

Addì, 8 giugno 2004 a Milano

tra

**ASSOSCRITTURA E ASSOSPAZZOLE
e
FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL**

è stato steso il presente documento di rinnovo del ccnl 15 giugno 2000.

Art. ... (5) – Decorrenza e durata

I primi due commi sono sostituiti dai seguenti:

Il presente contratto decorre dall'1.1.2004 e avrà scadenza il 31.12.2005 per la parte economica e il 31.12.2007 per la parte normativa.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal 9 giugno 2004 ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

L'art. ... (7) è sostituito dal seguente:

Art. 7 – Sistema informativo –Osservatorio nazionale di categoria

Le parti ritengono che l'approfondita conoscenza dei settori e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate nei settori.

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo – attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e la individuazione delle possibili soluzioni – di migliorare la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Per perseguire queste finalità le parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio Nazionale.

L'Osservatorio, è costituito da tre rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil e da altrettanti dell'Associazione imprenditoriale.

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti i settori e i loro compatti;
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti.

Sulla base delle conoscenze comuni acquisite, inoltre, l'Osservatorio analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e l'Associazione nazionale di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali, internazionali e comunitarie, in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo i processi di riposizionamento competitivo delle imprese.

○ ○ ○ ○

Le materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio sono le seguenti:

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei compatti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;

- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa (*benchmarking*) delle migliori prassi in materia di responsabilità sociale;
- q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura dei settori, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento dei settori e le loro tendenze evolutive.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate.

L'Osservatorio può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Gli studi e le analisi condotte all'interno dell'Osservatorio potranno essere preparatori anche alla attività negoziale delle parti.

L'Osservatorio può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

L'Osservatorio si riunisce ordinariamente con cadenza semestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio vengono approvati all'unanimità.

L'attività di segreteria operativa dell'Osservatorio è presso l'Associazione degli imprenditori.

Nota a verbale

Una riunione annuale sarà comunque dedicata – su richiesta di una delle parti – alle informazioni di cui all'art. 7 del CCNL 15 giugno 2000.

Attività al livello regionale

Al livello regionale potranno essere effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni effettuate e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di

Osservatorio Nazionale che in sede territoriale e di distretto industriale, per fornire all’Ente Regione le indicazioni necessarie per le sue attività istituzionali a sostegno dei settori e per la regolamentazione dei profili formativi.

Le conclusioni cui le parti saranno pervenute in tale sede saranno ricondotte, per competenza, agli organismi bilaterali regionali previsti dagli accordi interconfederali vigenti.

Informazioni al livello territoriale e / o di distretto industriale

Al livello territoriale (normalmente coincidente con quello delle strutture organizzative imprenditoriali) e nelle aree caratterizzate da un elevato grado di omogeneità e da una significativa concentrazione di aziende dei settori, da identificare in incontri nazionali tra le parti e previa verifica operativa con le competenti associazioni territoriali, verranno attivati annualmente – su richiesta delle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti – momenti di analisi e confronto congiunto sull’andamento produttivo e occupazionale delle imprese dei settori del territorio.

A questo fine si utilizzeranno sia le conoscenze acquisite tramite l’Osservatorio Nazionale, che le informazioni messe a disposizione da parte delle associazioni datoriali territoriali.

Le materie di analisi e confronto sono le seguenti:

- a) l’andamento dell’attività produttiva e la competitività settoriale;
- b) la struttura ed evoluzione dell’occupazione;
- c) le tendenze del mercato del lavoro e dei fabbisogni professionali;
- d) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell’organizzazione dei tempi di lavoro;
- e) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- f) tendenze del decentramento produttivo sia in Italia che all’estero;
- g) le iniziative di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- h) condizioni e problemi legati al rispetto dell’ambiente;
- i) costo dell’energia e iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- j) valorizzazione del lavoro femminile e iniziative di pari opportunità locali;
- k) problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua.

Le analisi e gli approfondimenti su tali materie, in quanto si concretizzino in proposte comuni delle parti, saranno sottoposti agli enti pubblici territoriali competenti, nonché agli organismi paritetici territoriali intercategoriali affinché nella programmazione dei rispettivi interventi tengano conto delle esigenze dei settori.

Informazioni al livello aziendale

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

- a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico – sociali dell’azienda (come specificato nel presente paragrafo);
- b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda al paragrafo 4 dell’art. 6 del presente contratto);
- c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).

Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell’impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

Pur con le finalità proprie di ciascuna regolamentazione, i tre diversi momenti informativi possono coincidere.

Informazioni

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di sessanta dipendenti, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

- a) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- b) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- e) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- f) il superamento delle barriere architettoniche;

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto in ordine:

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);
- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;
- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;
- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero.
- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;
- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Ulteriori verifiche potranno essere effettuate a richiesta di una delle parti, quando si determinino condizioni tali che le rendano necessarie.

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre – a richiesta della RSU – informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali. L'informazione riguarderà il paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.

Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di deposito, per legge, del bilancio consegneranno, a richiesta, copia dello stesso e della relazione di accompagnamento, già approvate dall'assemblea dei soci.

Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al primo comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali.

Imprese a dimensione europea

In relazione alla direttiva U.E. 94/45 le parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro paese.

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea in coerenza con le disposizioni della direttiva stessa e dell'Accordo interconfederale vigente, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.

In relazione a quanto sopra e nell'ambito di un armonico sviluppo del sistema informativo contrattuale adottato per i settori nel loro complesso, anche alle Organizzazioni sindacali nazionali viene riconosciuto il ruolo di soggetti attivi destinatari delle informazioni di cui alla direttiva 94/45 da parte delle imprese a livello europeo, che abbiano in Italia la sede della società capogruppo secondo le procedure che saranno fissate nei relativi accordi aziendali.

L'art. 8 – Formazione è sostituito dal seguente:

Art. 8 – Formazione

1 . Organismo bilaterale nazionale di categoria

Nell'attuale contesto industriale, caratterizzato dalla necessità di più elevati livelli di competitività, dalla capacità di valorizzare le risorse umane e di migliorarne l'occupabilità, da una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, assume un rilievo strategico per il sostegno e lo sviluppo dei settori l'esigenza:

- di una efficace esplicitazione dei fabbisogni professionali;
- di disporre di azioni formative adeguate;
- di promuovere un positivo rapporto fra sistema produttivo e sistema formativo (inteso come insieme di Istruzione scolastica, Università, Formazione Professionale);

In tale contesto, le Parti:

- convengono sulla positività e l'importanza di esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione;
- si riconoscono nella comune valutazione che le parti sociali debbano essere titolari dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali dei settori;
- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire – alla collettività, alle istituzioni, al settore – elementi utili per l'individuazione e l'indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti l'istruzione e la formazione, a sostegno dei settori e del loro sviluppo.

Le parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, decidono di costituire l'**ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE DEL SETTORE (OBN)**.

OBIETTIVO dell'**OBN** è fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità e efficacia della formazione e dell'orientamento, al fine di valorizzare le risorse umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo.

L'**OBN** è costituito da 3 rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil e da altrettanti dell' Associazione imprenditoriale.

L'**OBN** si riunisce ordinariamente con cadenza almeno semestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

L'**OBN** può sollecitare e/o indicare iniziative relative a singole realtà di comparto o riferite all'ambito locale, anche raccordandosi e recependo istanze dai livelli distrettuali e territoriali.

L'**OBN** può avvalersi di esperti e collaboratori esterni individuati di comune accordo al fine di perseguire compiti ed obiettivi specifici concordati. In tal caso, ciascuna delle parti ne assume a proprio carico le eventuali spese, fermo restando che l'**OBN** potrà favorire – per le attività istituzionali sopra elencate – l'utilizzo di fondi e finanziamenti pubblici e privati, nazionali ed europei, da parte delle rispettive Associazioni e Organizzazioni sindacali.

Le Parti si impegnano a mettere a disposizione dell’OBN, direttamente o tramite l’Osservatorio, dati statistici ed informazioni di cui dispongano inerenti l’obiettivo dell’OBN e a promuovere, ciascuno per propria parte, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all’art. 118 della legge 388/2000.

Gli studi e le analisi condotti all’interno dell’OBN, in relazione alle funzioni e compiti ed alle attività svolte, potranno essere preparatori e propedeutici anche all’attività negoziale delle Parti e di supporto allo svolgimento della contrattazione di secondo livello.

Ogni decisione dell’OBN relativa alla propria attività è assunta all’unanimità.

L’attività di Segreteria operativa dell’OBN è presso l’Associazione degli imprenditori.

ATTRIBUZIONI DELL’OBN

L’OBN è preposto all’attuazione delle seguenti funzioni:

- completare e mantenere aggiornata e di libera accessibilità l’anagrafe delle figure di riferimento necessarie al funzionamento e allo sviluppo dei settori (a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all’OBNF);
- completare e mantenere aggiornate e di libera accessibilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all’OBNF);
- completare/monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competenze relativi alle figure professionali (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all’OBNF);
- partecipare ad iniziative di coordinamento tra i settori in materia di metodologie, lessici, identificazione/verifica/descrizione nella rilevazione dei fabbisogni di professionalità e nella promozione della formazione permanente;
- attivare e mantenere rapporti con istituzioni preposte alla formazione in senso lato, (fra cui il Ministero dell’Istruzione Università e Ricerca, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Conferenza Stato-Regioni, gli enti ed Organismi Bilaterali Regionali e di categoria, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui all’art. 118 della legge 388/2000);
- promuovere, progettare, proporre moduli formativi sulle tematiche del settore finalizzati alla formazione di formatori e tutors;
- proporre linee guida e promuovere le migliori pratiche formative, in particolare per favorire l’incontro fra domanda e offerta di lavoro e per la riqualificazione nei processi di mobilità;
- promuovere moduli di formazione, anche a distanza, su temi di specifico interesse per il settore;
- individuare, implementare e diffondere linee guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficace da parte degli OBR, delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai neoassunti;
- individuare opportunità formative e definire progetti quadro per la formazione permanente nei settori (non sostitutivi delle iniziative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo alle associazioni imprenditoriali e alle Organizzazioni sindacali indicazioni utili (queste ultime correlate a Fondimpresa - Fondo interprofessionale di cui all’art. 118 della legge 388/2000);
- promuovere e diffondere le esperienze più significative di formazione di primo inserimento, di formazione continua e di alternanza realizzate nell’ambito dei settori;
- promuovere e organizzare iniziative di riflessione relative alla qualità e all’efficacia di azioni formative realizzate;
- collaborare con le istituzioni che concorrono alla definizione dei profili formativi dell’apprendistato;
- individuare e diffondere linee guida a garanzia della qualità degli stages da effettuare nelle imprese dei settori (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);

*** *** ***

2. Azioni positive per le pari opportunità'

L'OBN, nell'ambito dello svolgimento delle attività sopra specificate, potrà promuovere specifiche iniziative formative nonché programmi di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile, mediante la costituzione di un apposito gruppo di studio. A tal fine potranno essere utilizzati i risultati delle conoscenze acquisite di comune accordo a livello nazionale.

In parallelo sarà condotta un'analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento, nell'assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni dell'U.E. ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le organizzazioni sindacali"; l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Le parti promuoveranno presso le proprie strutture associative la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati.

*** *** ***

3. Progetti formativi

Le Parti convengono sulla opportunità di confrontarsi su specifiche iniziative di cui le stesse siano propositrici o titolari, nonché di fare conoscere tali iniziative alle aziende associate e ai lavoratori, anche ai fini di quanto previsto all'art.... (57), lett. b) del presente CCNL.

Ferme restando le rispettive autonomie operative le parti potranno inoltre promuovere specifiche iniziative formative, non riconducibili a Fondimpresa, da progettare e realizzare congiuntamente.

Raccordo con il livello territoriale

A) L'OBN mette a disposizione delle rispettive parti al livello territoriale le conoscenze e quant'altro ritenuto necessario.

B) Il materiale proveniente dall'OBN e gli approfondimenti specifici condotti dalle parti al livello locale concernenti le possibili iniziative tendenti a:

- migliorare l'integrazione tra scuola e lavoro per favorire l'inserimento dei giovani studenti attraverso strumenti appropriati quali il contratto a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, e i tirocini formativi, per i quali andranno ricercate soluzioni che ne favoriscano la realizzazione anche nel corso dell'anno scolastico.
- recuperare al mercato del lavoro soggetti appartenenti a fasce deboli attraverso iniziative mirate di qualificazione e/o di riqualificazione professionale;
- verificare, in termini quantitativi e qualitativi, le iniziative formative rivolte ai giovani in contratto di formazione lavoro;
- elaborare progetti formativi e/o promuoverne la predisposizione in funzione dei programmi definiti a livello nazionale;
- promuovere la realizzazione di iniziative formative in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 626/94, utilizzando le risorse rese disponibili dalle Regioni.
- studiare le opportune iniziative perché gli enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap allo scopo di favorirne la utile collocazione, anche tramite convenzioni, in posti di

lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.
saranno sottoposti alla attenzione degli enti pubblici competenti ed agli organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, affinchè nella programmazione dei loro interventi tengano conto delle prospettive esigenze dei settori.

C) L'OBN deve attivarsi e creare presupposti perché si instauri un'efficace circolarità del flusso delle informazioni dalla periferia (territori, distretti, OBR, strutture formative periferiche) al centro (OBN) e viceversa.

Art. ... (18) – Versamento dei contributi sindacali

In stesura. precisare nell'1% l'ammontare dei contributi.

L'Art. ... (24) – Regime di orario a tempo parziale

è sostituito dal presente:

Art. ... (24) – Regime di orario a tempo parziale

A) DISPOSIZIONI GENERALI

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscono l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.

B) INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. (21) del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.

In caso di part-time verticale il periodo di comprova, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.

C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. ... (32) del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili). In tal caso, nell'accordo individuale datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. Tali clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al quarto comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Nota a verbale

Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore.

Art. (25) – Contratto a termine

L'art. è sostituito dal seguente:

Art. ... (25) – Contratto a tempo determinato

Le parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui sono specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a tempo determinato e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Su richiesta, l'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una informazione e formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Come previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche, anche se di durata inferiore a 7 mesi:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

Il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi, ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.

Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi.

Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a tempo determinato con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

In tutti i casi di contratto a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

Nel contratto a tempo determinato è applicabile il periodo di prova. Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli (79) – (85) - (94) del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio dall'art. (79), che sono confermate per i lavoratori di primo, secondo e terzo livello in una settimana, per i lavoratori di quarto, quarto super e quinto livello in due settimane.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 368 del 6.9.2001.

Previdenza complementare

Le parti si danno reciprocamente atto di essere disponibili a modificare l'atto istitutivo del fondo di previdenza complementare Previmoda per consentire l'adesione al fondo anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi.

Analoga disponibilità dovrà essere verificata anche presso le altre parti istitutrici di Previmoda.

Dichiarazione a verbale

I contratti a tempo determinato instaurati fino alla data di sottoscrizione del presente accordo ai sensi dell'art. 25 del CCNL 15 giugno 2000 restano validi e mantengono la loro efficacia fino alla scadenza inizialmente prevista o prorogata.

Le percentuali fissate dalla vigente nuova disciplina contrattuale per le fattispecie indicate si applicano ai contratti a tempo determinato stipulati successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, non computando i contratti a tempo determinato già stipulati e tuttora in corso.

Art. (26) – Disciplina dell'apprendistato

L'Art. 26 – Disciplina dell'apprendistato è sostituito dal seguente:

Art. ... (26) - Apprendistato professionalizzante

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire – attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile – lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Nel frattempo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. (26) del ccnl 15 giugno 2000.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. ... (21) del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
7 e 6	72	20	20	32
5	66	20	20	26
4 S e 4	60	18	18	24
3	54	16	16	22
2	42	14	14	14

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo) è riconosciuta ai lavoratori che – prima del contratto di apprendistato – abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto – dovere di istruzione e formazione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore – nei limiti del periodo di comporto – il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:

- a) nei primi due periodi di apprendistato:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista,
 - dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista,
 - dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista,
 - per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;
- b) nel terzo periodo di apprendistato:
- per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato sarà effettuata la trattenuta del % del trattamento economico di cui ai commi precedenti (*valore da determinare in fase di stesura del CCNL, tenendo conto che la penalizzazione dovrà risultare equivalente a quella applicata agli operai*).

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli (79), ... (85) e ... (94) del presente contratto.

FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.

Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post – obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.

Le parti, attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;
- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione;

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro

Dichiarazione a verbale n. 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che, nel settore, il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Art. (27) – Contratto di lavoro interinale

L'art. è sostituito dal seguente:

Art. ... (27) – Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purchè non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

L'Art. (28) – Lavoro Ripartito (Job Sharing)

L'art. è sostituito dal seguente:

Art. ... (28) – Job sharing

Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le Parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale.

Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.

Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso.

In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato, che è pertanto tenuto a sostituire l'assente. L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. ... (38) "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. ... (52) del presente contratto.

La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti. La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.

Viene considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. E' applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui agli artt. ... (33) e (...) del presente contratto.

Le maggiorazioni per lavoro straordinario e per flessibilità spettano al lavoratore che ha prolungato la propria prestazione oltre la durata dell'orario complessivo settimanale.

In caso di applicazione di sanzioni disciplinari concretantesi nella sospensione di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto a sostituire il lavoratore sospeso durante tutto il tempo di applicazione della sanzione.

In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. Il lavoratore residuo e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il

nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto col lavoratore residuo, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al terzo comma del presente articolo.

In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che il lavoratore residuo è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratore potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.

In deroga a quanto specificamente previsto dal presente contratto, la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avverrà in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto da ogni lavoratore coobbligato in ciascun mese.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma contrattuale

Art. ... – Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavori e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal Decreto legislativo n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dal comma 3 e 4 dell'art. 54 del decreto legislativo n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto sono indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova: tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati, inoltre:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

La formazione potrà essere accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma, a moduli, proposti dall'Organismo bilaterale OBN.

I moduli formativi conformi a quelli proposti dall'Organismo bilaterale OBN risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un'altra azienda sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatto salvo, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.

Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).

Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche

dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Dichiarazione a verbale n. 1

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del Decreto Legislativo n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).

Dichiarazione a verbale n. 2

Le parti si riservano di definire un modello di progetto individuale di inserimento, da proporre per l'utilizzo nel sistema.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della legge n. 68/99 della disciplina del contratto di inserimento/reinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.

Art. ... - Telelavoro

Le parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Pertanto, con il presente articolo le parti, recependo l'accordo interconfederale sottoscritto da _____ in data _____, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del CCNL come segue.

1. Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il presente articolo regolamenta esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.

Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio e ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente CCNL.

2. Per telelavoro si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implica l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere: a) prevista all'atto dell'assunzione; b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lettera b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del CCNL in vigore).

Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di Telelavoro, la decisione di passare al Telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

4. Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCNL di categoria spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa.

Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre rientri periodici di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

5. La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Nel caso di perdita degli strumenti di lavoro ovvero di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente e tempestivamente segnalati, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto o per ripristinare la situazione originaria.

Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'impresa avrà facoltà di disporre il rientro del telelavoratore presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa, la quale ha diritto a rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualunque motivo ovvero di reversione dell'attività lavorativa.

6. Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente CCNL in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa.

Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, ROL, lavoro festivo e notturno.

In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

7. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoghe attività lavorativa in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro.

Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

8. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e all'utilizzo dei mezzi informatici.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

9. Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 626/94 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.
10. Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso alle cariche ed all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.
11. Nel caso di ricorso al telelavoro, il datore di lavoro informerà e consulterà i rappresentanti dei lavoratori in merito all'introduzione del telelavoro in azienda.
12. E' possibile adottare il regime di telelavoro, secondo le disposizioni e le indicazioni sopra specificate, anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto a tempo parziale.

Le parti si riservano di verificare la conformità del presente articolato contrattuale con il testo definitivo ed ufficiale dell'Accordo Interconfederale, con riserva di eventuali armonizzazioni.

Art. ... (29) – Inquadramento unico dei lavoratori

Integrazione:

Le Parti riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato possono influire sulle prestazioni richieste ai lavoratori e convengono sull'utilità di un confronto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.

A tal fine concordano di istituire un Gruppo di lavoro che avrà lo scopo di valutare le metodologie di inquadramento previste dai principali contratti nazionali ed europei e di ricercare un eventuale diverso modello di inquadramento ritenuto idoneo alle caratteristiche dei settori.

Le Parti si danno atto che il Gruppo di lavoro potrà esplorare qualsiasi ipotesi, ivi compresa quella di una classificazione articolata su aree professionali omogenee, prefigurandone benefici, criticità e conseguenze sui lavoratori e sulle imprese.

Relativamente alle proposte congiuntamente individuate, le Parti si danno altresì atto che il Gruppo di lavoro dovrà produrre attente valutazioni di praticabilità in relazione alle peculiarità dei settori e alle caratteristiche organizzative delle piccole e medie imprese.

Il Gruppo di lavoro si incontrerà entro il mese di dicembre 2004 e presenterà le proprie conclusioni alle parti stipulanti entro il 30 giugno 2006.

Il Gruppo di lavoro, entro il 30 giugno 2005, procederà altresì ad una verifica dei profili professionali, al fine di accertarne l'attualità.

Togliere il capitolo: Commissione Tecnica Paritetica Nazionale

Art. ... (32) – Orario di lavoro

Il 2° comma è sostituito dal seguente:

- La durata dell'orario contrattuale è normalmente di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere, normalmente distribuite su 5 giorni.

Art. ... (33) – Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro

- Il 3° comma è sostituito dal seguente:

Il suddetto regime di flessibilità dell'orario di lavoro comporterà prestazioni lavorative superiori all'orario medesimo, cui corrisponderà, nei periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di ore di riduzione o viceversa.

- Sono aggiunti i seguenti nuovi ultimi commi:

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Art. ... (...) – Flessibilità tempestiva

In considerazione delle variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda le aziende che manifesteranno, in qualsiasi momento dell'anno, l'intenzione di avvalersi della regolamentazione di cui al presente articolo per rispondere alla necessità di assecondare variazioni di intensità dell'attività dell'azienda, di parti di essa, o di gruppi di lavoratori, potranno superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario contrattuale settimanale.

Al verificarsi della necessità, la Direzione aziendale comunicherà alla RSU, illustrandone le ragioni, con un preavviso non inferiore a 5 giorni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra Direzione e RSU.

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione tempestiva della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

Allo scadere del quinto giorno, esaurita la procedura di cui sopra, la flessibilità diventa operativa.

Analoga procedura verrà utilizzata in un momento successivo per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali.

La flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

A fronte del superamento del normale orario contrattuale corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione. I

lavoratori interessati alla flessibilità percepiscono la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario.

Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 22%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo accordi tra le Parti.

Chiarimento a verbale

Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 96 di flessibilità di cui all'art. ...(33).

Dichiarazione a verbale n. 1

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le aziende che non manifestino l'intenzione di avvalersi della regolamentazione relativa alla flessibilità tempestiva potranno non applicare la procedura avendo già concordato a livello aziendale tale materia.

Art. ... (34) – Lavoro Straordinario, notturno e festivo

- Il primo comma è sostituito dal seguente:

E' considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale, ad eccezione di quello connesso ai regimi di flessibilità dell'orario di lavoro di cui agli artt. ... (33) e ... (flessibilità tempestiva)

- Sono aggiunti i seguenti nuovi commi:

Il periodo di cui all'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 è fissato in dodici mesi, a fronte della molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nei settori.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario variabile articolato su più settimane e di assenza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, il limite di 8 ore di lavoro notturno nelle 24 ore è calcolato come media su un arco di tempo di 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, considerata la particolare esigenza del settore di garantire lo svolgimento continuativo di talune attività nel fine settimana per mezzo di lavoratori specificamente addetti ad esse con orari di lavoro particolari, anche a tempo parziale, distribuiti su una parte dei giorni settimanali, si prevede che per tali fattispecie le parti al livello aziendale possano concordare che la durata massima dell'orario lavorativo di 8 ore di cui all'art.

13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003 sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale.

Art. ... (35) – Lavoro a turni

E' aggiunto il seguente nuovo comma:

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di modifica del turno assegnato il lavoratore dovrà comunque fruire, all'atto del passaggio a diverso turno, di un adeguato periodo di riposo che può essere inferiore a 11 ore.

Art. ... (37) – Giorni festivi

- Il 1° comma, punto d) è sostituito dal seguente:

- d) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un altro giorno da concordarsi all'inizio di ogni anno tra la Direzione e la RSU, in sostituzione di quello del Santo Patrono.

Art. ... (50) – Portatori di handicap ed invalidi

Il titolo è sostituito dal seguente: **Lavoratori disabili**

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

Le Parti stipulanti il presente contratto, sensibili al problema delle persone disabili e diversamente abili, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali con tutti gli strumenti agevolativi previsti dalla legge 12 marzo 1999 n. 68, anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative delle aziende.

Art. ... (50) – Tutela della maternità

- Il 1° comma è sostituito dal seguente:

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda, con decorrenza 1.1.2005, integrerà il trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore per il periodo di astensione fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta per i primi 5 mesi.

- E' aggiunta la seguente:

Nota a verbale

Ai fini di dare attuazione alle disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici, le Parti raccomandano che la lavoratrice interessata segnali all'azienda lo stato di gravidanza.

Art. ... (57) – Iniziative a sostegno della formazione continua

- Il punto b) del 1° comma è sostituito dal seguente:
 - b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali – anche nell'ambito di Fondimpresa - concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 196 del 1997 e successive modificazioni.
- Modificare il secondo comma prevedendo la seguente aggiunta dopo “occupati nell'azienda;”: il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale.
- Sesto comma : il 2% riguarda sia i corsi della lettera a) che quelli della lettera b).

Art. ... (58) – Facilitazioni ai lavoratori studenti

Aggiungere il seguente comma:

I permessi di cui alla lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

L'art. ... (71) – Lavoro discontinuo è sostituito dal seguente:

Art. ... (71) – Lavoro discontinuo

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al RD 6.12.1923 n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruienti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 40%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50[^] ora settimanale compresa, ovvero 72[^] ora settimanale per i custodi e portieri fruienti, nello stabilimento o immediate

dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. ... (34) del presente contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. ... (32) del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Protocollo n. ... (3) – Codice di condotta

La disposizione transitoria è sostituita dalla presente:

Le Parti confermano le intese che avevano condotto alla definizione del protocollo n. 3 del CCNL 15 giugno 2000 e concordano che l'attuazione delle “disposizioni finali e verifiche” sia esaminata in un apposito incontro tra le Parti – che potrà svolgersi anche nell'ambito dell'Osservatorio Bilaterale – da effettuarsi entro il 31 dicembre 2004.

Protocollo n. ... (2) – Tutela della dignità personale dei lavoratori

Il testo è sostituito dal seguente:

Tutela della dignità personale dei lavoratori

Le Parti concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento, viene inserita in allegato al presente contratto la risoluzione del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

TABELLE RETRIBUTIVE**Tabella A – Aumento dei minimi contrattuali**

livelli	aumento 1.6.2004	aumento 1.1.2005	aumento 1.7.2005	Totale aumento	importo forfet. una tantum (*)
7	€ 44,99	€ 33,74	€ 33,74	€ 112,47	€ 76,74
6	€ 41,85	€ 31,39	€ 31,39	€ 104,63	€ 71,39
5	€ 39,77	€ 29,83	€ 29,83	€ 99,43	€ 67,84
4 S	€ 37,67	€ 28,25	€ 28,25	€ 94,17	€ 64,26
4	€ 35,92	€ 26,94	€ 26,94	€ 89,80	€ 61,28
3	€ 34,00	€ 25,50	€ 25,50	€ 85,00	€ 58,00
2	€ 31,39	€ 23,54	€ 23,54	€ 78,47	€ 53,55
1	€ 19,62	€ 14,71	€ 14,71	€ 49,04	€ 33,47

Tabella B – Nuovi minimi contrattuali

livelli	minimo tabellare 1.6.2004	minimo tabellare 1.1.2005	minimo tabellare 1.7.2005
7	€ 949,25	€ 982,99	€ 1.016,73
6	€ 819,73	€ 851,12	€ 882,51
5	€ 754,45	€ 784,28	€ 814,11
4 S	€ 697,09	€ 725,34	€ 753,59
4	€ 668,44	€ 695,38	€ 722,32
3	€ 617,33	€ 642,83	€ 668,33
2	€ 569,24	€ 592,78	€ 616,32
1	€ 430,63	€ 445,34	€ 460,05

(*) Importo forfetario una tantum

L'importo forfetario una tantum lordo verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio 2004 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile – 31 maggio 2004 con riduzione proporzionale per i casi di servizio militare, aspettativa, assenza facoltativa post-partum, assunzione nel corso del periodo 1° aprile – 31 maggio 2004, cassa integrazione guadagni a zero ore e sarà altresì proporzionato in caso di attività part-time.

L'importo forfetario una tantum non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno atto che a decorrere dal 1° giugno 2004 cessa di essere corrisposta l'Indennità di vacanza contrattuale, senza recupero di quanto erogato nei mesi di aprile e maggio 2004.

PROTOCOLLO SULLE MODALITA' DI ESECUZIONE DELLA TRATTENUTA E DEL VERSAMENTO DELLA QUOTA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE RICHIESTA DA FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL E UILTA-UIL AI LAVORATORI NON ISCRITTI A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CCNL 15 GIUGNO 2000

In data 8 giugno 2004 a Milano

tra

**ASSOSCRITTURA – ASSOSPAZZOLE
e
FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL**

In relazione all'accordo 8 giugno 2004 raggiunto con Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil per il rinnovo del ccnl 15 giugno 2000, sono state convenute le seguenti modalità di esecuzione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di € 25,00 a carico dei lavoratori non iscritti a Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni sindacali nazionali Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil e dei singoli lavoratori. Essa non comporta responsabilità ed iniziative per le aziende, che si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

1. le Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil ai lavoratori non iscritti (allegato A);
2. unitamente alla busta paga del mese di giugno 2004, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'avviso di cui al presente protocollo (allegato B);
3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di giugno 2004 i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di € 25,00 sul saldo della retribuzione del mese di luglio 2004;
5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di giugno 2004 ed i cinque giorni lavorativi successivi potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;
6. entro il 30 settembre 2004, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul c/c 00000004537 CAB 03200 – ABI 01005 – CIN N presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati 2 Roma, intestato a Filta-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil a mezzo di bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività (attenzione: il conto corrente è ancora intestato a Filta-Cisl e non a Femca-Cisl);
7. entro il 10 ottobre 2004 le Direzioni aziendali comunicheranno alle RSU o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil, esclusivamente

l'ammontare complessivo trattenuto, allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione;

8. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al 31 maggio 2005 e successivamente potranno essere distrutti.

Le Parti si impegnano a diffondere, con gli strumenti normalmente in uso, presso i propri associati e le strutture periferiche, gli allegati al presente protocollo.

ASSOSCRITTURA

FEMCA-CISL

ASSOSPAZZOLE

FILTEA-CGIL

UILTA-UIL

allegato "A" al protocollo dell' 8 giugno 2004

COMUNICATO AI LAVORATORI

In relazione alla sottoscrizione dell'accordo 8 giugno 2004 di rinnovo del ccnl 15 giugno 2000 è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta e al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di € 25,00 a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil

La procedura concordata tra le Parti è la seguente:

1. le Organizzazioni Sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil informeranno i lavoratori sulle modalità della sottoscrizione, affiggendo in bacheca il presente comunicato inerente la procedura di attuazione della trattenuta e del versamento della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta dalle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil ai lavoratori non iscritti;
2. unitamente alla busta paga del mese di giugno 2004, l'Azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione;
3. entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga del mese di giugno 2004, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale;
4. l'Azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di € 25,00 sul saldo della retribuzione del mese di luglio 2004;
5. i lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale, missione o qualunque altro motivo nel periodo intercorrente tra la distribuzione della busta paga del mese di giugno 2004 ed i cinque giorni lavorativi successivi, potranno comunicare la loro non adesione nel termine dei cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta resta sospesa;
6. entro il 30 settembre 2004, l'Azienda dovrà versare le trattenute sul c/c n. 000000045437 – CAB 03200 – ABI 01005 – CIN N – presso la Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati 2 Roma, intestato a Filta-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil a mezzo bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività;
7. entro il 10 ottobre 2004, le Direzioni aziendali comunicheranno alle RSU, o in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali di Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario), unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione;
8. i dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'Azienda fino al 31 maggio 2005 e successivamente potranno essere distrutti.

allegato "B" al Protocollo dell' 8 giugno 2004

AVVISO AI LAVORATORI

QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE CONTRATTUALI

**PER I LAVORATORI NON ISCRITTI
ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil**

"La informiamo che, in relazione all'Accordo dell'8 giugno 2004 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a € 25,00 a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filtea-Cgil, Uilta-Uil da trattenere sulle competenze a saldo relative alla retribuzione del mese di luglio 2004 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro 15 giugno 2000.

La ritenuta verrà versata dall'Azienda sul c/c n. 000000045437 – CAB 03200 – ABI 01005 – CIN N - presso la Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati n. 2 – Roma intestato a Filta-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil.

Qualora Lei non sia d'accordo dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il termine di cinque giorni lavorativi dalla distribuzione della presente busta paga.