008		2008		2009
Q1	2.718,91	220	38.064,74	24,31	2.743,22	83,00	2.826,22	38,56	2.864,78
Q2	2.342,37	190	32.793,18	20,95	2.363,32	71,50	2.434,82	33,22	2.468,04
A1	1.982,60	162	27.756,40	17,73	2.000,33	60,52	2.060,85	28,12	2.088,97
A2	1.839,06	150	25.746,84	16,44	1.855,50	56,14	1.911,64	26,08	1.937,73
A3	1.691,46	138	23.680,44	15,13	1.706,59	51,63	1.758,22	23,99	1.782,21
B1	1.621,50	135	22.701,00	14,50	1.636,00	49,50	1.685,50	23,00	1.708,50
B2	1.539,94	128	21.559,16	13,77	1.553,71	47,01	1.600,72	21,84	1.622,56
B3	1.458,89	121	20.424,46	13,05	1.471,94	44,53	1.516,47	20,69	1.537,16
C1	1.424,42	118	19.941,88	12,74	1.437,16	43,48	1.480,64	20,20	1.500,84
C2	1.371,33	114	19.198,62	12,26	1.383,59	41,86	1.425,45	19,45	1.444,90
C3	1.328,72	110	18.602,08	11,88	1.340,60	40,56	1.381,16	18,85	1.400,01
D1	1.247,16	103	17.460,24	11,15	1.258,31	38,07	1.296,38	17,69	1.314,07
D2	1.204,69	100	16.865,66	10,77	1.215,46	36,77	1.252,24	17,09	1.269,32

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	111
---------------	--	-----

## Tabella

RETRIBUZIONI MENSILI DEL BIENNIO 2008-2009

Livelli	Retribuzione mensile all'1.12.2007	Retribuzione annua (14 mensilità) al'1.12.2007	1° gennaio 2008	Retribuzione mensile al 1° gennaio 2008	1° ottobre 2008	Retribuzione e mensile al 1° ottobre 2008	1° febbraio 2009	Retribuzione mensile al 1° febbraio 2009
AS	2.163,66	30.291,24	19,35	2.183,01	66,05	2.249,05	30,69	2.279,74
BS	1.670,78	23.390,92	14,94	1.685,72	51,00	1.736,72	23,70	1.760,42
DS	1.325,34	18.554,76	11,85	1.337,19	40,46	1.377,65	18,80	1.396,45

### ART. 86 NORMA FINALE

Il presente CCNL sostituisce per quanto esplicitamente richiamato i contratti precedentemente stipulati.

#### LE PARTI CONTRAENTI CONCORDANO

sulla necessità ed urgenza di attivare la revisione della struttura della contrattazione definita dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993 con l'obiettivo di realizzare un accordo unico di modello contrattuale per il settore pubblico e privato.

Nell'ambito del quadro sopra auspicato le parti concordano sulla necessità che sia caratterizzato dai seguenti punti di riferimento:

A) conferma di due livelli contrattuali complementari dove:

A1) il CCNL rappresenti il momento di unificazione della normativa applicabile all'intero Comparto degli Enti e delle Aziende dell'erp nonché lo strumento di tutela del potere d'acquisto del salario a fronte dei processi inflattivi in atto, attraverso la definizione di criteri definiti e condivisi, in grado di determinarne il risultato in maniera equilibrata; in questo contesto prevedere il superamento del biennio economico di cui all'accordo del 23 luglio 1993 e la fissazione di una vigenza contrattuale triennale che unifichi parte economica e parte normativa.

A2) la contrattazione decentrata (aziendale o territoriale) prevista con riferimento all'art. 69 dovrà basarsi sull'andamento reale dell'azienda misurabile anche sulla qualità del servizio reso all'utenza, sul rapporto fra risultati economico-finanziari e le risultanze di progetti obiettivi, crescita della produttività aziendale e conseguenti possibili incrementi salariali a favore dei lavoratori.

B) Le parti concordano sulla necessità di razionalizzazione dei CCNL attraverso accorpamenti per aree omogenee e per settori nonché fra operatori pubblici e

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	112
---------------	--	-----

privati e, nel caso specifico dell'erp, di adottare il CCNL Federcasa quale contratto unico di categoria e di sottoporre tale decisione alla Conferenza Nazionale delle Regioni, all'Associazione Nazionale Comuni d'Italia (ANCI) e all'Unione Province Italiane (UPI).

C) Le parti concordano sulla necessità di avviare celermente (in ogni caso entro il 2008) una approfondita disamina delle strutture contrattuali in vigore nel settore sia in ragione di un reale accorpamento in un unico Contratto Nazionale di Lavoro, sia in ragione del profondo mutamento della natura giuridica delle Aziende che della riorganizzazione dei processi del lavoro sempre più affini a quelli di attività imprenditoriali.

Le OO.SS. dei lavoratori e Federcasa concordano che a fine 2009 si realizzi, sulla base degli Accordi Interconfederali al momento in vigore, una verifica adeguata.

Le Parti concordano che le disposizioni in materia di defiscalizzazione previste per il settore privato si applicano anche al personale delle Aziende del comparto dell'edilizia residenziale pubblica applicanti il presente CCNL in quanto non sottoposto a regime pubblicistico previsto dal Dlg 165/2000.

Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

Le Parti, nel recepire il Protocollo CISPEL – CGIL/CISL/UIL 20.7.1989 in materia di "Relazioni industriali e gestione dei conflitti di lavoro nei settori dei servizi pubblici locali", convengono di integrarlo con la specifica normativa di settore sottoelencata.

### **ART. 1 SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 i servizi pubblici da considerare

essenziali sono i seguenti: a) gestione e manutenzione degli impianti e del patrimonio dell'ente (in proprietà o gestione, ivi compresa la sede dell'ente), limitatamente alla tutela dell'incolumità di cose e persone; b) servizi del personale.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 2, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

a) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

b) attività antinfortunistica e di pronto intervento;

c) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo



WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	113
---------------	--	-----

sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

d) servizio di protezione civile, per quanto di eventuale competenza dell'Azienda, da presidiare con personale in reperibilità.

3. Le prestazioni di cui alle lettere a), b) e d) sono garantite in quelle aziende ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

## **ART. 2 CONTRATTAZIONE AZIENDALE E CONTINGENTI DI PERSONALE**

1. Ai fini dell'articolo 1 sono individuati per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi minimi essenziali appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero, ovvero collocati in reperibilità, per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, mediante accordi aziendali, stipulati per ciascuna Azienda.

2. Gli accordi aziendali di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente Contratto collettivo nazionale e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, individuano:

a) le professionalità e le qualifiche di personale, di cui al presente Contratto, che formano i contingenti; b) i contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità, tenuto conto anche di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1, da esonerare dallo sciopero per garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie; c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

3. In conformità agli accordi aziendali di cui al comma 2, i dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascuna Azienda, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle Organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il

quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

4. Nelle more della definizione dei contratti di cui al comma 1, le Parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 1, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	114
---------------	--	-----

### **ART. 3 MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI**

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'articolo 1, sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni.
2. L'indizione dello sciopero da parte dei vari livelli delle strutture sindacali stipulanti il presente Contratto potrà avvenire singolarmente o unitariamente. In ragione della rilevanza, anche ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità, che le manifestazioni hanno assunto con l'entrata in vigore della legge 146/1990, la proclamazione degli scioperi dovrà essere notificata ai competenti livelli aziendali mediante comunicazione che consenta l'individuazione dell'istanza dell'Organizzazione sindacale che ha proclamato lo sciopero: tale comunicazione, debitamente sottoscritta e datata, conterrà inoltre l'indicazione delle unità organizzative e del personale interessati nonché le modalità di svolgimento, la data e la durata dello sciopero. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le aziende sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle aziende anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.
3. Non possono essere indetti scioperi: a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno; b) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori ai 7 giorni tra un'azione di sciopero e l'altra; c) articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.
4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi: a) dal 10 al 20 agosto; b) dal 23 dicembre al 7 gennaio; c) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo; d) il giorno di pagamento di stipendi e pensioni;
5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale. Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, della legge 146/1990 Le Parti stipulanti il presente Contratto si impegnano a stipulare, entro tre mesi, uno specifico Accordo attuativo di quanto previsto dalla legge 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni. Il predetto Accordo sarà sottoposto alla approvazione della Commissione Nazionale di Garanzia.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	115
---------------	--	-----

## ALLEGATO AL CCNL-FEDERCASA 2006 – 2009

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

La tabella di equiparazione sopra riportata ha lo scopo di garantire a tutto il personale già destinatario del CCNL Regioni-Autonomie locali una adeguata collocazione, in termini di qualificazione professionale e di trattamento economico, nell'ambito del sistema di classificazione previsto dal presente Contratto.

Nel contempo intende essere funzionale ai processi di riorganizzazione resi necessari dalla trasformazione degli IACP in enti pubblici economici, di cui costituisce aspetto essenziale il recupero di concrete possibilità di valorizzazione delle risorse umane e di riconoscimento delle professionalità e delle capacità individuali.

Pertanto la tabella di equiparazione costituisce l'indispensabile punto di partenza per i cennati processi di riorganizzazione aziendale, condizione necessaria per la attivazione delle norme del presente contratto riguardanti la mobilità e lo sviluppo professionale.

Considerato quanto sopra le parti convengono che le singole aziende non potranno modificare gli inquadramenti risultanti dalla tabella di equiparazione prima che tali processi di riorganizzazione siano compiutamente definiti e quindi, in linea di massima, prima che sia trascorso almeno un anno dalla attuazione del primo inquadramento. Così come convengono che i processi di riorganizzazione degli Enti trasformati in precedenza devono trovare costante adeguamento alle evoluzioni in atto nel settore.

Le parti si danno inoltre atto che, agli effetti di quanto previsto dalla L. 449/97, art. 59, c. 7, farà fede la certificazione della qualifica operaia rilasciata dall'Azienda.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le OO. SS. CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, Fesica-Confsal e Federcasa-Confservizi esprimono preoccupazione in merito alle prospettive del comparto messo in discussione dalla situazione economica in cui versano le Aziende operanti nelle regioni Toscana ed Emilia Romagna.

Tale preoccupazione deriva dalla rigidità delle risorse a disposizione delle Aziende citate in quanto determinate solo dalle quote trasferite dagli Enti Locali titolari del patrimonio immobiliare, per la gestione dello stesso.

La non titolarità del patrimonio riduce le possibilità di innestare buone pratiche capaci di produrre attività utili a portare nuove risorse in entrata.

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	116
---------------	--	-----

In tal senso si richiedono nuovi compiti e nuove funzioni alle Aziende che gestiscono l'ERP, che permettano di produrre risorse aggiuntive a tte a soddisfare le necessità aziendali.

Le Parti si faranno promotrici di valide iniziative, anche unitarie tese a sensibilizzare le Rappresentanze delle Istituzioni regionali e di quelle comunali detentrici del patrimonio di edilizia residenziale pubblica.

FEDERCASA,

rappresentata dal Presidente Luciano CECCHI e dalla Commissione per i Rapporti di Lavoro, nelle persone di:

Ellero MORGAGNI

Ambrogio GARZINO Pier Paolo PEDRETTI Graziano PIZZIMENTI Giuseppe SANTALCO Domenico IPPOLITO Antonio CAVALERI Franco PERASSO Chiara STRANIERO e le

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP CGIL, rappresentata da: Carlo PODDA Antonio CRISPI Ugo GALLO Valentina SANTUCCI Alessandro MAZZINI Andrea MATTEINI Roberto BINI Riccardo LOVATI Mauro PONZIANI Rita SOCCORSI

FPS CISL, rappresentata da: Rino TARELLI Giovanni FAVERIN Velio ALIA Roberta ANTONIUCCI Nicola PANETTA Giuseppe RIEFOLO

UIL FPL, rappresentata da: Carlo FIORDALISO Sauro BRECCIAROLI Nicola ZANOBINI Valtere VERDINI Giovanni LA MURA

FESICA-CONFSAL, rappresentata da: Bruno MARIANI Emilio FATOVIC Giuseppe Alessandro MANCINI Gianni FANNIN Clemente RENZI

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le OO. SS. CGIL FP; CISL FP, UIL FPL, Fesica-Confsal e Federcasa-Confservizi CONCORDANO

di operare per l'unificazione dei CCNL del personale dipendente degli IACP comunque denominati avendo come riferimento il CCNL Federcasa.

Le Parti si attiveranno per creare le condizioni del trasferimento dal CCNL degli Enti Locali al CCNL Federcasa per i dipendenti degli IACP comunque denominati e non aziendalizzati

CONCORDANO

di informare preventivamente la Conferenza Nazionale delle Regioni e l'ANCI di tale intenzione affinché si possano attivare le procedure atte ad accogliere gli effetti di tale accordo

WWW.FPCGIL.IT	CCNL 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa	117
---------------	--	-----

## AUSPICANO

che le Istituzioni competenti e sopra citate accolgano favorevolmente quanto viene esposto alla loro attenzione al fine di favorire politiche unitarie nell'ambito del servizio di interesse generale quale l'edilizia sociale.

## FEDERCASA,

rappresentata dal Presidente Luciano CECCHI e dalla Commissione per i Rapporti di Lavoro, nelle persone di:

### Ellero MORGAGNI

Ambrogio GARZINO Pier Paolo PEDRETTI Graziano PIZZIMENTI Giuseppe SANTALCO Domenico IPPOLITO Antonio CAVALERI Franco PERASSO Chiara STRANIERO e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP CGIL, rappresentata da: Carlo PODDA Antonio CRISPI Ugo GALLO Valentina SANTUCCI Alessandro MAZZINI Andrea MATTEINI Roberto BINI Riccardo LOVATI Mauro PONZIANI Rita SOCCORSI

FPS CISL, rappresentata da: Rino TARELLI Giovanni FAVERIN Velio ALIA Roberta ANTONIUCCI Nicola PANETTA Giuseppe RIEFOLO

UIL FPL, rappresentata da: Carlo FIORDALISO Sauro BRECCIAROLI Nicola ZANOBINI Valtere VERDINI Giovanni LA MURA

FESICA-CONFSAL, rappresentata da: Bruno MARIANI Emilio FATOVIC Giuseppe Alessandro MANCINI Gianni FANNIN Clemente RENZI