

PROPOSTA
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE AMES S.p.A.
2009/2010

Art.3

Interpretazione Autentica

- 1. Quando sorgano controversie sulla interpretazione autentica del C.C.D.I. le parti firmatarie del presente accordo, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.**
- 2. Le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.**
- 3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.**
- 4. A decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo.**

CAPO II DIRITTI E PREROGATIVE

Art.5

Agibilità e Strumenti per l'esercizio delle Attività Sindacali

1. L'esercizio delle prerogative relative alle attività aziendali, ai tavoli negoziali e alle commissioni previste dal presente contratto e per dipendenti dirigenti sindacali non in aspettativa sindacale non può dare luogo a discriminazione o penalizzazione sulla retribuzione fondamentale su quella accessoria.

Art.6

Permessi Sindacali e Esercizio del Diritto di Sciopero

1. Il contingente dei permessi sindacali retribuiti spetta alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed è tra loro ripartito ai sensi dell'Art.9 del C.C.N.L. sui distacchi e permessi stipulato il 7 agosto 1998, e successive modifiche.
2. Si precisa che il calcolo del monte ore, effettuato secondo vigente normativa, verrà comunicato entro il 20 febbraio dell'anno di riferimento ai soggetti sindacali interessati; nel termine di 15 giorni le OO.SS. potranno richiedere verifica dei dati comunicati.
3. Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, 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 ad Ames.
4. Nel giorno d'effettuazione dello sciopero, proclamato unitariamente da tutte le sigle sindacali firmatarie del contratto, non potranno essere autorizzate prestazioni di lavoro straordinario per sopperire all'attività ordinaria dei servizi.
5. Non è consentito autorizzare una giornata di ferie in coincidenza con una giornata di sciopero, indetto unitariamente da tutte le sigle sindacali rappresentative in azienda.

Art.7

Diritto di Assemblea

1. Le assemblee in orario di lavoro vanno effettuate all'inizio o alla fine del turno in modo che la chiusura del servizio non sia superiore alle tre ore.
2. I tempi di percorrenza all'interno dell'orario di lavoro non sono compresi nel limite di 12 ore annue individuali.
3. Qualora le assemblee si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo: il recupero viene concordato con il responsabile del servizio.

TITOLO TERZO
RISORSE DECENTRATE

CAPO I
PRODUTTIVITA'

Art.8
Risorse Decentrate Periodo 2008/2010

1. Si conviene che il fondo complessivo risorse decentrate per l'anno 2008 è fissato in €.....
2. Per l'anno 2009 è fissato in €.....
3. Per l'anno 2010 sarà di €..... (compreso l'incremento del fondo risorse decentrate che sarà fissato dal C.C.N.L.) l'incremento dei fondi riguarderà principalmente i seguenti istituti:
 - a. Progressione economica orizzontale – ai dipendenti in possesso dei requisiti al 31/07/2009 (tre anni d'anzianità presso Ames e due anni nella posizione economica rivestita):
 - b. Produttività:
4. Le parti convengono che l'incremento del fondo derivante dal biennio economico sarà oggetto di verifica alla firma del C.C.N.L.

Art.11
UTILIZZO FONDO

1. Le parti convengono che le produttività da erogare nel mese di giugno sono così identificate:
 - a. Indennità di turno
 - b. Progressione economica orizzontale

Art.12
Indennità Rischio

.....

L'indennità di rischio spetta a tutto il personale di cucina cuochi ed operatori scolastici in quanto addetti alla manipolazione e trasformazione alimenti, e alla pulizia della relativa attrezzatura.

STEFANA - STEFANI

Ferie e Festività Soppresse

1. Il dipendente ha diritto a 2,5 giornate mensili di Ferie. Le ferie di norma saranno usufruite durante i periodi di chiusura dei servizi scolastici. I dipendenti delle Scuole dell'Infanzia con contratto a 10 mesi usufruisce di n°15 giorni di ferie durante l'apertura dell'anno scolastico; parimenti il personale del Nido, sempre con contratto a 10 mesi, può usufruire di 10 giorni durante l'apertura dell'Anno Scolastico. Il personale a Part Time 11 mesi impiegato nella Scuola dell'Infanzia può usufruire di 7.5 giorni di ferie durante l'apertura analogamente il personale dei Nidi può usufruire di 5 giorni durante l'apertura dell'Anno Scolastico.
2. Il dipendente ha diritto a giorni 4 di festività soppresse. Saranno usufruite durante l'anno scolastico, su richiesta del dipendente e previa disponibilità del servizio.
3. Il personale con contratto part time 11 mesi assegnato ai Nidi, nei giorni di chiusura degli stessi programmati dal Collettivo Scolastico competente, possono svolgere regolare attività lavorativa tanto nella medesima struttura quanto in altre (tanto Nidi che Materne) su ordine di servizio.

Art.16

Patrocinio Legale per Fatti Connessi all'Espletamento dei Compiti d'Ufficio.

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, Ames, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.
2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dipendente e dalla Direzione Ames a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dipendenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.
3. Solamente in casi eccezionali, motivati da esigenze tecniche di difesa, su parere della Presidenza Ames, il dipendente può essere assistito da più di un difensore. Nell'ipotesi in cui per i fatti in oggetto di procedimento di cui al comma 1) sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.
4. In caso di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'azienda recupererà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

Art.18

Diritto allo Studio

1. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 annue individuali.
2. Tali ore sono utilizzate in ragione del 3% del personale a tempo indeterminato, per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti tramite la frequenza a corsi universitari, scuole statali o istituti, purché ci sia l'effettivo sostenimento d'esami e

1. I dipendenti sono obbligati a prolungare l'orario oltre il limite normale quando sia richiesto da esigenze eccezionali e transitorie.
2. E' facoltà del dipendente scegliere tra la retribuzione delle prestazioni e la fruizione di un riposo compensativo. La fruizione deve essere preventivamente autorizzata per iscritto dal Presidente o suo delegato e può avvenire entro il mese di Luglio dell'anno scolastico in corso.
3. Le parti convengono di stabilire, quale limite invalicabile, il tetto massimo di 70 ore annue pro capite di lavoro straordinario, fissando il limite dell'orario di lavoro a 10 ore giornaliere, salvo motivate e straordinarie esigenze di servizio.

Art. 22

Vestiario e dispositivi di protezione individuale.

1. Allo scopo di garantire ai lavoratori nell'esercizio delle loro mansioni la salute, sicurezza ed igiene, anche in attuazione delle normative vigenti e nello specifico del D.L.gs.626/94, si ritiene indispensabile che l'individuazione del vestiario e in particolare dei Dispositivi di Protezione individuale sia definito dai Datori di lavoro di concerto con il Servizio Prevenzione e Protezione, il Medico competente e i Rappresentanti per la Sicurezza, che indirizzano le scelte con suggerimenti ed osservazioni derivanti dalle esigenze riportate agli stessi dai lavoratori e dal riscontro di situazioni rilevanti ai fini dell'applicazione del D.L.gs.626/94.

Art.23

Comitato Comunale delle Pari Opportunità

1. In esecuzione al disposto di cui all'art. 7 della L.10.04.91 n.125 e dell'art.61 D.L.gs.3/2/93 n.29 e giusta circolare n.12 del 24.04.93 Dipartimento Funzione Pubblica, Ames S.p.A. istituirà un comitato per le pari opportunità, delegando allo stesso il compito di redigere un Regolamento. Oppure si avvarrà del comitato e del conseguente regolamento del Comune di Venezia.

CAPO IV

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO

Art.24

A) Obiettivi e campo di applicazione

Ames S.p.A. tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Ciascuno nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale Ames, nonché siano presenti gli utenti dei servizi comunali.

B) I Datori di Lavoro

5. I lavoratori hanno l'obbligo di usare i dispositivi di protezione individuale forniti dal datore di lavoro, che devono essere adeguati ai rischi da prevenire.
6. I lavoratori che svolgono mansioni per cui sono previsti gli accertamenti sanitari hanno l'obbligo di sottoporsi a detti controlli previsti dai protocolli sanitari, definiti dal medico competente.
7. I lavoratori possono richiedere di essere sottoposti a visita medica qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali (art. 7 comma i) D.Lgs.626/94.

Art. 26

Tutele e Prevenzione Sanitaria

1. La funzione sanitaria svolta dal medico competente, che è unico per tutta l'Azienda e viene nominato dai datori di lavoro. L'organizzazione delle visite mediche è coordinata dal SPP, che dispone allo scopo d'apposite risorse finanziarie.
2. La tutela sanitaria viene attuata secondo le modalità definite dai protocolli sanitari e le scadenze indicate dal medico competente dell'Azienda nei confronti dei lavoratori sottoposti ad agenti cancerogeni, ad agenti biologici, degli addetti alla movimentazione manuale di carichi e di quanti utilizzano il videoterminale in modo sistematico ed abituale per almeno 20 ore settimanali.
3. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico e comprende:
 - Accertamenti preventivi.
 - Accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere giudizio d'idoneità.
4. In caso d'inidoneità temporanea, parziale o totale al lavoro, il medico competente ne dà comunicazione scritta al datore di lavoro, che provvede a porre in mobilità interna il lavoratore evitando quei lavori che lo espongono al rischio.
5. Accertamenti sanitari per le lavoratrici che richiedono la flessibilità dell'astensione per maternità (Legge 151/2001.
6. Secondo quanto previsto dalla normativa vigente tutti gli oneri previsti per il controllo e prevenzione sanitaria sono a carico dell'Amministrazione, ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite e pratiche formali.

Art. 27

Rappresentanze per la sicurezza

A) funzioni

1. L'Ames, le OO.SS promuoveranno iniziative per l'identificazione della Rappresentanza dei Lavoratori per la sicurezza con le modalità espresse nell'accordo quadro sul D.Lgs.626/94.
2. I Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza svolgono una funzione specifica e distinta a quella del delegato sindacale, per questo motivo risulta indipendente dalle logiche sindacali di qualsiasi genere ed è soggetto unico per tutti i lavoratori. I Rappresentanti per la Sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. Sono tenuti al

- b) sulle specifiche tecniche afferenti le attrezzature, macchine, impianti e dispositivi di sicurezza;
- c) sulle prescrizioni degli organi di vigilanza (verbali rilasciati in occasione delle visite ispettive dell'ASSL e dell'Ispettorato del Lavoro
4. Il Rappresentante è tenuto a far uso delle notizie e della documentazione ricevuta solo e strettamente per le questioni connesse alla sua funzione (articolo 9 comma 3 D. Lgs 626/94)
- D) Formazione e aggiornamento del Rappresentante per la sicurezza
1. I Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza hanno diritto ad una formazione particolare, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa d'igiene e sulle tecniche di controllo e prevenzione dei rischi
 2. Il piano di formazione concordato tra Ames e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere organizzato in modo da garantire almeno 32 ore annue per rappresentante ed essere successivamente a carattere permanente, assicurando continui aggiornamenti e rapporti con organi interni ed esterni (ULSS, Ispettorato del Lavoro, esperti in materia etc.)
- E) Richiesta della convocazione delle riunioni periodiche
1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può richiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione nell'Azienda. Della riunione viene redatto verbale.

PROPOSTA DI REGOLAMENTO MOBILITA' DEL PERSONALE

PREMESSA:

- In applicazione delle normative vigenti e nazionali e contrattuali, rimane nella competenza dell'Azienda l'assunzione d'ogni determinazione per l'organizzazione degli Asili Nido, delle Scuole dell'Infanzia, dei Servizi e degli Uffici al fine di assicurare l'economicità, la speditezza e rispondenza al pubblico interesse delle attività d'istituto;
- All'interno dell'Azienda l'istituto della mobilità tra le sedi/servizi ubicati nell'ambito dell'Azienda è applicabile secondo la presente disciplina;
- La mobilità deve essere effettuata nel rispetto della vigente dotazione organica e fatti salvi i processi di riorganizzazione che l'Azienda nel tempo dovesse attivare;

PROCEDURE:

- formazione di graduatorie distinte per profilo professionale predisposte d'ufficio, da effettuarsi entro il 31.07 e valide per l'anno scolastico successivo con l'osservanza dei seguenti criteri:
- emissione d'avviso di mobilità al personale da pubblicare in tutte le sedi entro il 31.05 con scadenza per la presentazione delle domande da parte degli interessati entro 15 giorni dalla pubblicazione dello stesso;
- nel caso di più domande per la stessa sede o servizio le graduatorie verranno formulate sulla base dell'anzianità di servizio, computando a tal fine i periodi prestati presso AMES S.p.A. tanto a tempo determinato che indeterminato. In caso di parità di servizio si terrà conto dell'anzianità anagrafica.

CAPO1 PRODUTTIVITA'

Art 8

Risorse decentrate periodo

1. Si conviene che il fondo complessivo risorse decentrate per l'anno in discussione è fissato in £.....

Art 11 Utilizzo fondo

1. Le parti convengono che la produttività da erogare nel mese di agosto sono così identificate:

Indennità di turno

Progressione economica orizzontale

Art 12

Indennità Rischio

1. L'indennità di rischio spetta a tutto il personale di cucina cuochi ed operatori scolastici in quanto addetti alla manipolazione e trasformazione alimenti e alla pulizia della attrezzatura e a tutto il personale che entra occasionalmente in cucina per sostituzione.
2. nell'ambito dei trasferimenti occasionali si vuole precisare che il gruppo si autogestisce la sostituzione (punto che può essere adottato per la valutazione del gruppo)

1. parte a tutti a pioggia la cifra sarà stabilita a seconda della disposizione dei soldi
2. parte assenza “ “ “ “
3. oggettiva “ “ “ “
4. gruppo facendo rientro il tesoretto

Allegato 1

Per quanto riguarda la suddivisione dei premi produttività si propone quanto segue:

- A: Il 25% a tutti i lavoratori
- B: Il 25% in relazione alle presenze (da definire la franchigia)
- C: Il 15% come valutazione aziendale individuale (con indicatori da definire)
- D: Il 35% come premio del lavoro di gruppo (per percepire questo premio la valutazione individuale deve essere positiva)

Tutti i residui delle quote incentivanti (A,B,C) verranno inseriti nella quota del D.

CAPO III

ORARIO DI LAVORO

Art 15

Criteri generali

1. L'orario di lavoro generale è articolato 36 ore settimanali
2. Nei servizi che non prevedono orari specifici o un'articolazione dell'orario di lavoro è concessa una flessibilità di 15 minuti prima e dopo l'orario di lavoro prefissato (es entrata ore 7.00 flessibilità dalle 6.45 alle 7.15) a condizione che ciò non pregiudichi il normale svolgimento compiti del servizio. Eventuali debiti o crediti d'orario vanno recuperati entro il bimestre successivo sempre all'interno dell'orario di lavoro flessibile. A tal fine entro i 5 giorni del mese successivo sarà consegnato riepilogo orario dipendente .

Ferie e festività soppresse

1. il dipendente ha diritto a 2,5 giornate mensili di ferie.Le ferie di norma saranno usufruite durante i periodi di chiusura dei servizi scolastici.I dipendenti delle scuole dell'Infanzia con contratto a 10 mesi usufruisce di n° 15 giorni di ferie durante l'apertura dell'anno scolastico parimenti il personale del Nido, sempre con contratto a 10 mesi ,può usufruire di 10 giorni durante l'apertura dell'anno scolastico .Il personale part time 11 mesi impiegato nella scuola dell'infanzia può usufruire di 7.5 di ferie durante l'apertura analogamente il personale dei nidi può usufruire di 5 giorni l'apertura dell'anno scolastico.
2. Il dipendente ha diritto a 4 giorni di festività soppresse.Saranno usufruite durante l'anno scolastico,su richiesta del dipendente e previa disponibilità del servizio.
3. Il personale con contratto part time 11 mesi assegnato ai nidi,nei giorni di chiusura degli stessi programmati dal Collettivo Scolastico competente, possono svolgere regolare attività lavorativa tanto medesima struttura quanto in altre (tanto nidi che materne)su ordine di servizio.
4. Come personale si intende anche lavoratori servizio ristorazione e scolastico (uffici amministrativi)

Art 16

Patrocinio legale per fatti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale amministrativa nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio,Ames, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a

condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizioni che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.

2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dipendente e dalla Direzione Ames, deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento . Nel caso vi siano più dipendenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazioni, di norma sardi un solo legale.
3. Solamente in casi ,motivati da esigenze tecniche di difesa ,su un parere della Presidenza Ames,il dipendente può essere assistito da più di un difensore .Nell'ipotesi in cui per fatti in oggetto di procedimento di cui al comma 1) sia attiva una copertura assicurativa,l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.
4. In caso di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave,l'azienda recupererà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per òa sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

Art 18

Diritto allo studio

1. Il limite massimo di tempo per diritto allo studio è di 150 annue individuali.
2. Tali ore sono utilizzate in ragione del 3%del personale a tempo indeterminato,per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti tramite la frequenza a corsi universitari,scuole statali o istituti,pur che sia l'effettivo sostenimento d'esami e conseguimento del titolo.In caso d'istanze superiori alle disponibilità potrà essere ridotto il limite massimo di tempo assegnabile e ciò per consentire di usufruire ad un numero maggiore di dipendenti di tale diritto.
3. Il permesso di studio potrà essere concesso anche al/alle dipendenti iscritti/e agli istituti Universitari in qualità di "fuori corso" che abbiano in precedenza interrotto gli studi (sospensione del pagamento delle tasse universitari)e successivamente regolarizzato la posizione;tali dipendenti verranno considerati al pari di una immatricolazione .Potrà altresì essere concesso ai/alle dipendenti che debbano sostenere esclusivamente la tesi di laurea (pur avendo terminato gli esami negli anni precedente alla richiesta).
4. La presentazioni delle domande va effettuata entro il 31 dicembre di ogni anno corredata dal certificato di iscrizione e/o frequenza ai corsi di cui al precedente comma nel caso di iscrizioni di primo e secondo grado, la domanda potrà essere presentata prima dell'inizio dell'anno scolastico (settembre) e autorizzata direttamente dal Presidente .La fruizione delle ore di diritto allo studio va comprovata con apposita certificazione .
5. Nel caso in cui le domande presentate dai dipendenti eccedono il3%del personale in servizio all'inizio dell'anno,la Presidenza si riserva di concedere il permesso di nell'ambito delle seguenti priorità .

a)acquisizioni del titolo di studio di scuola dell'obbligo ;

- b) correlazione tra materie di studio e le funzioni svolte dal dipendente;
- c) nell'ambito dei punti succitati la data di presentazioni delle domande .

Art 19

Festività

1. Il presidente fissa annualmente una giornata festiva che deve coincidere con corrispondente giornata di fruizione dei dipendenti del Comune di Venezia a compensazioni della mancata fruizioni della festività del Santo Patrono che a Venezia coincide con una festività nazionale, nel rispetto della normative contrattuale.

Art 20

Uso del mezzo di proprietà per motivi di servizio

1. Al personale che per ragioni di servizio debba recarsi in località comprese non oltre i limiti della circoscrizioni territoriale comunale, può essere consentito l'uso del proprio mezzo di trasporto con le indennità previste dalle disposizioni di leggi vigenti.
2. L'autorizzazione viene rilasciata dal Presidente o suo delegato per iscritto.

Art 21

Obbligo di prestazioni straordinarie quando siano richieste

1. I dipendenti sono obbligati a prolungare l'orario il limite normale quando sia richiesto da esigenze eccezionali e transitorie.
2. E' facoltà del dipendente scegliere tra la retribuzione delle prestazioni e la fruizioni di un riposo compensativo .La fruizione deve essere preventivamente autorizzata per iscritto dal Presidente o suo delegato e può avvenire entro il mese di Luglio dell'anno scolastico in corso.
3. Le parti convengono di stabilire, quale limite invalicabile ,il tetto massimo di 70 ore annue pro capite di lavoro straordinario ,fissando il limite dell'orario di lavoro a 10 ore giornaliere, salvo motivate e straordinarie esigenze di servizio.

Art 22

Vestiario e dispositivi di protezione individuale

1. Allo scopo di garantire ai lavoratori nell'esercizio delle loro mansioni la salute, sicurezza ed igiene, anche in attuazione delle normative vigenti e nello specifico del D.lgs 626/94, si ritiene indispensabile che individuazione del vestiario in particolare dei Dispositivi di Protezioni individuale sia definito dai Datori di lavoro di concerto con Servizio Prevenzione e Protezione il Medico competente e i Rappresentanti per la Sicurezza, che indirizzano le scelte con suggerimenti ed osservazioni derivanti dalle esigenze riportati agli stessi dai

lavoratori e dal riscontro di situazioni rilevanti ai fini dell'applicazioni del D.L.gs 626/94.

Art 23

Comitato Comunale delle pari opportunità

1. In esecuzione al disposto di cui all'art 7 della L.10.04.91 n 125 e dell'art61 D.L.gs 3/2/93 e giusta circolare n.12 del 24.04.93.Dipartimento Funzione Pubblica ,Ames s.p.a. istituirà un comitato per le pari opportunità,delegando allo stesso il compito di redigere un regolamento .Oppure si avvarrà del comitato e del conseguente regolamento del Comune di Venezia.

Capo IV

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO

Art 24

a)obbiettivi a campo di applicazioni

Ames S.p.a tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio,la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Ciascuno nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale Ames,nonché siano presenti gli utenti dei servizi comunali.

b)Datori di lavoro

Funzioni datoriali,di cui all'art.4D.L.gs626/94e successivo norme,sono attribuite dal presidente ai dirigenti con apposito ordine di servizio di nomina nella quale vengono indicati gli ambienti di lavoro di competenza.

Fermo restando gli obblighi e i compiti non delegabili del datore di lavoro:

Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute.

Individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezioni individuale.

Programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza

Nomina del responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP)

Nomina addetti al servizio di prevenzione e protezione (SRP)

Nomina del medico competente

Riunione periodica di sicurezza

Ames s.p.a convoca almeno una volta all'anno una riunione periodica di sicurezza, al quale partecipano tutte le componenti aziendali, il medico competente e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella quale vengono sottoposti ai partecipanti i programmi d'informazioni e formazioni, stipulati complessivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati dal medico competente, lo stato delle valutazioni dei rischi, la prevenzione incendi, la gestione dell'emergenza, i dispositivi di protezione individuale.

L'applicazione all'art 11 D.Lgs 626/94 le RPS sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di avviso e su un ordine del giorno scritto.

Art 25

Lavoratori

1. Il servizio Prevenzione e Protezione provvede ad organizzare, di concerto con il datore di lavoro e consultati i Rappresentanti della sicurezza e di salute con particolare riferimento al posto di lavoro e alle mansioni del lavoratore.
2. I lavoratori incaricati dal datore di lavoro delle funzioni d'addetti alla gestione emergenza e al primo soccorso devono essere adeguatamente formati. La formazione avviene nell'orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.
3. L'attività di formazioni sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgere di nuovi rischi.
4. I lavoratori si sottopongono ai programmi di formazione, d'addestramento, utilizzano le attrezzature di lavoro conformemente all'informazione, ne hanno cura, non vi apportano modifiche e segnalano tempestivamente al datore di lavoro o suo delegato qualsiasi difetto.
5. I lavoratori hanno l'obbligo di usare i dispositivi di protezioni individuale forniti dal datore di lavoro, che devono essere adeguati ai rischi da prevenire.
6. I lavoratori possono richiedere di essere sottoposti a visita medica qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali (art. 7 comma i) D.Lgs 626/94.

Art 26

Tutela e prevenzione sanitaria

1. La funzione sanitaria svolta dal medico competente, che è unico per tutta l'Azienda e viene nominato dai datori di lavoro. L'organizzazione delle visite mediche è coordinata dal SRP, che dispone allo scopo d'apposite risorse finanziarie.
2. La tutela sanitaria viene attuata secondo le modalità definite dai protocolli sanitari e la scadenza indicate dal medico competente dell'Azienda nei confronti dei lavoratori sottoposti ad agenti cancerogeni, ad agenti biologici, degli addetti alla movimentazione manuale dei carichi e di quanto utilizzano il video terminale in modo sistematico ed abituale per almeno 20 ore settimanali.
3. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico e comprende:
Accertamenti preventivi
Accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere giudizio d'idoneità
4. In caso d'inidoneità temporanea, parziale o totale al lavoro, il medico competente ne dà comunicazione scritta al datore di lavoro, che provvede a porre in mobilità interna il lavoratore evitando quei lavori che lo espongono al rischio.
5. Accertamenti sanitari per le lavoratrici che richiedono la flessibilità dell'astensione per maternità (legge 151/2001).
6. Secondo quanto previsto dalla normativa vigente tutti gli oneri previsti per il controllo e prevenzione sanitaria sono a carico dell'Amministrazione, ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite e pratiche formali.

Art 27

Rappresentanze per la sicurezza

a) funzioni

1. L'Ames, le OO.SS. promuoveranno iniziative per l'identificazione della Rappresentanza dei Lavoratori per la sicurezza con le modalità espresse nell'accordo quadro sul D.Lgs 626/94.
2. I Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza svolgono una funzione specifica e distinta quella del delegato sindacale, per questo motivo risulta indipendente dalle logiche sindacali di qualsiasi genere ed è soggetto unico per tutti i lavoratori. I Rappresentanti per la Sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le

- rappresentanze sindacali. Sono tenuti a segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.
3. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza utilizzano appositi permessi retribuiti pari ore annue per rappresentante.
 4. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b),c),d),g),ed I) dell'art.19 del D.L.gs626/94, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro ;il Responsabile del servizio dovrà agevolare l'attività svolta dai Rappresentanti, in orario di lavoro, ogni qualvolta si renda necessaria ,mentre la Presidenza dovrà impartire adeguate disposizioni in merito al diritto di svolgimento dei compiti previsti ed assegnati dalla legge al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
 5. Le attribuzioni sono quelle previste dall' articolo 19 D.Lgs 626/94
 6. Le visite ai luoghi di lavoro, preventivamente segnalate dal Datore di lavoro o da un suo incaricato, possono essere svolte dal solo Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza oppure congiuntamente al Responsabile del servizio o da un addetto da questi delegato.

b) Consultazione del rappresentante per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene consultato in ordine:

Alle designazioni del Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezioni;

Ai criteri di valutazione dei rischi

Alla programmazione, realizzazione e verifica degli interventi di prevenzione ;

Alla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, antincendio, evacuazione e pronto soccorso;

All'organizzazione della formazione alla sicurezza

2. Il datore di lavoro, pertanto consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina prevede un intervento consultivo dello stesso.

c) Informazioni

1. I Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza hanno diritto di ricevere informazioni e la documentazione di cui alle lettere e),f) del comma 1 dell'articolo 19 del D.L.gs626/94.

2. Gli stessi hanno diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art 4 comma 3 dello stesso decreto.
3. Il datore di lavoro fornisce anche su istanza del Rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge:

- a) sui contenuti del piano di sicurezza
- b) sulle specifiche tecniche afferenti le attrezzature, macchine, impianti e dispositivi di sicurezza;
- c) sulle prescrizioni degli organi di vigilanza (verbali rilasciati in occasione delle visite ispettive dell'ASSL e dell' Ispettorato del Lavoro .

4. Il rappresentante è tenuto a fare uso delle notizie e della documentazione ricevuta solo e strettamente per le questioni connesse alla sua funzione (art 9 comma 3 D.L.gs 626/94)

- d) Formazione e aggiornamento del rappresentante per la sicurezza .

1. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno diritto ad una formazione particolare, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa d'igiene e sulle tecniche di controllo e prevenzioni dei rischi .
 3. Il piano di formazione concordato tra Ames e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere organizzato in modo da garantire almeno 32 ore annue per rappresentante ed essere successivamente a carattere permanente , assicurando continui aggiornamenti e rapporti con organi interni ed esterni (ULSS , Ispettorato del lavoro , Esperti in materie etc.)
- e) Richiesta della convocazione delle riunioni periodiche .
 1. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzioni nella Azienda. Della riunione viene redatto verbale .

PROPOSTA DI REGOLAMENTO MOBILITA' DEL PERSONALE

PREMESSA:

In applicazioni delle normative vigenti nazionali e contrattuali rimane nella competenza della Azienda l'assunzione di ogni determinazione per l'organizzazione degli Asili Nido, delle scuole dell'Infanzia, dei servizi e degli uffici al fine di assicurare e l'economicità, la speditezza e rispondenza al pubblico interesse delle attività d'istituto ;

Li 08/04/2011

Trasferimenti

Nel periodo 15/05 - 31/05/2011 tutti i dipendenti interessati potranno presentare domanda di trasferimento utilizzando il modulo di seguito allegato, indicando in ordine di preferenza tutte le sedi a cui desiderano essere assegnati.
Il dipendente che non presenta alcuna domanda di trasferimento nei termini, avrà implicitamente espresso la volontà di restare nella stessa sede di lavoro dell'anno scolastico corrente.

- Entro il 30/06/2011 AMES S.p.A. predisporrà una graduatoria secondo le seguenti modalità:
- 1. A. anzianità di servizio maturata esclusivamente presso AMES S.p.A. espressa in mesi di effettivo servizio (1 mese = 1 punto)
 - 2. lavoratore appartenente alle categorie protette + 20 punti ANCHE B21 ANZIANITÀ (TIPO PATTY)
 - 3. lavoratore con diritto ai benefici della Legge 104/92 per assistenza a familiare disabile +15 punti
 - 4. lavoratore con uno o più figli minori di 8 anni conviventi +10 punti? ~~2 ALTRA~~

La graduatoria verrà resa pubblica e consultabile da tutti i dipendenti tramite accesso all'area riservata del sito www.amesvenezia.it (è necessaria previa registrazione con nome utente e password per entrare in questa sezione del sito); sarà inoltre consultabile presso la sede AMES S.p.A. nei giorni e gli orari che verranno successivamente indicati; verrà inoltre trasmessa in copia alle organizzazioni sindacali.

Sulla base della graduatoria e delle richieste effettuate dai dipendenti, AMES S.p.A. provvederà ad attuare i trasferimenti entro _____
La conseguente assegnazione delle sedi per l'anno scolastico 2011/2012 verrà comunicata _____

Nell'assegnazione delle sedi l'azienda si attenerà inoltre ai seguenti criteri:

- (Non) potrà essere assegnato più di un lavoratore che usufruisca dei permessi per Legge 104/92 alla medesima scuola; *IN CONFLITTO / IN SOFFERENZA*
- Se all'interno di un gruppo di lavoro si verificano in corso d'anno delle incompatibilità, l'azienda provvederà autonomamente allo spostamento dei soggetti in (ite); nei casi più gravi anche con eventuale frazionamento di tutto il gruppo. I soggetti coinvolti non saranno più assegnati stabilmente ad una sede, ma passeranno al ruolo di jolly. (NOTIVATO) PREVIO CONFRONTO FRA LE PARTI
- Per la sostituzione di assenze di lunga durata che si verificano in corso d'anno (per malattia, infortunio, ecc.) verrà assegnato stabilmente un jolly.
- Per le dipendenti che rientrano in servizio al termine del congedo per maternità usufruendo di un'ora di riduzione di orario per allattamento: qualora sia possibile garantire l'adeguato funzionamento del precedente servizio, la dipendente manterrà la stessa sede lavorativa precedentemente occupata; laddove ciò non sia possibile, l'azienda ~~assegnerà~~ con la lavoratrice la temporanea assegnazione ad una sede in cui la riduzione dell'orario giornaliero non comprometta l'organizzazione del servizio.
- Analogamente per le dipendenti che intendono usufruire di congedi parentali (=maternità o congedo facoltativo) in maniera frazionata: qualora sia possibile garantire l'adeguato funzionamento del servizio, la dipendente manterrà la stessa sede lavorativa precedentemente occupata; laddove ciò non sia possibile, l'azienda assegnerà la dipendente ad una sede in cui sia possibile gestire in modo funzionale al servizio la presenza discontinua della lavoratrice.

530
53
LA