



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI TORINO
SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO
Verbale di deposito sensi della Legge 135/97 art. 2

Ad di 2.8.07.....avanti al funzionario sig./sig.ra.....MEGRO.....
a ciò delegato dal Dirigente del Servizio Politiche del Lavoro, si è presentato il sig
/sig.ra MENCUCCINI GIULIANO..... nato a CASTIGLIONE DEL LAGO
il 20/08/1955..... nella qualità di (1) CONSULENTE DEL LAVORO..... che dichiara di
depositare, ai sensi della norma in di cui innanzi, copia del Contratto Collettivo Aziendale ovvero di
secondo livello conforme all'originale e composto di n° 6..... fogli.

Dichiara, inoltre, che la ditta AFC TORINO SPA..... con sede in
TORINO settore merceologico SERVIZI CIMITERIALI..... applica il CCNL del
Settore FEDER.UTILIT./FUNERARIO..... E che aveva alla data di stipula dell'accordo
aziendale n° 355..... dipendenti

Copia del presente verbale viene rilasciata a mani del depositante unitamente ad una
copia conforme del contratto depositato, entrambe regolarmente timbrate e sottoscritte.

IL DEPOSITANTE

MINI FUNZIONARIO DELEGATO
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
TORINO

- 3 AGO 2007

1) Legale rappresentate titolare rappresentante di categoria consulente del lavoro, dipendente, delegato

VERBALE DI ACCORDO

In data 26 luglio 2007, presso la Sede della AFC TORINO S.p.A. Divisione Servizi Cimiteriali, si sono incontrate la Direzione della Divisione Servizi Cimiteriali e le OO.SS. CGIL-FP, CGIL-FLAI, CISL-FPS, CISL-FAI e la RSA. Nell'ambito della trattativa di secondo livello ed a conclusione della medesima, le parti hanno, dopo ampia discussione, concordato:

- l'istituzione di un Premio di Risultato,
- l'applicazione di un Iter Progressivo di carriera,
- il riconoscimento di permessi retribuiti aziendali,
- il buono pasto,
- indennità

le cui caratteristiche sono di seguito specificate.

PREMIO DI RISULTATO (PDR)

1) PRESUPPOSTI, DECORRENZA, DURATA, CORRESPONSIONE.

La Divisione si è dotata di strumenti per incardinare nella propria attività sistemi valori condivisi (Codice Etico), per determinare standard di qualità attesa e percepita (Carta dei Servizi), per monitorare l'attuazione delle attività correnti e l'andamento dei piani di miglioramento (Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità).

Ogni prospettiva di sviluppo aziendale non può quindi prescindere dal pieno rispetto di questa articolazione di indirizzi e di indicazioni procedurali e comportamentali, nonché di indicatori di qualità e di efficacia che definiscono e perimetrano qualsiasi funzione dell'organizzazione.

Allo scopo di incentivare la crescita professionale e aziendale viene istituito un "PREMIO DI RISULTATO" che mira a coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo del servizio, della qualità del servizio offerto a cittadini e famiglie, della efficacia ed efficienza della prestazione di singoli gruppi ed individui, che devono integrarsi in un clima organizzativo generale di rispetto reciproco della dignità e professionalità di ognuno. Conseguentemente le parti si impegnano ad operare in tale direzione, nella consapevolezza che il costo Aziendale sostenuto per il Premio di Risultato, deve essere finanziato attraverso una corrispondente contrazione del costo per il lavoro straordinario che costituisce di fatto una lesione della qualità della vita dei singoli lavoratori e dei loro di diritti di fruire di un congruo tempo a propria disposizione una volta conclusa la prestazione ordinaria che si articolerà su un nuovo regime di orario distribuito su sei giorni lavorativi.

Le parti convengono di incontrarsi periodicamente per monitorare l'andamento delle attività secondo i presupposti sopra citato, ed intervenire con appropriatezza laddove l'obiettivo non si realizzi.

L'accordo per il Premio di Risultato, viene stipulato con effetto dall'anno 2007 e, secondo quanto previsto dai CCNL, per le annualità 2007/2008/2009/2010. La corresponsione ha luogo nell'anno successivo a quello di maturazione, con le competenze del mese di **settembre**.

2) REQUISITI NECESSARI PER IL DIRITTO A PERCEPIRE IL PDR.

- essere stati titolari di un rapporto di lavoro dipendente con qualifica di quadro/impiegato/operaio, per almeno sei mesi durante l'anno di maturazione del PDR;
- non avere accumulato nell'anno di maturazione del PDR, provvedimenti disciplinari superiori a quattro ore di multa (si terrà conto a tal fine dei provvedimenti afferenti ad iniziative disciplinari per mancanze avvenute nell'anno di riferimento);
- avere fornito una presenza al lavoro almeno pari a **156** giornate nell'anno di maturazione, calcolati considerando pienamente lavorati i giorni di presenza di assenza per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, permessi ed assemblee sindacali, corsi di formazione aziendali, donazione sangue, permessi legati all'handicap, permessi elettorali, ferie, festività e permessi retribuiti previsti dalla legge.
- Per i lavoratori con contratto a tempo parziale gli ultimi due parametri di cui sopra sono assunti con la percentuale di part-time ad eccezione delle giornate di presenza per i part-time orizzontali.

Il Premio di Risultato di cui al presente Accordo viene erogato ai lavoratori che siano in possesso di TUTTI i requisiti di cui sopra.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Basso, Pivano, and others.]

3) CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO.

Il Premio di Risultato viene calcolato nella misura di un valore di costo aziendale complessivo, pari a **250.000,00 (duecentocinquantamila/00)** euro annui corrispondenti ad un valore retributivo lordo pari a **227.272,00** euro, (VRL) per l'anno 2007.

Per gli anni successivi e per ogni anno è prevista la rivalutazione dell'importo concordato nella misura del variazione dell'indice generale ISTAT dei costi dei beni al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, così come certificata dal Civico ufficio di Statistica

Eventuali importi residuali derivanti da mancata erogazione dell'intero ammontare concordato del premio, andranno ad integrare l'importo relativo all'anno successivo.

Il valore del PDR come sopra definito è rapportato all'organico in essere alla data odierna. Eventuali significative variazioni dell'organico dovranno trovare proporzionali adeguamenti nel valore del medesimo PDR.

La definizione degli obiettivi ha luogo per l'anno 2007 **entro il mese di maggio** e per gli anni successivi entro il 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo di esercizio, e sono portati a conoscenza degli interessati entro le medesime date.

I Parametri individuali presi in considerazione ai fini dell'attribuzione del PDR, sono identificati:

Parametri di prestazione e comportamento	Livelli Q	Livelli A - B	Livelli C - D
1. Partecipazione al raggiungimento, da parte dell'unità organizzativa di riferimento, degli obiettivi prefissati nell'ambito del risultato aziendale programmato	0-30%	0-30%	0-30%
2. Grado di coinvolgimento negli obiettivi del gruppo omogeneo di adibizione	0-30%	0-20%	0-30%
3. Impegno nella prestazione individuale	-	0-25%	0-25%
4. Impegno nel miglioramento continuo delle attività di competenza	0-40%	0-25%	0-15%
Totale valutazione individuale (TVi%)	0-100%	0-100%	0-100%

L'attribuzione ai singoli lavoratori dei parametri come sopra determinati avverrà mediante una scheda individuale redatta, per il livelli da A a D, a cura dei Quadri aziendali di riferimento, sentiti i relativi referenti e per il livelli Q dal Dirigente dell'Organizzazione e dell'Operatività.

Entro il 30 novembre verrà redatta e comunicata una prima scheda di tendenza, mentre la redazione e comunicazione della scheda definitiva avverranno entro i trenta giorni antecedenti l'approvazione del bilancio consuntivo.

Avverso le determinazioni assunte dai valutatori, con eccezione del punto 1, nonché alla correttezza dell'iter procedurale, è ammesso ricorso alla Commissione di riesame, entro 15 giorni dalla data di ricezione della comunicazione. La Commissione è così composta:

- il direttore generale della Divisione servizi cimiteriali in qualità di presidente,
- il direttore dell'organizzazione e dell'operatività o un suo delegato,
- due rappresentanti sindacali aziendali, tra quelli individuati dalle OO.SS. e scelti dal dipendente.

In caso di parità il voto del presidente vale il doppio.

Entro 5 giorni dalla ricezione dell'istanza la Commissione assume la propria decisione avendo esaminato gli atti ed auditi il ricorrente e i valutatori e ne dà comunicazione all'interessato in forma scritta.

La media aritmetica generale dei risultati percentuali di tutte le schede individuali (MRG%) costituisce il valore di riferimento aziendale che verrà preso in considerazione per il calcolo del premio di risultato così come definito dal punto successivo

4) Sistema di calcolo del Premio di Risultato

Il calcolo del PDR viene effettuato definendo prioritariamente un **VALORE PUNTO (VP)** costituito dal seguente calcolo:

$$\frac{(VRL) * (MRG\%)}{(GLA) * (DPP)^1}$$

Il **PDR** individuale è quindi rappresentato dal prodotto del **Valore Punto** per il numero di giornate singolarmente lavorate, per il parametro individuale concordato, di cui alla seguente tabella, per il valore (TVi%) risultante dalla scheda individuale. Per i lavoratori con contratto a tempo parziale il PDR viene riproporzionato sulla base della percentuale di part-time.

¹ (GLA) = monte annuo giornate lavorative azienda

(DPP) = n. dipendenti ponderato per parametro concordato - vedi tabella pagina seguente

Albano *Pranzo* *Bacchi* *And* *Cremonesi* *A.H.*

Gruppo contrattuale CCNL Federutility-Funerario e Agricolo Florovivaisti	Parametro contrattuale CCNL Federutility-Funerario	Parametro concordato per il Premio di risultato
QS	350	2,10
Q	305	2,00
A1	260	1,90
A2	230	1,80
B1	208	1,70
B2	190	1,60
C1	172	1,50
C2	159	1,40
C3	152	1,30
D1 - Operaio specializzato	145	1,20
D2 - Operaio qualificato	133	1,10
D3 - Operaio comune	100	1,00

Per la sola annualità relativa al 2007 (da corrispondersi nel 2008), dall'importo del PDR individuale come risultante dai conteggi effettuati, verranno dedotti gli importi corrisposti a titolo di anticipo del Premio di Risultato effettivamente pagati nel periodo dal 01/01/2007 al 30/09/2007. Pertanto a decorrere dal 01/10/2007 i suddetti importi non saranno più posti in pagamento, in quanto assorbiti dalla erogazione del Premio di Risultato.

Le parti concordano che, per il personale inquadrato nel CCNL Agricolo-Florovivaistico, la previsione di PDR di cui al medesimo CCNL si intende integralmente definita con le modalità di cui al presente accordo.

5) Riflessi e regime contributivo.

Il Premio di Risultato non produce riflessi o effetti su alcun Istituto contrattuale retributivo o normativo.

Il PDR è soggetto alla normale contribuzione a carico del dipendente ed alla contribuzione di solidarietà a carico azienda secondo le vigenti disposizioni normative. A tal proposito il presente Accordo sarà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Torino.

ITER PROGRESSIVO DI CARRIERA (IPC)

1) Iter Progressivo di Carriera

Mediante il presente accordo viene istituito un Iter Progressivo di Carriera che interessa tutti i lavoratori inquadrati nei livelli appartenenti ai Gruppi contrattuali **C e D** del CCNL Federutility-Funerario, ed i lavoratori inquadrati nei livelli **Comune, Qualificato e Specializzato** del CCNL Agricoli-Florovivaisti.

L'avanzamento professionale che deriva dall'Iter ha luogo esclusivamente (per ciò che attiene i lavoratori ai quali si applica il CCNL Federutility-Funerario) nell'ambito dei livelli appartenenti al medesimo Gruppo, con esclusione pertanto dei passaggi di livello che comportano il transito ad un Gruppo superiore; per quanto riguarda i lavoratori ai quali si applica il CCNL Florovivaisti, i passaggi automatici avvengono esclusivamente nell'ambito della qualificazione superiore e da Comune a Qualificato.

Riepilogando, i passaggi interessati dall'iter di Carriera sono:

lavoratori CCNL Federutility-Funerario

- dal livello D3 al livello D2
- dal livello D2 al livello D1
- dal livello C3 al livello C2
- dal livello C2 al livello C1

lavoratori CCNL Agricolo-Florovivaisti

- dal livello Comune al livello Qualificato
- dal livello Qualificato al livello Qualificato Super
- dal livello Specializzato al livello Specializzato Super

2) Criteri per l'attribuzione del Passaggio di livello.

Il passaggio di livello viene riconosciuto:

Prato
Bepi
Prato
Prato

- a) ai lavoratori titolari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato in essere al primo luglio dell'anno di attribuzione, con almeno due anni di anzianità continuativa alle dipendenze della Divisione Servizi cimiteriali dell'AFC TORINO SPA;
- b) con decorrenza dal 01 luglio dell'anno di attribuzione, senza effetti retroattivi;
- c) a quei lavoratori che nel biennio immediatamente precedente abbiano conseguito il raggiungimento dei parametri per l'attribuzione del Premio di Risultato di cui al presente Accordo ed ai quali di conseguenza, venga o sia stato erogato il Premio di Risultato di competenza di ciascun anno del biennio, purché il valore della valutazione individuale (TVi%) non sia stato mai stato inferiore al 60%.
- d) in alternativa al requisito di cui sopra, il passaggio di livello viene riconosciuto a quei lavoratori che hanno conseguito il raggiungimento dei parametri per l'attribuzione del Premio di Risultato ed ai quali sia stato erogato il PDR medesimo, in tre anni comunque collocati, non consecutivi, purché il valore della valutazione individuale (TVi%) non sia stato mai stato inferiore al 60%.
- e) una volta conseguito il primo passaggio di livello ai sensi del presente accordo, per l'attribuzione dell'eventuale successivo passaggio di livello secondo l'iter di carriera, il conteggio degli anni di conseguimento del raggiungimento dei parametri del PDR si azzera e riparte daccapo.

3) Assorbimenti.

La differenza di retribuzione sussistente per effetto del passaggio di livello derivante dall'IPC, verrà assorbita per tutti i lavoratori dai superminimi assorbibili. Tale assorbimento opererà nella misura del 70% del valore relativo alla differenza di livello, per ogni passaggio derivante dal presente Accordo.

4) Altri passaggi di livello.

Tutti i rimanenti inquadramenti ai livelli superiori, non contemplati dal presente Accordo, vengono attribuiti discrezionalmente dall'Azienda sulla base dei requisiti professionali individuali e dell'assegnazione delle mansioni lavorative e delle responsabilità specifiche, senza alcun vincolo derivante dalla presente contrattazione.

L'Azienda ha presentato la bozza di struttura organizzativa della Divisione che prevede un'articolazione di aree funzionali allo svolgimento delle attività demandate. Tale bozza è nella sostanza condivisa dalle OO.SS e dalle Rappresentanze sindacali in quanto, tra l'altro, definisce un modello organizzativo con molteplici possibilità di sviluppi professionali aziendali. Entro il prossimo giugno verranno definiti congiuntamente i percorsi di adeguamento professionale tra i livelli organizzativi ritenuti maggiormente significativi.

Ogni anno, entro il mese di giugno e per la durata di vigenza del presente accordo, verrà attuata una verifica riguardo le professionalità espresse dai lavoratori della Divisione e la corrispondenza con i livelli di inquadramento. Tale verifica sarà esperita congiuntamente dalle Parti e documenterà lo stato e gli esiti della verifica accogliendo e attuando le misure necessarie per rispondere ad eventuali esigenze anche derivanti da modifiche di incarichi assegnati alla Divisione.

Le risultanze di suddette verifiche potranno determinare progressioni verticali o orizzontali negli inquadramenti producendo effetti dal mese successivo a quello di valutazione.

5) Fase transitoria.

Nelle more della applicazione dell'Iter Progressivo di Carriera di cui al presente Accordo, che di fatto potrà produrre effetti concreti solo a partire dal 01/07/2009, le parti convengono di prendere in esame la situazione afferente i lavoratori attualmente inquadrati nei livelli D3 (CCNL Federutilità) e Comune (CCNL Florovivaisti).

Ai suddetti lavoratori che siano in forza alla data del 01/01/2008 ed in possesso di una anzianità aziendale almeno pari a 24 mesi (ivi computando anche precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato anche se già conclusi) con effetto dal 01/01/2008, viene riconosciuto un importo lordo mensile pari ad euro **50,00 (cinquanta/00)** a titolo di superminimo assorbibile che potrà di conseguenza essere assorbito anche per effetto della applicazione del presente accordo circa l'Iter Progressivo di Carriera.

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale l'importo di cui verrà erogato proporzionalmente alla percentuale di part-time.

PERMESSI AZIENDALI

Le parti convengono il riconoscimento, con decorrenza dal 01/01/2007, di una quantità pari a **24 ore annue** pro-capite di permessi retribuiti per motivi personali per ogni dipendente a tempo pieno e proporzionalmente per i lavoratori a tempo parziale.

La fruizione di tali permessi è subordinata alla comunicazione tempestiva da parte del dipendente almeno al momento della insorgenza della necessità.

Le parti convengono il riconoscimento, con decorrenza dal 01/01/2007, di una quantità pari a **24 ore annue** pro-capite di permessi non retribuiti per motivi personali per ogni dipendente a tempo pieno e proporzionalmente per i lavoratori a tempo parziale.

Tali permessi devono essere richiesti dal lavoratore almeno nella giornata precedente alla fruizione ed autorizzati dall'Azienda compatibilmente con le esigenze lavorative.

Non viene prevista alcuna monetizzazione e pertanto i permessi non fruiti entro l'anno decadono, senza possibilità di remunerazione.

46

Pranzo

Phean

Bill

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale il monte ore di cui sopra viene proporzionato alla percentuale di part-time.

BUONO PASTO

Con decorrenza dal 01/01/2007, ad ogni dipendente viene corrisposto un buono pasto cartaceo del valore di **5,00 (cinque/00)** euro per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, anche con orario ridotto, purché almeno pari a quattro ore lavorate. Il suddetto buono pasto non è monetizzabile ed è spendibile per la fruizione del servizio sostitutivo di mensa.

INDENNITÀ

1) In ordine alle indennità per esumazioni (intendendo come tali le operazioni di predisposizione campo, scavo fossa, raccolta resti ossei o mortali, bonifica dai rifiuti cimiteriali e risistemazione dell'area) si è convenuto di definire gli importi da corrispondere nelle seguenti misure:

- **20 euro** per ogni operazione da riconoscere all'operatore che accede alla fossa con contatto diretto coi resti mortali;
- **5 euro** per ogni operazione da riconoscere al conduttore di macchine movimento terra che oltre all'attività di bonifica è tenuto a collaborare con il primo operatore, per il buon esito dell'operazione, nei casi di rinvenimento di resti mortali non scheletrizzati.

1 bis) In ordine alle indennità per estumulazioni per le quali viene richiesta l'apertura del feretro (intendendo come tali le operazioni di predisposizione dell'area, eventuale predisposizione del ponteggio, apertura tumulo e feretro, raccolta resti ossei o mortali, bonifica dai rifiuti cimiteriali e risistemazione del loculo e dell'area) si è convenuto di definire gli importi da corrispondere nelle seguenti misure:

- **20 euro** per ogni operazione da riconoscere all'operatore che provvede materialmente alla raccolta dei resti ossei o al trasferimento dei resti mortali;
- **5 euro** per ogni operazione da riconoscere al secondo operatore e terzo operatore che oltre all'attività di predisposizione del ponteggio e di bonifica sono tenuti a collaborare con il primo operatore, per il buon esito dell'operazione, nei casi di rinvenimento di resti mortali non scheletrizzati.

Le suddette indennità debbono essere riconosciute esclusivamente per le operazioni cimiteriali che comportano un accesso diretto alle spoglie mortali, considerato che le altre attività appartengono alla normale area della mansione dell'operatore cimiteriale. L'indennità viene quindi erogata *ad personam*, e non più ripartita nell'ambito della squadra, così come certificato dal referente che, nell'attribuzione degli incarichi è tenuto ad attuare il criterio della rotazione. Si precisa che il referente rappresenta una figura professionale diversa e come tale interviene nell'operazione per soddisfare il livello organizzativo e certificativo necessario.

Le suddette indennità saranno riconosciute a fronte della corretta e completa definizione dell'operazione, debitamente certificata dal referente e riscontrata, a campione dalle strutture aziendali di controllo.

Si definisce convenzionalmente in numero di **quattro unità**, compreso il referente, la composizione della squadra per le esumazioni e le estumulazioni di cui sopra.

- 2) Relativamente alle indennità per sepolture si è convenuto di riconoscere l'importo di **0,50 euro/operatore** per ogni esecuzione di servizi funebri in arrivo e di traslazioni di feretri, feretrini o urne da sepoltura a sepoltura.

Per esecuzione dei servizi funebri e delle traslazioni si intende ogni operazione propedeutica, successiva e comunque connessa all'effettuazione del servizio richiesto così come prevista dal sistema delle procedure aziendali, ivi comprese, a titolo esemplificativo: la muratura del loculo/celleta in caso di tumulazione o la predisposizione del campo prima e dopo il seppellimento, in caso di inumazione: l'attività di mantenimento del decoro e la rimozione dei materiali non necessari e dei rifiuti.

L'indennità viene erogata *ad personam*, e non più ripartita nell'ambito della squadra, così come certificato dal referente che, nell'attribuzione degli incarichi è tenuto ad attuare il criterio della rotazione.

Si precisa che il referente rappresenta una figura professionale diversa e come tale interviene nell'operazione per soddisfare il livello organizzativo e certificativo necessario.

Le suddette indennità saranno riconosciute a fronte della corretta e completa definizione dell'operazione, debitamente certificata dal referente e riscontrata, a campione, dalle strutture aziendali di controllo.

Si definisce convenzionalmente in numero di **tre unità**, compreso il referente, la composizione della squadra per l'esecuzione dei funerali in arrivo e per le traslazioni di feretri e di **una unità** (che autocertifica il buon esito dell'operazione) l'esecuzione delle traslazioni di feretrini e urne, compreso l'accompagnamento dei parenti se richiesto.

E' comunque fatto salvo il rispetto delle prescrizioni di sicurezza nei casi in cui sia necessario movimentare il feretro a spalla.

Non è soggetto alla presente indennità, né è assoggettabile ad altra indennità, ogni trasferimento di spoglie mortali in camera di deposito o verso la cremazione ovvero destinato all'ossario comune o al cinerario comune.

Almeo *5.6* *Bre/4* *Duc* *phie canov*
Bucato

- 3) Per quanto riguarda il lavoro domenicale ordinario, si conviene che l'indennità prevista dal CCNL Federutility-funerario sia elevata a **10 euro** per ogni domenica lavorata. Il riconoscimento dell'indennità è subordinato all'effettuazione della prestazione richiesta per l'intera giornata.

Tutte le sopracitate indennità sono sostitutive dei compensi sinora percepiti per le operazioni corrispondenti, che pertanto non saranno ulteriormente corrisposti. Le suddette indennità produrranno effetti esclusivamente sul Trattamento di Fine Rapporto, per il quale verranno computate nel conteggio inerente.

La decorrenza di maturazione della indennità di cui al punto 1) e 1bis) del presente verbale viene fissata dal 01 gennaio 2007, con successivo conguaglio rispetto agli importi già erogati al medesimo titolo.

La decorrenza di maturazione della indennità di cui ai punti 2) e 3) del presente verbale viene fissata dal 01 aprile 2007.

Le rimanenti indennità (eccettuate l'indennità 'disagio lavoro' e l'indennità 'mensile capo') qui non considerate, verranno conglobate nel Premio di Risultato.

L'indennità 'Disagio lavoro' e l'indennità Mensile capo', vengono trasformate in 'Superminimo individuale assorbibile' nella misura del 45% del valore relativo alla differenza di livello, in caso di passaggio di livello (tra categoria e categoria, ad esempio dalla 'D' alla 'C').

Le Parti concordano che, in prossimità del conseguimento del requisito economico del cumulo indennità e superminimi (euro 5.500,00 lordi nell'anno), l'Azienda provvederà:

1. ad informare adeguatamente il dipendente interessato sollevandolo dall'adibizione di compiti comportanti la corresponsione dell'indennità;
2. ad attuare per il caso in questione la rotazione del personale nelle mansioni.

Sono esclusi dalla previsione del precedente comma i casi imprevedibili di forza maggiore o di emergenza.

Note all'accordo

Le Parti convengono sulla necessità che il valore dell'istituto del buono pasto sostitutivo di mensa sia adeguato a 5,29 €/giorno. Trattandosi peraltro di materia comune a tutti i dipendenti della Società, si conviene che la questione sarà affrontata proponendo un tavolo unitario con le OO.SS. e le rappresentanze della Divisione Farmacie invitando anche l'Amministratore Delegato dell'Azienda.

In tale occasione verrà altresì esaminata la possibilità di convenzionare l'Azienda con il Circolo Ricreativo Dipendenti Comunali.

Per quanto attiene alla Previdenza complementare la Divisione aziendale assicura di farsi parte attiva per il reperimento e la diffusione della documentazione inerente l'informazione e l'iscrizione dei dipendenti aderenti ai fondi Pegaso o Agrifondo.

In considerazione delle novità applicative degli Istituti concordati con il presente Accordo, le parti convengono di procedere alla effettuazione di verifiche periodiche con riserva di valutazione di tutti i parametri utilizzati.

Il presente Accordo a chiusura definitiva della contrattazione di secondo livello, decorre dal 01/01/2007 ed ha la medesima durata del CCNL Federutility Funerario. Gli effetti del presente accordo continuano a trovare applicazione anche in assenza dell'avviamento della trattativa di secondo livello successivamente al rinnovo del CCNL.

Il presente accordo è composto di n. 6 pagine e viene letto, approvato e sottoscritto dalle Parti.

Per l'AFC TORINO S.p.A.
Divisione Servizi Cimiteriali

Per le OO.SS.

FP/CGIL

FP/CISL

FLAI/CGIL

FAI/CISL

RSA