

***Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali  
Contratto Collettivo Aziendale – 2014***

L'anno duemilaquattordici, il giorno 27 del mese di ottobre, tra il Consorzio ASI di Brindisi, rappresentato dal Vice Presidente, dott.ssa Barbara Branca, e dal Direttore Generale, Dott. Giuseppe De Pace, ed i rappresentanti aziendali delle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, nelle persone dei Sigg. Antonio La Forgia per la FP-Cgil, Giovanni Mastrovito per la Filsel-Cisl, Fausto De Milito per la Findici e Rocco Deleonardis per la Uil-Enti Locali, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, è stato stipulato il seguente contratto Collettivo Aziendale, al quale si assegna la validità dalla data del presente documento sino alla data di scadenza del vigente Contratto Collettivo Nazionale, del quale è parte integrante e sostanziale.

Brindisi, lì 27/10/2014

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

**ART.1 Norma integrativa all'art. 80**

***Norma di salvaguardia***

Ai sensi dell'art.80 del vigente CCNL sono fatte salve le condizioni ed i trattamenti di miglior favore in essere alla data di stipula del presente Contratto Collettivo aziendale ed ivi, di seguito, espressamente richiamati:

**1. Servizio sostitutivo di mensa**

- a) L'Ente, in seguito all'adozione del nuovo orario di lavoro e con la medesima decorrenza, corrisponde a tutto il personale amministrato dal CCNL/FICEI – dipendenti - con esclusione di quello comandato in missione, per ogni rientro pomeridiano di lavoro ordinario, un buono pasto del valore nominale di € 7,00= in sostituzione del servizio di mensa. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore previste dai CCNL dei dipendenti Ficei.
- b) Il buono pasto in sostituzione del servizio di mensa, non spetta al dipendente il cui rientro pomeridiano sia inferiore alle due ore.
- c) Per il personale che presta servizio presso gli uffici di via Titi, il servizio sostitutivo di mensa non viene erogato durante il periodo nel quale si osserva l'orario di lavoro "cd. Estivo" di cui al successivo art. 2 del presente articolato.
- d) Il valore nominale del buono pasto rimarrà invariato per tutta la durata del presente accordo integrativo.

**2. Indennità di Reperibilità**

- a) Con determina dirigenziale n. 50 del 16 luglio 2004 è stato istituito presso il Consorzio il servizio di reperibilità in ottemperanza alle disposizioni rivenienti dal CCNL.

**3. Indennità di Rischio**

- a) Al personale diga, ai sensi dell'art. 69 del vigente CCNL viene erogata una

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

indennità di rischio di euro 320,00/anno.

**4. Norma integrativa all'art. 39 – GIORNI FESTIVI**

a) Con riferimento all'ultimo comma dell'art. 39 del vigente CCNL, quali condizioni di miglior favore acquisite e riconosciute dai precedenti contratti di lavoro, ai dipendenti del Consorzio ASI viene corrisposto per ciascuna delle festività soppresse un compenso, commisurato alla retribuzione giornaliera calcolata ai sensi dell'art. 64 del vigente CCNL, ovvero, a richiesta dei dipendenti, un giorno di riposo compensativo fruibile anche cumulativamente alle ferie.

**5. Premio di anzianità**

a) Viene corrisposto, quale condizione di miglior favore acquisita e riconosciuta, al personale consortile, al compimento del 25° anno servizio effettivo prestato presso il Consorzio ASI di Brindisi, una volta tanto, un **Premio di Anzianità**, nella misura di una mensilità aggiuntiva in vigore all'atto della maturazione del diritto, erogata secondo le modalità di cui all'articolo 63 del vigente CCNL.

**6. Riposo compensativo per giornata festiva lavorata**

a) Quale condizione di miglior favore in essere alla data di recepimento del vigente CCNL, con riferimento all'art.39, si stabilisce che in caso di prestazioni lavorative di durata corrispondente all'orario giornaliero di lavoro, rese in una giornata festiva, le stesse danno diritto alla retribuzione maggiorata, così come prevista dal predetto art.39 e ad una giornata di riposo compensativo, non monetizzabile.

**7. Incrementi retributivi**

a) Sono fatte salve per il personale precedentemente amministrato dal CCNL degli enti portuali aderenti ad ASSOPORTI, in servizio alla data del 30.06.1995, inquadrato nelle categorie C e Q del CCNL/FICEI, quali condizioni di miglior favore acquisite e riconosciute in essere alla data della stipulazione del

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

presente Contratto collettivo Aziendale, le maggiorazioni, rispettivamente, del 20% e del 40% da applicarsi sui corrispondenti importi previsti nella tabella degli incrementi retributivi.

**8. Indennità di cassa ed economato**

- a) L'indennità di cassa ed economato, determinata con riferimento a quella percepita alla data del 30.06.1995, cessa di essere erogata a far data dal 31 dicembre 2000. Il dipendente consortile in servizio a tale data, attualmente con le funzioni di Economo, manterrà, con decorrenza dal 1° gennaio 2001, tale indennità quale parte della propria retribuzione individuale per 14 mensilità.
- b) A decorrere da quest'ultima data, per il personale consortile cui dovessero essere assegnate, in via definitiva, le mansioni di Economo si applicano le disposizioni di cui all'art.69, comma A, del vigente CCNL.

**ART. 2 - Orario di lavoro**

**1. Orario di lavoro – 2014 – Sede uffici di via Titi 19**

Restano confermate per tutto l'anno 2014 le modalità di svolgimento dell'orario di lavoro vigente alla data di sottoscrizione del presente articolato.

ANNO 2014					
orario di lavoro					
settimane	mattina		pausa	2 rientri	
25	07:30:00	13:55:00	00:30:00	14:25:00	16:58:00
12	07:30:00	13:55:00	<b>INTERRUZIONI RIENTRI</b>		
15	07:50:00	13:55:00	00:30:00	14:25:00	16:58:00
52					

Restano confermati, per tutto l'anno 2014, quali giorni stabiliti per i rientri, il lunedì e mercoledì.

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

**2. Orario di lavoro – 2015 – Sede uffici di via Titi 19**

Dal 1° gennaio 2015, lo stesso personale osserverà, sino a diversa articolazione stabilita dall'amministrazione consortile, sentiti preventivamente le OO.SS.AA, il seguente orario di lavoro:

ANNO 2015 - 12 settimane di interruzione rientri					
orario di lavoro					
settimane	mattina		pausa	2 rientri	
40	07:50:00	14:05:00	00:30:00	14:35:00	17:40:00
12	07:50:00	14:05:00			
52					

Si stabilisce, al fine di uniformarsi alle altre amministrazioni locali, che i giorni stabiliti per i rientri pomeridiani sono **il lunedì ed il giovedì**.

E' confermata per il personale che presta servizio presso gli uffici di via Titi n. 19 – Brindisi - la sospensione dei rientri pomeridiani per **dodici settimane**, calcolate prendendo a riferimento come ultima (dodicesima) quella in cui ricade la festività del Santo Patrono della Città di Brindisi e da questa risalendo sino alla prima.

**3. Orario di lavoro – Sede Diga del Cillarese**

Resta immutato l'articolazione dell'orario di lavoro per il personale consortile in servizio presso il compendio della Diga del Cillarese.

Diga del Cillarese					
orario di lavoro					
giorni	mattina		pausa	pomeriggio	
lunedì	07:30:00	13:00:00	01:00:00	14:00:00	16:00:00
mar - ven	07:30:00	13:10:00			
sabato	07:30:00	13:20:00			

**4. Gestione dei ritardi e dei permessi**

a) **Il rispetto dell'orario di lavoro è un obbligo del dipendente.**

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

- b) Ai fini della durata della prestazione lavorativa giornaliera fa fede l'ora di entrata e di uscita registrata al rilevatore di presenza posto all'interno della sede di lavoro.
- c) **Per “entrata” sul luogo di lavoro** all'inizio dell'attività lavorativa, si intende, oltre a quella in orario antimeridiano, anche quella effettuata alla ripresa dell'attività lavorativa, in orario pomeridiano, dopo la pausa.
- d) **Per “uscita” dal luogo di lavoro** si intende, oltre a quella in orario antimeridiano, anche quella effettuata al termine dell'attività lavorativa svolta in orario pomeridiano.
- e) **Per tutto il corso dell'anno 2014** le tolleranze in entrata ed in uscita, le modalità di recupero dei ritardi all'ingresso del luogo di lavoro restano quelle vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.
- f) **Dal 1° gennaio 2015**, per tutto il personale dipendente, è stabilita una tolleranza **di 5 minuti all'entrata ed all'uscita del servizio così come definite dalle lettere c ) e d) del presente articolato.**
- g) **Dal 1° gennaio 2015**, il ritardo sull'orario di ingresso così come l'anticipo sull'orario di uscita, comporta, ai sensi dell'art. 32 del vigente CCNL dei dipendenti, l'obbligo del recupero entro la settimana successiva a quella in cui si è verificato il ritardo.
- h) **Dal 1° gennaio 2015**, in deroga a quanto previsto al comma precedente, è concesso al dipendente di poter recuperare il ritardo sull'orario di entrata al lavoro, così come definito dalla lettera c) del presente comma, nei limiti di 30 minuti inclusa la tolleranza, protraendo l'orario uscita per un eguale numero di minuti di lavoro ordinario. Nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano, ai fini dell'eventuale recupero, il termine uscita è riferito solo ed esclusivamente a quello effettuato al termine dell'attività lavorativa giornaliera.

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

- i) **Dal 1° gennaio 2015**, in caso di mancato recupero dei ritardi di cui alla lettera g), attribuibile ad inadempienza del dipendente, si procederà, ai sensi dell'art. 32 del vigente CCNL dei dipendenti, alla proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando tutte le frazioni di ritardo con arrotondamento, per eccesso, fino all'ora di lavoro o frazione non inferiore alla mezz'ora.
- j) **Dal 1° gennaio 2015**, i ritardi, gli anticipi di cui alle lettere precedenti ed i permessi, richiesti ai sensi dell'articolo 42 del vigente CCNL, dovranno essere recuperate ai sensi di quanto stabilito alla lettera g) secondo le seguenti modalità:
- **Per il personale dipendente autorizzato al lavoro straordinario**, completando, in orario pomeridiano, **entro e non oltre la settimana successiva a quella a cui si riferisce il recupero**, le ore di lavoro ordinario mancanti;
  - **Per il personale, non autorizzato al lavoro straordinario**, protraendo, nei giorni stabiliti per i rientri pomeridiani, fatto salvo l'obbligo della pausa lavorativa di trenta minuti, l'orario di uscita di lavoro ordinario sino alle ore 19:00. Nel caso in cui il ritardo accumulato, ovvero i permessi richiesti, fossero complessivamente superiori ai 160 minuti che è possibile utilizzare settimanalmente per il recupero, nei giorni stabiliti per il rientro, il dipendente dovrà inoltrare apposita richiesta al Direttore Generale per essere autorizzato, nei giorni nei quali non è previsto il rientro, a proseguire l'attività lavorativa in regime di lavoro ordinario, fatto salvo l'obbligo della pausa di trenta minuti, per il tempo strettamente necessario al completamento del recupero e comunque non oltre le ore 18:00.
- k) **Dal 1° gennaio 2015**, si stabilisce, nelle 12 settimane nelle quali i rientri sono sospesi, oltre a quella che immediatamente precede la prima, la sospensione delle disposizioni di cui alla lettera i) del presente comma, valide per il mancato recupero dei ritardi e/o permessi.

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

- l) **Dal 1° gennaio 2015**, per il recupero dei ritardi e/o dei permessi relativi alle tredici settimane che precedono quella nella quale sono ripristinati i rientri pomeridiani, il termine di cui alla lettera g) diventa “entro la fine del mese”.
- m) Sono fatte salve per i ritardi di cui alla lettera k) le disposizioni di cui alla lettera g), le sanzioni pecuniarie di cui alla lettera i) ed i procedimenti disciplinari di cui all’art. 32 del vigente CCNL, la cui regolamentazione è disposta dai successivi commi.
- n) **Dal 1° gennaio 2015**, la richiesta di uscita anticipata dal luogo di lavoro, per motivi personali, segue la regolamentazione dei permessi brevi di cui all’art.42 del vigente CCNL, con recupero secondo le modalità previste alla lettera h) ed i) del presente comma.
- o) **Dal 1° gennaio 2015**, al personale dipendente che alla ripresa del lavoro ordinario pomeridiano, effettua un ritardo oltre il limite di cui alla lettera h), ferme le modalità di recupero di cui ai precedenti commi, non spetta il beneficio del buono pasto.

**5. Gestione dei ritardi e dei permessi – Sanzioni disciplinari - Definizioni**

- a) Ai sensi del comma 3) dell’art.32 del vigente CCNL, le parti stabiliscono le sanzioni ed i limiti entro i quali la reiterazione del ritardo può dar luogo alla sanzione disciplinare.

• **Sanzioni**

- i. **Rimprovero Verbale** – richiamo ufficiale - in forma scritta, che protocollato, è inserito in atti all’interno del fascicolo personale del dipendente;
- ii. **Rimprovero Scritto** – richiamo di cui alla lettera a) dell’art. 62 del vigente CCNL che, protocollato, è inserito in atti all’interno del fascicolo personale del dipendente;



**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

- iii. **Multa** – sanzione pecuniaria di importo pari a 4 ore di retribuzione tabellare, di cui alla lettera b) dell’art.62 del vigente CCNL che protocollata, è inserita in atti all’interno del fascicolo personale del dipendente.
- b) **Dal 1° gennaio 2015**, al dipendente che, nel corso dell’anno solare, **per CINQUE volte**, oltrepassa il limite dei trenta minuti all’entrata sul luogo di lavoro, così come definita alla lettera c) del punto 4) del presente articolo, è irrogata, dal Direttore Generale, la sanzione del “Richiamo Verbale”, così come meglio definito al comma precedente.
- c) **Dal 1° gennaio 2015** per il dipendente che, nel corso dell’anno solare, si trova nelle condizioni di cui alla precedente lettera c) del presente articolo, **oltrepassa per ulteriori TRE volte** il limite dei trenta minuti sull’orario di entrata sul luogo di lavoro, così come definita alla lettera c) del punto 4) del presente articolo, è irrogata, dal Direttore Generale, la sanzione del “Richiamo Scritto”, così come definito dall’art.62, lettera a) del vigente CCNL.
- d) **Dal 1° gennaio 2015** per il dipendente che, nel corso dell’anno solare, si trova nelle condizioni di cui alla precedente lettera d) del presente articolo, **oltrepassa per ulteriore UNA volta** il limite dei trenta minuti sull’orario di entrata sul luogo di lavoro, così come definita alla lettera c) del punto 4) del presente articolo, è irrogata, dal Direttore Generale, la sanzione della “Multa”, così come definita dall’art.62 lettera b) del vigente CCNL.
- e) Restano confermate le previsioni stabilite dall’art. 62 del vigente CCNL circa le modalità di contestazione della sanzione di cui alle lettere a) e b), per le procedure disciplinari di cui al presente articolo.

**ART. 3 - Premio di Produzione -**

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

1. Il Consorzio ASI di Brindisi, al fine di incentivare la produttività e l'efficacia del lavoro istituisce un premio di risultato e produttività, di seguito "Premio di Produzione" volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi dei servizi erogati.
2. Il Premio di Produzione di cui al presente articolato, fatte salve le prescrizioni di cui all'articolo 71 del vigente CCNL, relative alla definizione degli obiettivi e dei programmi da definirsi entro il 30 novembre di ogni anno, **sarà liquidato entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.**
3. Il Consorzio ASI di Brindisi, al fine di favorire l'aumento ed il miglioramento della qualità dei servizi erogati, nonché l'incremento della redditività e competitività dell'Ente stesso, fissa al fine della maturazione del premio di produttività di **tutto il personale consortile – anche dirigente** – i seguenti obiettivi da perseguire:
  - a) **la realizzazione di infrastrutture;**
  - b) **l'incremento**, rispetto all'anno precedente, preso pertanto a riferimento come anno zero, dei ricavi delle prestazioni dei servizi e delle vendite al netto dei contributi degli enti consorziati.
4. Il Consorzio ASI istituisce, con validità dal 1° gennaio 2015, un piano per la valutazione delle performances del personale utile ai fini della progressione orizzontale e della quantificazione del premio di produttività.
5. Il Consorzio ASI di Brindisi, adotta, ai sensi dell'art. 71 del vigente CCNL, **con decorrenza dal 1° gennaio 2014**, le seguenti modalità di determinazione del premio di produttività.
6. Le parti stabiliscono di assumere quale modello per la determinazione del monte somme del premio di produttività, **valido per tutto il personale consortile, con la sola esclusione del Direttore Generale**, quello utilizzato, con differenti aliquote, per la tassazione progressiva dei redditi delle persone fisiche;

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

7. Le parti stabiliscono che, complessivamente, il monte somme dell'anno, da ripartirsi tra tutto il personale consortile, con la sola esclusione del Direttore Generale, sarà dato dalla somma dei valori in euro che scaturiranno dall'assoggettamento delle voci di bilancio di seguito elencate, agli scaglioni ed alle aliquote più avanti esposte:

a) **per le infrastrutture:** il totale degli importi delle opere realizzate nel corso dell'anno di riferimento del premio ;

realizzazione infrastrutture realizzate nell'anno		
-	2.500.000,00	2
2.500.001,00	5.000.000,00	1,5
5.000.001,00	7.500.000,00	1
7.500.001,00	10.000.000,00	0,5
10.000.001,00		0,3

b) **per i servizi:** l'incremento, rispetto all'anno precedente, dei ricavi delle prestazioni dei servizi e delle vendite al netto dei contributi degli enti consorziati.

incremento ricavi per servizi e vendite		
-	100.000,00	10,00
100.001,00	350.000,00	9,00
350.001,00	600.000,00	8,00
600.001,00	850.000,00	7,00
850.001,00	1.000.000,00	6,00
1.000.001,00		5,00

8. Le parti stabiliscono, altresì, di confermare, per l'anno 2014, le modalità di ripartizione del monte somme vigenti alla data di sottoscrizione del presente contratto aziendale riportate nei successivi punti.

9. (7° cpv. del punto 1) del dispositivo della deliberazione consiliare n. 95 del 15 aprile 1992)

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

- a) *“Il dipendente che nel corso dell’anno di riferimento del premio di produttività abbia cumulato oltre 180 giorni di assenza per malattia, con esclusione di quelle per ricovero, non rientra nell’elenco dei destinatari del premio.”*

**10. (Art. 9, punto 1) del previgente contratto collettivo aziendale)**

- a) *“Restano confermati i parametri assegnati alle categorie professionali così come indicati nell’allegata Tabella (all. 1).”*

**11. (Art. 9, punto 1) del previgente contratto collettivo aziendale)**

- a) *“Restano altresì confermati i valori di cui all’allegato 2, relativi alla **Tabella “A”** - Anzianità di Servizio, alla **Tabella “B”** – Categorie Funzionali ed alla **Tabella “C”** – Correttivi per l’unificazione del monte somme, da applicarsi a tutto il personale consortile, incluso il Direttore Generale.”*

**12. (Punto 3) del dispositivo della deliberazione commissariale n. 3 del 7 gennaio 1997)**

- a) *“Il premio di produzione per il dirigente che ricopre le funzioni di Direttore Generale del Consorzio ASI di Brindisi è pari all’importo che si determina applicando il valore percentuale, calcolato con le medesime modalità valide per il restante personale, al monte somme di cui al punto 4 del vigente contratto integrativo aziendale.”*

**13.** Le parti stabiliscono, concordemente che, in ottemperanza quanto stabilito al punto 10) del dispositivo della deliberazione consiliare n. 111 del 29 novembre 2013, il tetto massimo dell’importo del premio di produttività calcolato dopo l’applicazione delle tabelle di cui all’allegato 2) e prima di quella relativa alla valutazione delle performances di cui al punto 4) del presente articolo, non possa superare l’importo pari a tre volte la “retribuzione globale complessiva” mensile, così come definita all’art. 63 del vigente CCNL, spettante al singolo dipendente, anche dirigente, incluso il direttore generale, nell’anno di competenza.

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

- 14.**Le parti stabiliscono, transitoriamente, solo per l'anno 2014, verificato l'aumento di produttività degli indici presi a riferimento dal presente articolato, che il premio di produzione dell'anno sia per tutto il personale consortile, anche dirigente, incluso il Direttore Generale, pari alla 14<sup>a</sup> mensilità erogata per ciascun dipendente nel mese di giugno del presente anno, in deroga alle modalità di determinazione del monte somme di cui al precedente punto 3), alle modalità di ripartizione illustrate nei punti ricompresi dal punto 8) al punto 12) incluso ed all'applicazione di quanto stabilito al precedente punto 13), dell'art. 3 del presente articolato.
- 15.**Le parti stabiliscono altresì che, in deroga a quanto stabilito al comma 2) del presente articolo, l'erogazione di cui al punto 12) sia effettuata entro il mese di febbraio 2015, previo accertamento, della sussistenza di favorevoli condizioni finanziarie dell'Ente.
- 16.**Le parti stabiliscono, infine, con riferimento alle tabelle relative alla ripartizione del premio di produzione di cui ai commi 9,10,11 e 12 del presente articolo, di rinviare la discussione per una loro eventuale modifica ad un incontro da programinarsi dopo che il CdA dell'Ente avrà fissato gli obiettivi per il premio di produttività dell'anno 2015.

**ART. 4 – Pari opportunità -**

- 1.** Le parti unanimemente si richiamano all'osservanza del principio "**delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego**" emanato in recepimento della Direttiva n. 54 del 2006, dal decreto legislativo n. 5/2010, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 5 febbraio 2010, serie generale n. 29.
- 2.** Obiettivo del provvedimento è quello di evitare disparità di trattamento tra uomini e donne nel mondo dell'occupazione e sradicare ogni forma di disparità e discriminazione che ancora sopravvive negli ambienti di lavoro.

**Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali**  
**Contratto Collettivo Aziendale – 2014**

3. Il decreto prevede il divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive. Vengono garantiti l'accesso al lavoro, la parità di trattamento economico per la medesima mansione, la mobilità verticale nella carriera. Vengono inclusi, tra i fattori discriminanti, i trattamenti di sfavore subiti da chi ha rifiutato comportamenti indesiderati o molestie sessuali, espresse a livello fisico, verbale o non verbale, che violano la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creano un clima intimidatorio e offensivo. Sanzionabili anche le discriminazioni cosiddette "indirette", ossia quelle provocate da disposizioni, prassi, atteggiamenti in apparenza neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

**ART. 5 – Sicurezza sui luoghi di lavoro – Prevenzione malattie ed infortuni**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che l'amministrazione consortile assolve pienamente e responsabilmente ai principi di cui al D.Lgs. 81/2008 ed alle relative disposizioni correttive di cui al D.Lgs. 106/2009, circa gli obblighi del rispetto dell'ambiente, dell'igiene, della sicurezza, delle malattie e degli infortuni sui luoghi di lavoro, attraverso l'opera di prevenzione svolta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e dal Medico Competente, nominati dall'Ente e dal Rappresentante della Sicurezza dei Lavoratori.

**ART. 6 – Individuazione nuovi profili professionali**

1. Le parti unanimemente prendono atto dell'impegno dell'amministrazione consortile nel monitorare costantemente tutte le attività ad essa rivenienti e svolte ai sensi del vigente Statuto al fine dell'individuazione ed implementazione di nuovi profili professionali nelle categorie professionali di cui al vigente CCNL/Ficei.

***Consorzio ASI / Fp-Cgil – Filsel-Cisl – Findici – Uil-Enti Locali  
Contratto Collettivo Aziendale – 2014***

**ART. 7 – Rinvio**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto integrativo si applicano le vigenti norme civili in materia di contratti di lavoro e quelle previste nel vigente CCNL/Ficei.

**Allegato 1**

**Tabella parametrica per la determinazione  
del premio di produzione**

	<b>qualifiche</b>	
<b>qualifiche</b>	<b>professionali</b>	<b>parametro</b>
<b>dirigenti</b>	<b>D.G.</b>	<b>867</b>
	<b>V.D.G.</b>	<b>779</b>
	<b>DIRIG. "A"</b>	<b>691</b>
<b>quadri</b>	<b>Q</b>	<b>373</b>
<b>funzionari</b>	<b>C</b>	<b>279</b>
<b>impiegati</b>	<b>B</b>	<b>179</b>
<b>operai</b>	<b>A</b>	<b>116</b>



**Allegato 2**

**TAB. "A"**

**Anzianità di Servizio**

	A N N I			
da	0	a	5	0,55
da	6	a	10	0,75
da	11	a	15	0,95
oltre	15			1

**TAB. "B"**

**Coefficienti Funzionali**

d.g.	1,35
v.d.g.	1,15
dirig. "A"	1,13
q2	1,05
q1	1,00
c2	0,85
c1	0,75
b3	0,70
b2	0,65
b1	0,60
a2	0,55
a1	0,50

**TAB. "C"**

**Correttivi per la unificazione  
del monte somme**

d.g.	1,00
v.d.g.	0,85
dirig. "A"	0,95
q2	1,10
q1	1,15
c2	1,20
c1	1,30
b3	1,50
b2	1,60
b1	1,80
a2	2,60
a1	2,80