

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 marzo 2006, presso gli uffici della sede legale di Pavimental, si sono incontrate le parti seguenti:

per le OO.SS.:

FENEAL – UIL Segreteria Nazionale e Segreterie Territoriali;
FILCA – CISL Segreteria Nazionale e Segreterie Territoriali;
FILLEA – CGIL Segreteria Nazionale e Segreterie Territoriali;
R.S.U./A. aziendali, in carica presso tutte le Unità Operative di Pavimental;

per PAVIMENTAL S.p.A:

Amministratore Delegato;
Responsabile Funzione Personale, S.I., Acquisti e Qualità;
Responsabile Relazioni Industriali e Legislazione sul Lavoro
Responsabile Gestione e Sviluppo Organizzativo

Premesso che:

- in data 31 dicembre 2005 è scaduta la validità dell'Accordo Quadro, stipulato tra le parti il 22.5.2002, nonché quella delle relative Appendici 1 e 2, rispettivamente del 5 e 22 luglio 2002 e pattuizioni richiamate, atti tutti rivolti a definire la disciplina contrattuale ed economica di vari istituti inerenti allo svolgimento del rapporto e delle prestazioni di lavoro;
- altresì, con la fine del 2005 si è compiuto il triennio di validità del Piano Industriale redatto da Pavimental per il periodo 2002/2005 e presentato a codeste OO.SS.;
- è imminente la scadenza – al 31 marzo 2006, per la parte normativa - del Sistema Premiale tra le parti convenuto per il riconoscimento di incentivazioni ai lavoratori in forza presso le Unità Operative;
- il triennio appena trascorso è stato attraversato da notevoli fattori di cambiamento, interni ed esterni a Pavimental, quali la trasformazione delle sue realtà produttiva, organizzativa e gestionale e il recepimento delle nuove norme poste dalla Riforma del Mercato del Lavoro, con l'introduzione o la ridefinizione di vari istituti di giuslavoro;
- sulla scorta di tali fattori di innovazione, è necessario: fornire indicazioni sugli obiettivi raggiunti - anche in raffronto con quelli posti negli accordi scaduti - e sulle prossime linee/strategie aziendali; valutare gli aggiornamenti su cui rinnovare le contrattazioni succitate, in funzione delle mutate esigenze sia dei lavoratori che di Pavimental e nell'ottica del miglior bilanciamento possibile dei rispettivi interessi; monitorare nel tempo gli effetti e la tenuta degli aggiornamenti e/o modifiche agli istituti contrattuali e ai relativi trattamenti economici che con il presente accordo saranno tra le parti condivisi;
- le parti, comunque, concordano sulla bontà ancora attuale della strutturazione di massima dello scaduto Accordo Quadro e degli altri atti connessi e correlati che hanno regolamentato partite negoziali e istituti contrattuali di tutto rilievo, dei quali, pertanto, intendono conservare, convogliandoli in un testo unico col presente, l'impostazione e i principi informatori; pertanto, si ribadiscono: l'efficientamento delle risorse umane e l'ottimizzazione aziendale; la crescita professionale e la formazione delle risorse umane; la massima attenzione alla tutela della

sicurezza e salute sui luoghi lavoro; il miglioramento della qualità dell'impresa e della qualità del lavoro; il contenimento dei costi aziendali per la ragionevole competitività dell'azienda e rispetto delle politiche di Gruppo; la flessibilità regolamentata delle prestazioni lavorative; l'incentivazione ai meriti;

- tra questi principi, le parti si danno espresso e rinnovato atto della correttezza e correttezza del sistema di relazioni industriali da sempre intrattenute, del reciproco obiettivo di ricerca di soluzioni il meno possibile confliggenti, dello spirito costruttivo e consultivo alla base degli impegni di cui sono rispettivamente portatrici;

dalle premesse deriva che:

- ✓ Pavimental intende, in questa sede, fornire una sintetica ma esaustiva **informativa alle OO.SS., relativa sia agli esiti al 2005 sia alle previsioni per il 2006 e/o prossimo biennio, sulle seguenti tematiche:**

1. Consuntivo e tipologie delle attività al 2005 e prossimo portafoglio lavori previsto

Nel corso del 2005 Pavimental ha svolto un'intensa azione finalizzata all'espletamento di consistenti volumi produttivi – pari a circa 319 mln€, circa il 44% in più rispetto al 2004 - connessi sia alla attività di manutenzione autostradale o di core business, oltre a marginali attività extra manutentive, sia alla realizzazione delle nuove opere infrastrutturali. In particolare, queste ultime hanno coperto una quota del 35% della produzione totale, registrando una notevole crescita del segmento essenzialmente riconducibile ai seguenti interventi:

- Completamento per la viabilità di accesso al Nuovo Polo Fieristico di Milano-Rho-Pero;
- Prosecuzione dei lavori di ampliamento della 4^a corsia dell'A4 – tratto Milano/Bergamo;
- Prosecuzione dei lavori di ampliamento della 4^a corsia dell'A1 – tratto Modena/Bologna;
- Accelerazione degli interventi per il potenziamento della Tangenziale di Bologna.

A titolo indicativo, si prevede una produzione per il 2006 volta a un ulteriore consistente incremento, stimabile intorno a circa il 25% rispetto al 2005, per lo più connesso al progressivo completamento delle opere infrastrutturali e un portafoglio lavori a fine 2006 pari a circa 535 mln€; la produzione per il 2007 è, altresì, prevedibile ancora in crescita e per gli stessi fattori, mentre dal 2008 il valore della stessa tenderà a ridimensionarsi fortemente, per il graduale esaurirsi delle attività infrastrutturali, extra core business.

Si precisa, peraltro, che al forte incremento della produzione, non corrisponde assolutamente un parallelo incremento dei margini di profitto aziendale, per l'andamento attualmente non positivo di alcune commesse infrastrutturali. Il bilancio al 31.12.2005 chiude, infatti, con un risultato di poco superiore a quello di parità.

Pavimental, pertanto, in considerazione della temporaneità ed esaurimento nel prossimo biennio delle attività infrastrutturali assegnate extra core business, intende realizzare strategie che, in piena conformità agli impegni contrattuali, legislativi e sindacali nonché orientate al tendenziale contemperamento degli interessi delle parti in gioco, la rendano pronta all'agile e duttile rientro nei margini di effettiva e affidabile produzione delle attività di core business, una volta terminati gli altri interventi: ciò al fine di salvaguardare la sua effettiva e storica realtà di impresa e la stabilità del relativo personale, anche attraverso una politica di sostenibile assunzione dei costi.

2. Subappalti effettuati

Ribadito che l'affidamento dei lavori in subappalto è stato effettuato nella rigorosa conformità alle prescrizioni quali-quantitative di Legge, si precisa che la quota totale dei lavori realizzata in subappalto nel 2005 è essenzialmente imputabile alle attività specificamente richieste per l'esecuzione delle opere infrastrutturali, mentre, la quota stessa, considerato il maggiore volume produttivo realizzato, è sostanzialmente invariata rispetto al 2004, per quanto attiene alle attività di manutenzione; per il 2007, il prevedibile aumento di punti percentuali di detta quota è altrettanto riferibile alla maggiore quota percentuale di attività produttive dedicate alle infrastrutture.

Inoltre, al fine di esercitare un controllo fattivo sugli adempimenti di legge e di contratto a cui le ditte affidatarie di lavori in subappalto sono tenute nei confronti dei propri lavoratori, si è provveduto a sanzionare contrattualmente, sino alla risoluzione del rapporto, le inosservanze in tal senso, potenziando – anche con procedure amministrative interne – l'utilizzo del D.U.R.C., alla cui tempestiva produzione da parte delle ditte stesse sono subordinati tutti i pagamenti e lo svincolo dei relativi S.A.L.

3. Ricerca, Sviluppo e Nuove Tecnologie

Nel 2005 si è dato impulso alla ricerca e allo sviluppo, anche in collaborazione con l'ENI, per lo studio di tecniche innovative nella lavorazione dei bitumi e delle relative miscele, nonché tese al miglioramento delle prestazioni per il riciclaggio a freddo, sino all'avviamento di un progetto di autoproduzione di emulsione per il riciclaggio a freddo; per l'immediato futuro, sono in corso di studio e di sperimentazione in laboratorio ulteriori tecniche innovative, come quelle per lo sviluppo del "processo tiepido". I costi sostenuti dall'azienda in tale settore sono quantificabili, in linea di massima in € 500.000,00.

4. Investimenti 2005-2006

Durante l'anno appena trascorso sono stati realizzati investimenti per circa 18,7 mln€, registrando un notevole incremento (+35%) rispetto ai valori del 2004. Il programma è stato attuato al fine di assicurare il rinnovo e il graduale ammodernamento degli impianti, così presso le Unità Operative di Andria, Bologna, Loreto, nonché per il turn over per obsolescenza dei macchinari. Il programma di progressivo rinnovamento degli impianti e macchinari proseguirà nel prossimo biennio con investimenti, presuntivamente per il 2006, non inferiori a 14 mln€, nell'ottica di garantire un maggiore livello qualitativo delle attività sviluppate, in funzione dei maggiori livelli produttivi ma, soprattutto in funzione di migliori margini per la sicurezza dei luoghi di lavoro e per il rafforzamento della salvaguardia ambientale; complessivamente nel triennio 2004/2006 gli investimenti complessivi si attestano su un valore pari a circa 50 mln €.

5. Le assunzioni e l'organizzazione del lavoro

Al 31.12.2005 la consistenza del personale in forza è risultata pari a n°667 unità, di cui 6 Dirigenti, 17 Quadri, 239 Impiegati e 405 Operai; l'incremento dell'organico verificatosi negli ultimi due anni è da ricondurre, per la quasi totalità, all'acquisizione di risorse umane destinate al settore delle opere infrastrutturali: tale trend è molto verosimilmente destinato ad essere mantenuto per il 2006, mentre tenderà a progressive diminuzioni, parallelamente al completamento delle attività sulle infrastrutture. Pavimental ha utilizzato, fra gli altri, gli strumenti della flessibilità introdotti con la riforma del Mercato del Lavoro, come, peraltro, convenuto al n°2 dello scaduto Accordo Quadro, nel rispetto della legge e dei contratti di settore, per il reperimento delle risorse non rinvenibili nel proprio assetto e necessarie alla realizzazione di singole commesse o lavorazioni o in periodi di particolare carico lavorativo.

L'azienda, anche per l'anno in corso, conferma la possibilità di ricorrere a tali forme di flessibilità e lavoro temporaneo - alla bisogna, contratto a termine, somministrazione

lavoro, ecc. - per l'implementazione degli organici, con particolare riferimento alle necessità in tal senso avvertite dalle commesse infrastrutturali.

L'organizzazione del lavoro, suddivisa per aree infrastrutturali e manutentiva, è stata e continuerà ad essere improntata ad assicurare il massimale soddisfacimento delle richieste della committenza, connotata da requisiti di flessibilità delle prestazioni lavorative in ordine all'orario di lavoro (notturno, a turni, compatto su base settimanale) nonché in ordine alla mobilità sul territorio (trasferta, trasferimento, distacco), con le massime tutele volte al recupero psicofisico dei lavoratori e attenzioni consentite alla qualità della vita.

6. **I programmi formativi eseguiti**

Si prescinde in tale sede dalla menzione dei programmi formativi prescritti dalle norme in tema di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, in tema di salvaguardia ambientale, di qualità, di etica e trasparenza aziendale, di privacy, tutti debitamente svolti e indirizzati. Si evidenzia, invece, che, in conformità alle mete individuate negli Accordi del 2002, sono stati condotti nel biennio trascorso un significativo numero di ulteriori progetti formativi. I progetti medesimi sono stati diretti alla crescita delle competenze e delle conoscenze di tutte le risorse umane, per ciascuno degli inquadramenti contrattuali (operai, impiegati, quadri) e all'evoluzione della comunicazione interna, oltre che al coinvolgimento nell'implementazione dei piani strategici aziendali (Alcuni titoli: Out door; Gruppi di Miglioramento; Assessment, Change Management; Progetto Economics; il Nuovo Sistema Informativo aziendale; Corsi di Informatica Base; Progetto Evolvere, Aggiornamento per Responsabili di U.O. e Laboratorio; Formazione per il rinnovo e conseguimento del patentino ADR; corsi di formazione per uso mezzi speciali; per rischio rumore, prevenzione incendi e primo soccorso; informatizzazione rifiuti speciali; formazione neo assunti; ecc.). In sintesi: nel periodo 2002/2005 sono state effettuate un totale di n°25.664 ore di formazione – solo nel 2005, pari a ore n°9.638 - per una media annua di circa 11 ore pro capite, oltre quelle per la formazione disposta dalle norme speciali.

7. **La gestione della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro**

Significativo intervento, mirato all'ottimizzazione della gestione aziendale del sistema per la sicurezza, prevenzione e salute nei luoghi di lavoro, è stata la nomina e conferimento dei relativi poteri del datore di lavoro delegato per la sicurezza, con il conseguente riassetto dell'inerente struttura che, nell'ambito dell'omonima Unità Organizzativa ha ricompreso il Servizio di Prevenzione e Protezione, affidandone la responsabilità a soggetto diverso dal datore di lavoro delegato ma, comunque, a questo subordinato, sulla base di un rinnovato insieme di deleghe. Sono state approfondite singole tematiche e attività, quali quella per l'elaborazione dei Piani di Sicurezza e quella volta all'informativa dei terzi, dovendo annoverare tra questi una pluralità di soggetti contrattualmente riferibili all'azienda, anche in forme diverse dal rapporto di lavoro. Particolare impegno è stato dedicato alla formazione e informazione di tutti i lavoratori (operai, impiegati, quadri, neoassunti) oltre i programmi prescritti dalle norme, sino all'acquisizione di certificazioni finali qualificanti.

L'U.O. Sicurezza e Igiene sui L. di L., inoltre, grazie alla nuova organizzazione di cui si è dotata, ha potenziato e potenzierà ulteriormente gli interventi di controllo sulle singole Unità Operative, al fine di uniformare i comportamenti dei preposti alla sicurezza e dei lavoratori.

8. **La gestione ambientale**

Sono stati ad oggi realizzati grandi sforzi organizzativi e gestionali per adeguare le attività di produzione - per esse stesse tendenzialmente inquinanti - al dettato normativo in tema ambientale; detto impegno si è concretizzato: -nel mantenimento in operatività della maggior parte degli impianti abilitati alla produzione; - in una congrua strategia per

lo smaltimento dei rifiuti; - in un contenuto indice di contestazioni da parte degli organi di controllo; - nell'attività di formazione e informazione delle figure operative nella gestione ambientale; - nel mantenimento ed implementazione, per gli anni prossimi, per altri siti aziendali del Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001.

9. Il Sistema Qualità

E' stata confermata nel 2005 la certificazione di conformità alla norma ISO 9001:2000 per 13 delle 15 Unità Operative di Pavimental, anche grazie al metodo della qualificazione di sistema.

10. Logistica

Entro la fine del 2006 è previsto il trasferimento degli uffici della sede legale di Roma da P.zza Fernando De Lucia a "Villa Fassini" in via Donati, sempre in Roma. Il trasferimento è, fra l'altro, espressione della politica di Gruppo, tendente al riavvicinamento logistico-funzionale alla sede della Capogruppo delle società che compongono la compagine di Autostrade S.p.A.

Tutto ciò premesso, tra le parti si conviene che:

- 🚦 le premesse e l'informativa resa sono parte integrante del presente accordo;
- 🚦 si definiscono, ridefiniscono e/o confermano, con intese le partite di cui qui di seguito.

A. FLESSIBILITA' DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE

❖ Orario di lavoro

Nonostante gli accresciuti volumi produttivi abbiano reso, rispetto al passato, costanti i ritmi lavorativi, le parti convengono sull'opportunità di confermare le pattuizioni delle contrattazioni precedenti, in specie quella dell'Accordo Quadro 22.5.2005, a sostegno della possibile sperimentazione di orari di lavoro flessibili per l'eventuale compensazione, tra diversi periodi dell'anno, dell'orario stesso in funzione delle esigenze della produzione e dei relativi programmi lavori, con diverse distribuzioni, definite a livello territoriale, consistenti, in sintesi:

- aumento dell'orario di lavoro in alcuni momenti dell'anno e conseguente riduzione del medesimo in altri, rispettivamente corrispondenti a picchi e cali di ritmo produttivo;
- estensibilità ad altre Unità Operative – a parità di condizioni – della compattazione su base settimanale dell'orario di lavoro, già reiteratamente in atto presso alcune Unità Operative, a fronte del migliore recupero psicofisico dei lavoratori chiamati all'effettuazione di prestazioni di lavoro notturno per periodi continuativi non inferiori alle 20 settimane annue;
- studio, congiuntamente con le rappresentanze sindacali territoriali, di fattibilità per la sperimentazione di ulteriori forme di compensazione dell'orario di lavoro;
- in ogni tipo di possibile sperimentazione, la retribuzione contrattuale sarà sempre e a tutti gli effetti di legge e di contratto in ragione delle 40 ore settimanali, eccezion fatta per le eventuali ore di lavoro straordinario, in superamento degli orari settimanali convenuti territorialmente, così come computabili ai sensi delle norme vigenti, ex D.Lgs. n°66/2003 e successive modifiche e integrazioni.

❖ Part time

Pavimental, altresì, conferma l'applicazione dell'istituto del part time, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n°61/2000 e del vigente C.C.N.L. di settore, per il personale impiegatizio e operaio, in ognuna delle possibili fattispecie (in caso di assunzione, di conversione del rapporto di lavoro

in corso) e modalità attuative, anche per quanto attiene l'assistenza e l'informativa di parte sindacale, ogniqualvolta sia possibile accordare le esigenze del lavoratore e dell'azienda.

B. MOBILITA' SUL TERRITORIO

❖ Trasferta

Le parti, riconosciuta l'attendibilità e tenuta - ad oggi - della regolamentazione, per la parte normativa, delle varie fattispecie di trasferta, convenuta con l'Accordo Quadro del 22.5.2002 e successive modifiche di cui alla 1^ Appendice del 5.7.2002 e soprattutto di cui alla 2^ Appendice del 5.5.2003, si richiamano integralmente alla succitata **regolamentazione normativa**, anche per quanto attiene alla "TRASFERTA ESTERA", dandola con il presente accordo sostanzialmente e interamente confermata.

In ordine alla **regolamentazione economica** delle trasferte, precisato che Pavimental ha già provveduto al parziale adeguamento della stessa con il recente rinnovo di convenzioni più onerose con gli esercenti, sull'intero territorio nazionale, per la somministrazione ai lavoratori trasfertisti di vitto e alloggio con standard qualitativi inalterati, si conviene di elevare le diarie, già indicate nel prospetto economico allegato ai richiamati Accordi, con aumenti percentuali a regime nell'arco dei quattro anni di validità del presente Accordo, come aggiornato nel nuovo prospetto economico riepilogativo, qui allegato e parte integrante.

❖ Trasferimento

Come esposto in premessa, gli uffici della sede legale di Pavimental saranno trasferiti, presumibilmente, entro la fine dell'anno corrente.

Il trasferimento avverrà in un ambito di territorio contiguo (Roma Est-Tiburtino) a quello dov'è ubicata la sede attuale (Roma Nord-Est-Nomentano/Montesacro/Salario), nonché fornito di ogni collegamento con mezzi pubblici, metropolitana compresa.

Comunque, a fronte dell'evento, le parti convengono che Pavimental **corrisponderà agli impiegati, in forza ed effettivamente operativi presso la sede legale - sia alla data del presente che alla data del trasferimento, la somma lorda onnicomprensiva di € 500,00 a titolo di UNA TANTUM** e a ristoro di qualsivoglia eventuale ulteriore richiesta e/o pretesa che detti lavoratori possano avanzare in dipendenza del trasferimento stesso.

L'U.T. verrà erogata unitamente alle competenze del mese successivo a quello dell'avvenuto effettivo cambiamento di sito degli uffici.

C. ALTRI TRATTAMENTI ECONOMICI e PREMIALITA'

❖ Buono Pasto

Nonostante la politica del Gruppo e della Capogruppo in particolare voglia realizzare, con il riavvicinamento anche di Pavimental alle proprie sedi sociali, le maggiori sinergie organizzative e gestionali possibili, tipica espressione delle quali è pure l'estensibilità del servizio di mensa aziendale di Autostrade S.p.A. - in via Bergamini - ai lavoratori delle società partecipate, Pavimental si impegna a mantenere per tutti i suoi lavoratori l'erogazione del buono pasto per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, quale sostitutivo del pasto del giorno.

Il valore dello stesso sarà elevato a € 9.50, a decorrere dal 1°06.2006 e a € 10.00 dal 1°01.2008.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink.]

❖ Sistema Premiale

Le parti intendono confermare, alla prossima scadenza del 31 marzo 2006, le logiche, la strutturazione e i contenuti dell'Accordo del 19.3.2004, istitutivo del Sistema Premiale per il personale in forza a tempo indeterminato presso le Unità Operative.

Pertanto, ne rinnovano, con la sottoscrizione del presente e sino alla scadenza di questo, la validità della regolamentazione normativa ed economica, provvedendo ad aggiornare quest'ultima come segue:

- Il plafond della premialità massima erogabile pro capite è elevato:
 - alla somma lorda omnicomprensiva di € 580, a decorrere dall'anno di competenza 2006 ed erogazione nell'anno 2007;
 - alla somma lorda omnicomprensiva di € 650, a decorrere dall'anno di competenza 2008 ed erogazione nell'anno 2009.

Inoltre, per la determinazione del premio individualmente spettante alle maestranze saranno computate come ore lavorate anche quelle di ricovero per malattia.

L'Azienda, comunque, procederà a informare le OO.SS. della consuntivazione premiale nel mese di aprile di ogni anno.

❖ Premialità Impiegati

Avuto riguardo alle istanze di cui codeste OO.SS. sono espressione e rappresentanza, con specifico riferimento alla volontà di parte sindacale di estendere il sistema premiale in atto per le Unità Operative anche agli impiegati presso la sede legale aziendale; sebbene Pavimental ribadisca la non condivisione di tale ulteriore applicazione, poiché reputa che la standardizzazione di criteri e parametri – comunque elaborati – per erogazioni premiali generalizzate e generalizzanti sia a sacrificio delle effettive valutazioni di merito e conseguente riconoscimento di incentivi con cui promuovere i risultati e l'impegno del singolo e delle diverse attitudini richieste alla qualifica impiegatizia; pur tuttavia le parti convengono l'estensione agli impiegati a tempo indeterminato operativi presso la sede aziendale della premialità, così come prevista per gli impiegati a tempo indeterminato in forza presso le U.O. nel citato sistema vigente, con identico plafond (30% del tetto massimo), meccanismi, criteri e parametri valutativi ivi indicati.

L'applicazione di detta estensione premiale sarà a decorrere dal 1° gennaio 2006 – quale anno di competenza – con materiale erogazione nel 2007, con il relativo plafond in atto (cfr. articolo precedente).

D. ALTRI PROGETTI

❖ Sicurezza e salute sui Luoghi di Lavoro – I rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza – R.L.S.

Condivisi tra le parti gli obiettivi – per una sempre più incisiva gestione della sicurezza del lavoro sui singoli territori e sulla pluralità dei soggetti coinvolti nelle relative lavorazioni – di affinamento del ruolo ricoperto dagli attuali n°13 R.L.S. e di efficientamento del coordinamento delle attività dagli stessi svolte con le linee di azione aziendali, espresse dall'Unità Organizzativa Sicurezza e Igiene sui Luoghi di Lavoro e dal S.P.P., Pavimental prevede di:

- erogare ai R.L.S. un'ulteriore attività formativa specialistica annua, miratamente rivolta, fra l'altro, alla migliore conoscenza della normativa sugli appalti (subappalti, P.O.S., P.S.C., ecc.), affinché siano, in particolare, edotti sulle attività di monitoraggio da condurre nei confronti dei lavoratori terzi presenti in cantiere e sulle tematiche della sorveglianza sanitaria nel contesto lavorativo;
- istituire una seconda riunione annuale centralizzata, oltre quella plenaria disposta dalle norme del settore, in esito alla formazione integrativa di cui sopra, tra l'U.O. Sicurezza e Igiene e i R.L.S. in carica, con valenza esplicitativa, consultiva e di coordinamento;

- tempi, contenuti di dettaglio, modalità attuative, scelta delle docenze, possibile anche in ambito di organismi paritetici, e quant'altro inerente alla formazione in parola saranno definite dall'azienda entro la fine del 2006 e ne sarà data specifica informativa alle OO.SS. territorialmente competenti.
- L'Azienda, per i lavori dove è presente la figura del C.S.E., si impegna a fornire - qualora ricevuta dallo stesso C.S.E. - ai propri R.L.S. l'informativa delle risultanze prodotte dall'attività di cooperazione e coordinamento svolta dal Coordinatore in fase di Esecuzione", al fine di valutare le eventuali sovrapposizioni operative.

❖ Lavoro notturno

E' in atto il processo di implementazione – il cui termine è previsto per la fine dell'anno corrente - del Protocollo Sanitario aziendale, redatto dai medici competenti con il supporto dell'U.O. Sicurezza e Salute, propriamente riferito alle specifiche attenzioni da rivolgere ai lavoratori chiamati a prestazioni di lavoro notturno, con particolare riguardo ai profili della necessaria idoneità per lavorare in sicurezza.

E. FORMAZIONE

La formazione prevista per il biennio 2006/2008, in conformità a quanto premesso, sarà rivolta a ciascuna categoria di lavoratori, a seconda delle esigenze e delle professionalità, e mirata sia all'ampliamento e approfondimento delle conoscenze specifiche sia alla riqualificazione delle risorse umane, secondo le principali tipologie di progetti qui indicati, in estrema sintesi:

- Impiegati - Progetti per la valorizzazione delle competenze (Apprendimenti, anche attraverso forme di e-learning, per: l'autovalutazione; per i neoassunti; per il nuovo sistema informatico aziendale; normative e contrattualistica; uso p.c.; attività amministrative; attività di laboratorio);
- Operai - Progetti per la valorizzazione delle professioni (Apprendimenti per: uso, conduzione dei mezzi speciali e relative patenti; uso e manutenzione impianti, attività di laboratorio; nuove tecnologie);
- Tutti i destinatari - Progetti prescritti dalle norme vigenti in ciascuna delle sezioni di legge (sicurezza, salute, ambiente, privacy, ecc.).

Le parti si incontreranno periodicamente, una volta l'anno, con un calendario da definire per monitorare congiuntamente l'andamento dei progetti formativi.

F. OPERE INFRASTRUTTURALI: REPERIMENTO DELLE RISORSE UMANE E LINEE ORGANIZZATIVO-GESTIONALI

Le parti prendono atto – dalle premesse - della peculiarità delle opere infrastrutturali, in quanto a tipologie di attività produttive, a tempistiche di esecuzione, alle relative professionalità necessarie per la loro realizzazione nonché in quanto alle diversità degli assetti organizzativi del lavoro, rispetto a quelli delle attività di core business e prendono atto dell'opportunità di un monitoraggio e di una conduzione non speculare alle attività di manutenzione.

Ciò non di meno, nel rispetto dell'unitaria considerazione dei lavoratori, convengono le seguenti linee di massima organizzative-gestionali.

• Reperimento delle risorse umane

Pavimental, in piena conformità alle disposizioni di legge e di contratto, procederà - per il reperimento delle risorse umane necessarie alla realizzazione delle opere infrastrutturali - alla

stipula di contratti di lavoro secondo tutte le tipologie normative vigenti, nel rispetto dei limiti posti dalla contrattazione collettiva di settore, e, con riferimento ai salariati, alla stipula prevalentemente di rapporti di lavoro a tempo indeterminato su commessa.

Il reperimento delle risorse umane, potrà avvenire anche al di fuori dell'ambito territoriale ove insistono le opere stesse. I contratti di lavoro potranno avere contenuti modulati ad hoc sulle specifiche esigenze sia della risorsa umana sia dell'azienda, in relazione all'attività produttiva dedotta in contratto e/o a fase di essa.

- **Alloggiamenti e vitto**

Ai lavoratori, qualora non residenti presso l'Unità Operativa a cui sono assegnati, Pavimental metterà a disposizione idonei alloggiamenti, provvisti di ogni requisito di confort, igiene e sicurezza, secondo le norme vigenti, o allestiti in cantiere o nelle immediate vicinanze ovvero avvalendosi, con apposite convenzioni aziendali, di strutture alberghiere e/o similari.

Il pasto di mezzogiorno continuerà ad essere erogato o presso la mensa aziendale, ove costituita e/o realizzabile, secondo idonei standard qualitativi, o a mezzo del buono sostitutivo del pasto stesso, del corrente valore aziendale.

Ai lavoratori in trasferta, sia per le partite di cui al presente punto che per ogni altra a tale titolo disciplinata, si applica e si applicherà l'omologo Accordo sul regime della trasferta, così come confermato e rinnovato alla lettera **B.** 2° capoverso del presente Accordo, nonché all'allegato prospetto economico.

- **Rientri periodici dei lavoratori non residenti**

Ai lavoratori non residenti come sopra verrà assicurato almeno un rientro al mese presso le proprie abitazioni e famiglie, con mezzi di trasporto pubblico spesati dall'azienda o dalla stessa rimborsati, in caso di utilizzo di mezzo privato, salvo diversa pattuizione per esigenze legate a specifici orari di lavoro.

- **Sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro**

Ribadita la massima attenzione e rispetto delle norme vigenti in tema di salute, igiene, sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro, si continuerà ad applicare e a far osservare l'intero sistema aziendale della sicurezza sul lavoro, così come presidiato e regolamentato – in via integrativa alla legislazione corrente per il settore – dall'Unità Organizzativa aziendale Sicurezza e Igiene sui L di L., dal Datore di Lavoro Delegato per la Sicurezza, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e da ogni altro incaricato e/o preposto aziendale per la sicurezza, nonché così come ulteriormente convenuto col presente Accordo. In particolare, i programmi e progetti formativi – con specifico riferimento a quanto previsto alla precedente lettera **D.**, 1° capoverso per i R.L.S. - e i protocolli sanitari sono e saranno estesi ai lavoratori impiegati sulle opere infrastrutturali.

- **Subappalti**

Tutto quanto premesso e affermato nell'informativa di cui al presente accordo in riferimento al rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente nonché alla conduzione degli affidamenti in subappalto si intende applicato e riferito ai rapporti di lavoro in subappalto costituiti per l'esecuzione delle opere infrastrutturali, con specifico riferimento al n. 2 dell'informativa succitata.

I contratti di subappalto che saranno costituiti per le opere infrastrutturali obbediranno al regime sanzionatorio contrattualmente previsto ad hoc da Pavimental a carico dei subappaltatori inadempienti – sino alla risoluzione del contratto stesso – con particolare riferimento alla **violazione** degli obblighi retributivi, contributivi e previdenziali verso il personale dipendente

dalle ditte affidatarie e con particolare riferimento alla corretta produzione, a tal fine, del DURC.

• **Monitoraggio**

Oltre a quanto definito a livello nazionale, le parti si incontreranno su richiesta del livello territoriale/ di cantiere per tematiche specifiche, riguardanti: la sicurezza e l'igiene del lavoro, eventuali particolari esigenze (per esempio, gli orari di lavoro, ecc.), nonché per l'informativa sull'andamento del lavoro.

G. CLAUSOLA DI RICHIAMO

Le parti rinnovano la validità e l'efficacia delle singole pattuizioni raggiunte con l'Accordo Quadro del 22.5.2002 nonché delle Appendici e atti aggiuntivi allo stesso, non specificamente modificate o espressamente richiamate dal presente accordo né con questo, eventualmente, in contrasto.

H. ATTIVITA' DI MONITORAGGIO

Le parti concordano sull'opportunità di incontrarsi - a livello nazionale - entro il primo anno di vigenza del presente accordo, al fine di verificarne i progressi attuativi e i relativi impatti.

I. ALLEGATI

Si allega a parte integrante del presente il prospetto di sintesi e riepilogo di tutti i trattamenti economici e relative tempistiche sia confermati che adeguati nonché citati col presente atto (regime trasferte; buono pasto; plafond premiali).

J. DURATA

Il presente accordo avrà validità sino al 31 dicembre 2009.

Letto, confermato, sottoscritto:

PAVIMENTAL S.P.A.

OO.SS.

[Handwritten signatures of PAVIMENTAL S.P.A. representatives]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures of OO.SS. representatives]

Allegato: Prospetto economico mobilità sul territorio

Impiegati

Tipologia	Attuale	2006 (*)	2007	2008	2009
Trasferta breve	€ 16,53	€ 16,80	€ 17,00	€ 17,30	€ 17,80
Trasferta senza pernottamento	€ 23,24	€ 23,60	€ 23,80	€ 24,20	€ 24,90

Operai

Tipologia	Attuale	2006 (*)	2007	2008	2009
Diaria < 200 Km	€ 17,56	€ 17,80	€ 18,00	€ 18,30	€ 18,80
Diaria < 200 Km (Sab./Fest. Nott.)	€ 21,69	€ 22,00	€ 22,20	€ 22,50	€ 23,20
Diaria < 200 Km (Ore Guida)	€ 20,14	€ 20,40	€ 20,60	€ 20,90	€ 21,50
Diaria < 200 Km (Sab./Fest./Nott./O.G.)	€ 24,27	€ 24,60	€ 24,80	€ 25,20	€ 26,00
Diaria > 200 Km	€ 25,82	€ 26,20	€ 26,50	€ 26,90	€ 27,70
Diaria > 200 Km (Sab./Fest. Nott.)	€ 29,95	€ 30,40	€ 30,70	€ 31,20	€ 32,10
Diaria > 200 Km (Ore Guida)	€ 30,99	€ 31,50	€ 31,80	€ 32,30	€ 33,30
Diaria > 200 Km (Sab./Fest./Nott./O.G.)	€ 35,12	€ 35,60	€ 36,00	€ 36,50	€ 37,60

Tipologia	Attuale	2006 (*)	2007	2008	2009
Diaria Carrellonisti	€ 82,63	€ 83,50	€ 84,80	€ 86,10	€ 87,80
Diaria Cartellonisti (Sab./Fest. Nott.)	€ 86,76	€ 87,60	€ 88,90	€ 90,20	€ 92,00

Tipologia	Attuale	2006 (*)	2007	2008	2009
Indennità Operativa	€ 8,26	€ 8,30	€ 8,40	€ 8,50	€ 8,70
Indennità Operativa (Sab./Fest. Nott.)	€ 12,39	€ 12,50	€ 12,70	€ 12,90	€ 13,20

(*) N.B. Decorrenza 1° giugno 2006

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and notes]