ALLEGATI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

29 LUGLIO 2013

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - Piano Formativo Individuale

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra*:* _____

1. Azienda

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

DATI ANAGRAFICI

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

_____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica ai fini contrattuali da conseguire _____

Durata _____

Categoria/Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria/Livello di inquadramento finale _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/ Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Area tematiche aziendali/professionali
Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi do protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione *(è possibile barrare più opzioni)*

- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (…altro)

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

DATI APPRENDISTA / IMPRESA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

_____

AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____ TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data_____

ALLEGATO 2 - Profili Formativi

ADDETTO AGLI IMPIANTI ED AI PROCESSI METALLURGICI E MECCANICI

Figure professionali: addetto conduzione impianti
addetto impianti sistemi automatizzati
colatore
fonditore
laminatore
verniciatore
stampatore
formatore a mano
animista a mano
carpentiere in ferro
tagliatore con fiamma
saldatore

Area di attività: L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi metallurgici, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento
- Saper eseguire la saldatura elettrica e ossidoacetilenica con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare le più comuni attrezzature da banco
- Saper utilizzare il computer per ottenere informazioni necessarie allo svolgimento della propria attività
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

ADDETTO ALLE MACCHINE UTENSILI

Figure professionali: addetto macchine attrezzate
fresatore
tornitore
addetto macchine a controllo numerico

Area di attività: L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone appunto la regolazione e controllando la qualità del prodotto anche attraverso variazione dei parametri tecnici di processo; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e competenze professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina
- Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta, sostituirli e provvedere alla loro manutenzione garantendo lo standard qualitativo richiesto dalla scheda controllo qualità
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Saper effettuare semplici lavorazioni su banco
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Addetto/Tecnico di officina e operatore macchine utensili (settore orafo)

Figure professionali: trapanista
lapidatore

Area di attività: L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità della lavorazione; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Addetto/tecnico alle attività preparatorie (settore orafo)

Figure professionali: fonditore e preparatore leghe
trafilatore
laminatore
stampatore
affinatore
saggiatore

Area di attività: L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di lavorazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

Addetto/tecnico di microfusione e attività correlate (settore orafo)

Figure professionali: cerista
tagliatore di gomme
fonditore
preparatore di cilindri

Area di attività: L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e la scheda di controllo qualità
- Saper verificare la corrispondenza tra il semilavorato prodotto e il disegno tecnico/creativo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di preparazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

Addetto/tecnico di assemblaggio e lavorazioni sul semilavorato (settore orafo)

Figure professionali: banconista
incassatore
incisore
cesellatore

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni, schede, disegni tecnici o schemi/cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione sul semilavorato, anche mediante l'assemblaggio di varie parti del prodotto.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnica manuale e/o automatizzata
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Addetto/tecnico di finissaggio (settore orafo)

Figure professionali: pulitore
sgrassatore
asciugatore
addetto alla galvanica
bruschiatore/Spazzolatore
smaltatore
lucidatore

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni o di disegni, esegue sul prodotto predefinito operazioni di precisione relative alla finitura superficiale per la realizzazione del prodotto finale.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Saper verificare la corrispondenza tra un semilavorato prodotto e il prodotto finito
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione
- Conoscere, preparare e manutendere gli eventuali impianti necessari per la lavorazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

MONTATORE/INSTALLATORE/ATTREZZISTA/MANUTENTORE MECCANICO

Figure professionali:
riparatore
tubista
tubista impianti termosanitari e di condizionamento
ramista
primarista
montatore macchinario
manutentore meccanico
costruttore su banco (calibrista)
costruttore su macchine
manutentore meccanico
installatore impianti
attrezzista
attrezzatore di macchine

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici o schemi o cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione e di natura complessa, per la costruzione/adattamento, riparazione, manutenzione al banco o su macchine operatrici, montando le attrezzature o macchinari o loro parti o impianti anche termosanitari con controllo e messa a punto degli stessi.

Conoscenze e competenze professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza, compresa quella inerente l'impiantistica termotecnica: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di montaggio, scheda controllo qualità, piani di manutenzione preventiva
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine, compresi elementi di elettromeccanica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche e meccaniche dei materiali impiegati nella costruzione del prodotto
- Conoscere la gestione del processo di montaggio, saper sviluppare un programma di montaggio, saper eseguire il montaggio di gruppi o sottogruppi meccanici e sapere dove intervenire con lavorazioni su banco, anche tramite la saldatura, e con le macchine utensili, per adattamenti eventualmente richiesti
- Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti

- Conoscere gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo per effettuare quanto richiesto dalla scheda controllo qualità ricevuta
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro, compresi quelli per l'attrezzaggio
- Conoscere le caratteristiche della componentistica meccanica ed elettromeccanica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

MONTATORE/INSTALLATORE/MANUTENTORE ELETTRICO - ELETTROMECCANICO - ELETTRONICO

Figure professionali: guardafili
giuntista
installatore impianti elettrici
manutentore elettrico
addetto montaggio parti elettroniche,
addetto montaggio parti elettromagnetiche,
addetto cabine produzione e trasformazione elettrica,
cablatore,
installatore impianti di sicurezza
installatore impianti telefonia interna
installatore impianti hardware
tecnico hardware
riparatori di elettrodomestici - radio e TV -
riparatori di impianti di ricezione
attrezzista linee telefoniche
antennista radar

Area di attività: L'operatore, sulla base di disegni tecnici, interviene nel montaggio, ripristino, o riparazione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti, di computers e di impianti di ricezione anche satellitare nonché di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche.

Conoscenze e competenze professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere e applicare la normativa di settore
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della qualità con livelli standard qualitativi per componentistica e circuitazione
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Conoscere gli elementi di base dell'elettrotecnica e dell'elettronica
- In riferimento allo schema dato saper scegliere i materiali ed i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di illuminazione e distribuzione elettrica in ambito civile
- Collaborare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e partecipare al loro collaudo
- In riferimento allo schema dato individuare i componenti anche elettronici di quadri di comando controllo e regolazione di macchine ed impianti, operare il cablaggio delle apparecchiature e la installazione del quadro a bordo macchina

- Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC circuiti elettropneumatici ed oleodinamici
- Saper installare reti di distribuzione anche informatica di tipo LAN ed intervenire su reti a banda larga
- Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature,..)
- Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici civili e/o industriali
- Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti
- Saper controllare le riparazioni eseguite e saper eseguire una prova di ripristino
- Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

ADDETTO ALLA MANUTENZIONE MEZZI DI TRASPORTO

Figure professionali: elettrauto
autoriparatore
carrozziere
gommista

Area di attività: L'operatore è in grado, con l'ausilio di disegni o guide tecniche, di smontare, rimontare e revisionare gruppi propulsori - organi di trasmissione/direzione, impianti elettrici e componenti elettroniche di mezzi di trasporto, effettuando controlli e regolazioni anche con strumenti diagnostici informatici; inoltre è in grado di intervenire per ripristinare o sostituire parti della scocca e della carrozzeria degli stessi automezzi.

Conoscenze e competenze professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper scegliere e acquisire il materiale necessario
- Saper effettuare interventi sui differenti impianti degli automezzi
- Saper emettere una diagnosi in base ad un esame metodico delle anomalie
- Essere in grado di decidere il metodo di riparazione ed effettuare le riparazioni sulla base dell'ordine dei lavori
- Saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua dei pezzi di ricambio
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria compresa la messa a punto, la riparazione e la sostituzione di tutti i pezzi di ricambio necessari
- Saper effettuare la messa a punto e la sostituzione di tutte le componenti
- Saper installare accessori che rientrano nell'ambito delle ordinarie mansioni del riparatore
- Saper effettuare piccoli interventi di verniciatura
- Saper registrare i dati tecnici relativi al processo lavorativo ed ai risultati
- Conoscere ed usare gli strumenti, le attrezzature e i sistemi di controllo, con particolare riferimento alla strumentazione elettronica ed informatica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere e saper usare gli strumenti di misura, verifica e di controllo
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

ADDETTO ALLA GESTIONE DELLA PRODUZIONE

Figure di riferimento: programmatore di produzione
metodista di lavorazioni meccaniche

Area di attività: L'addetto segue ed organizza il processo produttivo, sulla base del programma di produzione; ottimizza i flussi e l'intero ciclo di produzione e sceglie la soluzione organizzativa ottimale anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavorazione al fine del miglioramento della modalità di esecuzione, intervenendo in caso di anomalie e collaborando per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di lavorazione, scheda controllo qualità.
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Essere in grado di collaborare nella preparazione dei programmi per MUCN anche con utilizzo di sistemi CAM
- Saper compilare la distinta base ed assegnare la codifica
- Essere in grado di collaborare a individuare eventuali soluzioni organizzative e tecniche diverse in caso di difficoltà
- Saper interagire con la Progettazione e la Programmazione e con gli operatori addetti all'automazione a all'informatizzazione del lavoro
- Essere in grado di collaborare alla compilazione del ciclo di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

ADDETTO ALL'UFFICIO TECNICO E PROGETTAZIONE

Figure professionali: addetto lucidi e trascrizione disegni al CAD
disegnatore e lucidista particolarista
modellista in legno (prototipizzzione per la carrozzeria)

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni o con riferimento a schemi esistenti, esegue disegni costruttivi meccanici o elettrici con l'ausilio di stazioni computerizzate di sistemi CAD, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze anche attraverso la costruzione di modelli; prepara la distinta dei materiali, attraverso l'elaborazione di programmi automatici necessari all'esecuzione dei cicli lavorativi, intervenendo anche durante la loro messa a punto.

Conoscenze e competenze professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere la normativa di settore
- Leggere ed interpretare progetti e schemi logici e la documentazione tecnica relativa
- Conoscere le tecnologie meccanica e/o elettrica e/o elettronica
- Conoscere e realizzare il disegno tecnico meccanico e/o elettrico e/o elettronico con strumenti tradizionali e con l'utilizzo di sistemi CAD; rappresentare, attraverso una codifica completa, le caratteristiche sulla natura, sulla geometria e sulle dimensioni del/dei componente disegnato
- Essere in grado di garantire la trasferibilità delle informazioni tra utenti diversi e favorire l'integrazione del disegno-progetto con le altre fasi del processo produttivo
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto.

ADDETTO/TECNICO AL CONTROLLO ED AL COLLAUDO DI QUALITÀ/ESTETICO-FUNZIONALE (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: Addetto prove
Operatore di laboratorio
Addetto controllo qualità/estetica/funzionale
Tecnico di laboratorio
Tecnico di sala prove

Area di attività: L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni, è in grado di verificare che il prodotto, anche sotto il profilo estetico, sia conforme ai requisiti richiesti e ai canoni forniti dai clienti e dalla progettazione, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con complesse funzioni logiche e tecnologiche
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Conoscere e saper applicare le tecniche di analisi e controllo delle prestazioni di un processo (SPC)
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

ADDETTO AL CONTROLLO ED AL COLLAUDO DI QUALITÀ

Figure professionali: Collaudatore
Addetto prove di laboratorio
Addetto sala prove
Operatore di laboratorio
Addetto controllo qualità

Area di attività: L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni quali la produzione e l'ufficio tecnico, è in grado di verificare che il prodotto sia conforme ai requisiti richiesti, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

Conoscenze e competenze professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla Produzione-
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

ADDETTO AI SERVIZI LOGISTICI

Figure professionali: imballatore
conduttore mezzi di trasporto
gruista
imbragatore magazziniere

Area di attività: L'addetto, grazie alla conoscenza del processo produttivo, collabora nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, anche attraverso sistemi informatici interni; è in grado di provvedere alla gestione delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, ed alla loro movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto del materiale; è in grado di eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati.

Conoscenze e competenze professionali:
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Saper definire la movimentazione interna di grezzi, semilavorati, commerciali, prodotti finiti, sulla base della convenienza economica
- Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione,
- Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti
- Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine
- Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Tecnico acquisti (settore orafo)

Figure professionali: approvvigionatore

Area di attività: L'addetto, nel quadro degli obiettivi e delle attività della funzione acquisti, è in grado di affrontare le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato, attraverso la scelta e l'omologazione dei fornitori; è in grado di considerare gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni interfacciandosi con la logistica aziendale per la gestione delle richieste d'acquisto; sa pervenire alla formulazione delle richieste d'offerta ed alla loro valutazione anche per mezzo delle conoscenze degli aspetti legali dei contratti di acquisto e della capacità di gestire la trattativa sia dal punto di vista tecnico che comportamentale.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:
- Conoscere le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato
- Essere in grado di gestire gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni e per l'elaborazione del budget degli approvvigionamenti
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la valutazione e selezione dei fornitori
- Essere in grado di gestire le richieste di acquisto
- Conoscere gli aspetti legali riferiti alle tipologie di contratti maggiormente utilizzate
- Essere in grado di formulare le richieste di offerta e di valutare le offerte
- Essere in grado di gestire una trattativa d'acquisto dal punto di vista tecnico e comportamentale
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici con particolare riferimento alla programmazione della produzione e alla gestione delle scorte e dei magazzini
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale e le tecniche e gli strumenti per l'e-procurement
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area selezione/sviluppo/formazione risorse umane (settore orafo)

Figure professionali: addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle risorse umane

Area di attività: Il tecnico area gestione del personale possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo della gestione del personale. Utilizza le risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in una ottica di integrazione con le altre funzioni/processi aziendali e di miglioramento tecnico-organizzativo anche grazie a capacità di problem setting/solving e di innovazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione personale
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e gestione delle risorse umane
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "personale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere gli elementi fondamentali relativi alla progettazione di una struttura organizzativa
- Conoscere gli strumenti e le metodologie per il reclutamento e la selezione del personale
- Conoscere gli strumenti, le metodologie e la normativa per la formazione, lo sviluppo e la valutazione del personale
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area marketing (settore orafo)

Figure professionali: addetto al marketing

Area di attività: Il tecnico area marketing, possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche che permettano di svolgere funzioni di marketing strategico ed operativo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate
- Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro
- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area amministrazione/gestione del personale (settore orafo)

Figure professionali: addetto all'ufficio del personale

Area di attività: Il tecnico area amministrazione del personale, possiede la conoscenza del diritto del lavoro e del c.c.n.l. di riferimento, della padronanza degli aspetti giuridici, amministrativi e fiscali che regolano il rapporto di lavoro.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
- Conoscere gli adempimenti amministrativi previdenziali e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale
- Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
- Relazionarsi con le Rappresentanze sindacali interne e con le Organizzazioni sindacali
- Relazionarsi con le Associazioni datoriali territoriali e di categoria
- Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area pianificazione e controllo (settore orafo)

Figure professionali: addetto al controllo di gestione

Area di attività: Il tecnico area pianificazione e controllo possiede la padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo economico.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le logiche e le modalità di pianificazione di lungo e medio e di programmazione di breve termine
- Conoscere le procedure tecnico-amministrative più appropriate, sia per aziende con produzioni in serie e/o processo che per quelle operanti su commessa
- Essere in grado di impostare un piano di contabilità industriale (piano dei conti, piano dei centri, dei prodotti)
- Conoscere le principali configurazioni di costo e capacità di utilizzo a fini gestionali
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di controllo gestionale, sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista amministrativo
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di base per impostare correttamente e/o migliorare le procedure di elaborazione del budget
- Essere in grado di realizzare l'aggregazione dei dati, la consuntivazione e la costruzione di report significativi
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "pianificazione e controllo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area elaborazione dati (settore orafo)

Figure professionali: addetto all'elaborazione dati

Area di attività: Il tecnico area elaborazione dati conosce in modo approfondito i processi organizzativi primari e di supporto e le relative attività, ha padronanza degli strumenti, linguaggi, software dell'information e communication technology, contribuisce allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, il disegno e l'analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Eseguire operazioni di caricamento e di estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Essere in grado di utilizzare i più diffusi linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi (ovviamente in relazione a quanto già in dotazione aziendale)
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "elaborazione dati" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Suggerire modifiche/integrazioni nell'acquisizione e nel flusso dei dati sui sistemi in dotazione
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area ricerca & sviluppo (settore orafo)

Figure professionali: addetto all'ufficio ricerca e sviluppo

Area di attività: Il tecnico area ricerca & sviluppo, conoscendo le tecnologie di comparto, è in grado di implementare e gestire progetti e programmi di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le logiche dello sviluppo innovativo del prodotto ("lean development")
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche del Project Management
- Conoscere e saper utilizzare le metodologie per la gestione di progetti e programmi di ricerca e sviluppo (ad esempio "product lifecycle" management, "engineering collaboration", ecc.)
- Conoscere le tecniche e gli strumenti per la sperimentazione e la prototipazione rapida e virtuale (ad esempio "digital mock up", simulazioni CAE, "visual prototyping", ecc.)
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche, gli strumenti e le metodologie per l'integrazione tra la sperimentazione virtuale e quella fisica
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "ricerca & sviluppo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area produzione (settore orafo)

Figure professionali: addetto all'ufficio produzione

Area di attività: Il tecnico area produzione, conoscendo le tecniche organizzative e le metodologie per la gestione delle "operations", è in grado di coordinare le risorse assegnate ad un reparto e/o ad una o più linee di produzione monitorando i risultati in termini di produttività e qualità delle lavorazioni.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Sapere applicare le tecniche di studio dei metodi, di misurazione dei tempi, studio del layout e del flusso delle lavorazioni, utilizzando le metodologie e gli strumenti per impostare programmi per la valutazione dell'efficienza e per il recupero della produttività delle lavorazioni
- Sapere analizzare il processo ed i cicli di lavorazione per proporre soluzioni tecnologiche per la razionalizzazione ed il miglioramento delle lavorazioni
- Conoscere gli strumenti operativi del sistema logistico
- Sapere applicare le tecniche previste dai sistemi di programmazione (MRP, "push" e "pull") e loro evoluzioni, elaborare programmi di produzione e applicare tecniche e strumenti per il controllo del loro avanzamento
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche della produzione su commessa e del Project Management
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area manutenzione (settore orafo)

Figure professionali: addetto all'area manutenzione

Area di attività: Il tecnico area manutenzione, grazie alla conoscenza delle tecniche organizzative e delle metodologie per la gestione della manutenzione è in grado di coordinare le risorse assegnate per garantire l'efficienza degli impianti e dei macchinari riducendo i tempi di fermo macchina per il ripristino delle anomalie di funzionamento.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:
- Conoscere il ruolo della manutenzione nell'azienda e la sua integrazione con il processo produttivo
- Conoscere gli indicatori di affidabilità dei sistemi produttivi
- Conoscere le politiche e le logiche di manutenzione (pronto intervento, manutenzione programmata, manutenzione preventiva - su condizione)
- Conoscere ed essere in grado di applicare le tecniche per l'organizzazione degli interventi di manutenzione
- Conoscere le caratteristiche e la struttura del sistema informativo per la manutenzione (gestione "ordini di lavoro", "diari macchina", ecc., reporting di manutenzione)
- Conoscere le logiche della manutenzione autonoma in termini di distribuzione delle competenze tra area produzione ed area manutenzione
- Conoscere i nuovi modelli organizzativi della manutenzione (unità autonome di produzione, ecc.)
- Conoscere i concetti base del TPM (Total Productive Maintenance) e le modalità organizzative per la sua introduzione in azienda
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "manutenzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Addetto area commerciale (settore orafo)

Figure professionali: addetto all'ufficio commerciale

Area di attività: L'addetto area commerciale, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del ruolo, è in grado di gestire le attività tecnico-professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi delle esigenze e dei bisogni, promuove l'offerta aziendale e predispone soluzioni tecniche e proposte economiche.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore/comparto di appartenenza e dei principali processi, tecnologie, prodotti/servizi aziendali e possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera (comparto aziendale)
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
- Conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
- Conoscere le procedure previste dal sistema qualità
- Conoscere il sistema gestionale aziendale
- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro
- Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
- Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
- Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)
- Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
- Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
- Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)
- Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
- Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
- Conoscere i principi della comunicazione telefonica
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali

Figure professionali:
segretario
addetto compiti vari di ufficio
centralinista telefonico
contabile
dattilografo
stenodattilografo

Area di attività: L'addetto è in grado di raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

Conoscenze e competenze professionali:
Da individuare in un gruppo ad hoc

Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali individuati per il settore metalmeccanico

Raggruppamenti	**Qualifica triennale** (*Rilasciate dagli Istituti Professionali*)	**Diplomi quinquennali** (*Rilasciati o dagli istituti professionali o dagli Istituti tecnici industriali*)
1. Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali	Operatore della gestione aziendale Operatore dell'impresa turistica Operatore dei servizi di ricevimento e segreteria	Tecnico della gestione aziendale Tecnico dei servizi turistici Ragioniere (varie specializzazioni) Perito Commerciale (varie sperimentazioni) Perito aziendale (varie sperimentazioni)
2. Addetto ai servizi logistici.	Nessuno	Nessuno
3. Addetto all'ufficio tecnico e progettazione	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
4. Addetto alla gestione della produzione		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
5. Addetto impianti e processi metallurgici e metalmeccanici		Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale per la meccanica Perito industriale termotecnico
6. Addetto alle macchine utensili	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche
7. Montatore/installatore/ manutentore/attrezzista Meccanico	Operatore meccanico Operatore termico	Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale settore meccanico

8. Montatore/installatore/ manutentore elettrico - elettromeccanico -	Operatore elettrico Operatore elettronico Operatore delle telecomunicazioni	Tecnico delle industrie elettriche elettroniche Perito industriale per l'elettronica Perito industriale per l'elettrotecnica Perito industriale per l'informatica Perito industriale per le telecomunicazioni
9. Addetto al controllo ed al collaudo di qualità		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
10. Manutentore mezzi di trasporto	Operatore termico (specializzazione motoristi)	Tecnico dei sistemi energetici (settore auto)

Nota: per ciascun profilo le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscita corrispondenti in tutto, ma più spesso almeno **in parte** a quelle previste dalla formazione in apprendistato.

ALLEGATO 3 - Categorie speciali (Intermedi)

Addì 28 novembre 1973 in Roma, tra

- l'ANIMeM-CONFAPI - Associazione nazionale industriali metalmeccanici minori;
- FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, riunite nella Federazione lavoratori metalmeccanici, è stato stipulato il seguente accordo.

Viene disciplinato dalla parte seconda della disciplina speciale del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973 il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, 562, sull'impiego privato, né di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è regolato dalla parte prima della disciplina speciale del suddetto contratto:

a) svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite ai lavoratori di cui alla disciplina speciale parte prima del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973;

b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla disciplina speciale parte prima del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973 con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie.

Appartengono alla prima categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sono le lettere a) e b) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa:

- appartengono alla prima categoria: il capotreno di laminazione, il contromaestro, il maestro di più forni di riscaldo, il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, ecc.
- appartengono alla seconda categoria: il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciere, il capo fattorino, ecc.

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1974

NORME TRANSITORIE

- La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nell'art. 17 della disciplina speciale parte seconda per gli appartenenti alla categoria speciale del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1969.

- I lavoratori che, alla data del 31 dicembre 1973 risultino classificati come intermedi del 2° gruppo in base al contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1969, saranno inquadrati, in ogni caso, nella 5ª categoria professionale, di cui al rinnovato contratto collettivo nazionale di lavoro purché gli stessi provengano dalle categorie operai Os e Osp di cui al predetto contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1969.

ALLEGATO 4 - Quota contribuzione una tantum

(stralcio del verbale di accordo del 15 novembre 2013)

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dalla sottoscrizione del presente accordo ed entro il 31.12.2013, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL la Fiom Cgil chiede ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30,00 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di Aprile 2014.

Le aziende distribuiranno insieme alla busta paga corrisposta nel mese di gennaio 2014 l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta della Fiom Cgil e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 Marzo 2014.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali alla Fiom Cgil del numero delle trattenute effettuate.

ALLEGATO 5 - Dichiarazione comune delle parti sul sistema di informazione nella piccola e media industria metalmeccanica

Le parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l'articolazione per sedi e casi esclusi, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al *Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica*.

Pertanto iniziative e/o comportamenti posti in essere da FIM-FIOM-UILM e dai sindacati territoriali di categoria o dalle istanze rappresentative aziendali riconosciute da FIM-FIOM-UILM ed attuati in violazione degli impegni, così come definiti **dal capitolo primo**, daranno facoltà a UNIONMECCANICA di dichiararsi, previo esame della situazione da compiersi in sede nazionale fra le organizzazioni stipulanti, sciolta dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

Rimangono salve, sulla materia presa in considerazione nel presente capitolo, preesistenti condizioni di miglior favore.

ALLEGATO 6 - Aumento salariale

Le parti convengono di conglobare nei minimi contrattuali di categoria, con decorrenza dal 1° gennaio 1980 a tutti gli effetti, € 5,16 previsti come *prima aliquota di riparametrazione* dall'accordo 17 luglio 1979.

Tale operazione non comporta pertanto alcun ricalcolo, in relazione al periodo 17 luglio-31 dicembre 1979, delle erogazioni contrattuali calcolate in percentuale sui minimi, ivi compresi i minimi tabellari degli apprendisti, anche nel caso in cui le aziende abbiano tenuto in sospeso la liquidazione delle maggiorazioni connesse all'aumento salariale previsto dall'accordo suddetto.

ALLEGATO 7 - Lettera ANIMeM-CONFAPI alla FLM

Spett. le FLM

In riferimento all'articolo **50 visite di controllo, punto c) secondo comma**, l'ANIMeM-CONFAPI precisa che si fa riferimento ai seguenti provvedimenti disciplinari: multa - sospensioni.

Roma, 20 dicembre 1983 Il Presidente

ALLEGATO 8 - Terzo elemento retributivo - Lettera FLM all'ANIMeM-CONFAPI

Spett. le ANIMeM-CONFAPI

In relazione al *terzo elemento retributivo* previsto al punto b) del paragrafo 3) della Premessa, la FLM precisa che si tratta di una integrazione retributiva in funzione di specifici elementi di professionalità aziendale e – come tale – potrà riguardare uno o più livelli di qualifica, senza con ciò assumere natura di elemento retributivo generalizzato.

Roma, 20 dicembre1983

i Segretari generali FLM

ALLEGATO 9 - Flessibilità e prestazioni straordinarie - Dichiarazione comune

Le parti, in relazione alla flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale.

Roma, 24 dicembre1986

ALLEGATO 10 - Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

In Roma, il 13 settembre 1994

Tra UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM è stato stipulato il presente accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie nelle aziende aderenti a UNION-

MECCANICA, che disciplina la materia relativa alle rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo sottoscritto da Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

A - Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa di FIM-FIOM-UILM.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5, parte II del Protocollo 23 luglio 1993, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale ai contenuti del Protocollo stesso e del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla rappresentanza sindacale unitaria e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

NORMA TRANSITORIA

Entro il 30 giugno 1995 nelle unità produttive con un organico superiore a 15 dipendenti ove siano costituite rappresentanze sindacali aziendali ex art. 34 contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1990 o ex art. 19 legge 20 maggio 1970, 300 si procederà alla loro sostituzione mediante la elezione delle rappresentanze sindacali unitarie come regolamentato dal presente accordo.

2. Composizione

Alla costituzione della rappresentanza sindacale unitaria si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il rimanente terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro; alla copertura del terzo di cui sopra si procede mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, intermedi, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 del c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale sull'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di lavoratrici e lavoratori, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B, il numero dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie sarà pari a:

- 3 componenti per la rappresentanza sindacale unitaria costituita nelle unità produttive che occupano da 16 a 90 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 91 a 150 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 151 a 250 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano da 251 a 400 dipendenti;
- ulteriori 3 componenti ogni 150 dipendenti.

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie subentrano ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge 20 maggio 1970, 300.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali da accordi collettivi di diverso livello in materia di numero dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali (per la sola parte eccedente quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1990), diritti, permessi e libertà sindacali.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali stipulanti i seguenti diritti:
- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 legge 20 maggio 1970,300;
- diritto di affissione di cui all'art. 25, legge 20maggio1970, 300.

5. Compiti e funzioni

Le rappresentanze sindacali unitarie subentrano alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La rappresentanza sindacale unitaria e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure e modalità e nei limiti stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra.

Il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

7. Revoca della rappresentanza sindacale unitaria

La rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di raccolta tra i lavoratori aventi diritto al voto di un numero di firme per la revoca superiore al 50% del numero dei lavoratori stessi.

Le firme, purché abbiano valore ai fini della revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, 300, che siano firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

B) Disciplina della elezione della rappresentanza sindacale unitaria

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della rappresentanza sindacale unitaria le associazioni sindacali di cui alla lettera A), Modalità di costituzione e di funzionamento, congiuntamente o disgiuntamente, o la rappresentanza sindacale unitaria uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, 300 e da inviare altresì alla direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 24 del 15° giorno lavorativo.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli intermedi, gli impiegati e i quadri, non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Sono eleggibili gli operai, intermedi, impiegati e quadri non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4; sono altresì eleggibili anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero complessivo dei componenti la rappresentanza sindacale unitaria.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui alla presente regolamentazione;

e) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 1, almeno otto giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata nelle 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla commissione elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20maggio1970, 300.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente nominato dalla commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al punto 14, *Attrezzatura del seggio elettorale,* del punto B) *Disciplina della elezione della rappresentanza unitaria* la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) – alla commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della rappresentanza sindacale unitaria sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da

garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato della direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il rimanente terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della rappresentanza sindacale unitaria previsto nel comma 1 punto 2 *Composizione,* lettera A), *Modalità di costituzione e difunzionamento.*

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni di calendario dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della commissione elettorale, alla direzione aziendale ed alla Associazione Piccole e Medie Industrie - A.P.I. alla quale aderisce l'azienda.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti. Tale comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione Piccole e Medie Industrie territoriale alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal direttore dell'Ufficio provinciale lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni

21. Comunicazione della nomina dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto

alla direzione aziendale ed alla locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della direzione aziendale

La direzione aziendale metterà a disposizione della commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

23. Norma generale

Ai componenti la commissione elettorale, agli scrutatori, ai componenti il seggio elettorale ed ai componenti il comitato dei garanti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti della rappresentanze sindacali aziendali ed ora trasferiti ai componenti le rappresentanze sindacali unitarie, gli stessi svolgeranno il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro. In via eccezionale, previa richiesta delle organizzazioni sindacali, potranno utilizzare permessi sindacali retribuiti di spettanza delle organizzazioni stesse.

Dichiarazione delle parti

Nelle aziende con un organico complessivo inferiore a 16 dipendenti, ove alla data del 1° settembre 1994 sia presente la rappresentanza sindacale aziendale continueranno ad applicarsi le normative contrattuali in materia previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1990.

ALLEGATO 11 - Permessi per cariche sindacali Lettera di Fim-Fiom-Uilm a Unionmeccanica

Roma, 13 settembre 1994

Spett. le UNIONMECCANICA-CONFAPI
Via della Colonna Antonina, 52
00186 ROMA

In merito a quanto previsto dall'art. 35 Disciplina generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 13 settembre 1994 - Permessi per cariche sindacali, Vi comunichiamo le modalità di fruizione del monte ore di cui sono titolari FIM-FIOM-UILM.

- FIM-FIOM-UILM stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro 13 settembre 1994 convengono tra di loro di trasferire il 50% delle ore di loro competenza alle rappresentanze sindacali unitarie;
- il restante 50% è destinato ai componenti dei loro organismi statutari federali e confederali, territoriali e nazionali. Gli stessi componenti degli organismi statutari di ciascuna organizzazione possono avvalersi di un terzo del monte ore a loro disposizione salvo diversa indicazione di FIM-FIOM-UILM;
- qualora non vi sia nell'azienda presenza di componenti degli organismi di cui al

secondo comma, il monte ore sarà trasferito alle rappresentanze sindacali unitarie per la loro attività salvo diversa indicazione di FIM-FIOM-UILM.

FIM FIOM UILM

NAZIONALI

ALLEGATO 12 - Accordo interconfederale CONFAPI-CGIL-CISL-UIL su conciliazione e arbitrato - 20 dicembre 2000

PREMESSA

Il presente accordo disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato rispondendo alla necessità di fornire alle imprese e ai lavoratori strumenti alternativi, efficaci e più rapidi per la risoluzione delle controversie di lavoro.

L'iniziativa nasce dalle evidenti problematiche che le imprese ed i lavoratori incontrano nell'affrontare le controversie di lavoro. Quindi, nella prospettiva di contribuire al decongestionamento del contenzioso giudiziario in materia di lavoro ed in applicazione della normativa vigente, in cui il legislatore esplicita la volontà di inserire strade alternative, il ricorso alla conciliazione ed arbitrato rappresenta una opportunità, volontariamente scelta, per una rapida soluzione delle controversie e per una riduzione degli oneri per le parti e per la collettività.

CONFAPI e CGIL-CISL-UIL considerano necessario promuovere e sviluppare il presente accordo; pertanto si impegnano congiuntamente a:

- costituire una Commissione tecnica con l'obiettivo di analizzare le possibili applicazioni degli strumenti informatici alle procedure di conciliazione e di arbitrato;
- intraprendere iniziative per la formazione dei tecnici che opereranno per la divulgazione e l'attuazione del presente accordo;
- promuovere il recepimento nei contratti nazionali di lavoro di clausole che rimandino alle procedure previste dal presente accordo;
- richiedere un incontro ai Ministeri interessati con l'obiettivo di promuovere il presente accordo e sostenere un processo di innovazione anche nella fase giudiziale ordinaria.

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE
(D. Lgs. 31.3.1998, n. 80 e D. Lgs. 29.10.1998, n. 387)

Visti gli artt. 409, 410, 410 bis, 411, 412, 412-bis c.p.c., nel testo modificato dal D. Lgs. 31.3.1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29.10.1998, n. 387;

tenuto conto che l'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità delle domande aventi ad oggetto i rapporti disciplinati dall'art. 409 c.p.c.;

considerato che tali disposizioni subordinano la procedibilità delle domande in giudizio, relative ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c., all'esperimento di un tentativo obbligatorio di conciliazione da svolgersi o attraverso la Commissione di conciliazione costituita presso la Direzione Provinciale del lavoro o secondo quanto previsto dai contratti o accordi collettivi;

che la composizione delle controversie di lavoro rientra nei compiti istituzionali delle parti firmatarie del presente accordo

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Il tentativo obbligatorio di conciliazione viene attuato secondo la seguente procedura.

1) È costituita la Commissione sindacale di conciliazione (in seguito denominata Commissione), formata da due componenti, di cui uno designato da ciascuna API – Associazioni territoriali delle piccole e medie imprese aderenti alla CONFAPI ed uno designato dalle organizzazioni territoriali di CGIL-CISL-UIL, firmatarie del presente accordo, a cui il lavoratore/lavoratrice conferisce mandato.

2) La Commissione ha il compito di assistere le parti (impresa e lavoratore/lavoratrice) nel tentativo di composizione delle controversie in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 c.p.c, alla stessa sottoposte ai sensi dell'art. 410 – 1° comma c.p.c., come modificato dall'art.36 del Decreto legislativo 31Marzo1998, n°80.

La Commissione non svolge alcun compito di arbitrato.

3) La Commissione ha sede e si riunisce presso gli uffici delle API che assicurano le funzioni di Segreteria per i compiti previsti dal presente accordo; le parti, dopo una prima fase di valutazione circa il funzionamento della Commissione, potranno concordare l'eventualità di utilizzare, quali sedi di riunione, anche altri uffici o sedi preposte (comprese quelle territoriali degli Enti bilaterali), pur mantenendo centralizzata la funzione di Segreteria.

4) L'Organizzazione sindacale, che, su mandato di un lavoratore/lavoratrice, intende proporre una domanda nei confronti di un'impresa, relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c., comunicherà per iscritto alla stessa, oltre all'oggetto della controversia, la possibilità di avvalersi del tentativo di conciliazione anche presso la Commissione, istituita con il presente accordo.

L'impresa, entro sette giorni dal ricevimento di tale comunicazione, manifesterà per iscritto all'Organizzazione sindacale proponente, anche tramite fax, la propria disponibilità al tentativo di conciliazione presso tale Commissione.

L'impresa associata all'API si avvarrà della Commissione costituita con il presente accordo ed entro tale termine trasmetterà copia della comunicazione all'API stessa.

L'impresa non associata all'API, che intende avvalersi dell'assistenza di questa Commissione, prima di inviare la comunicazione all'Organizzazione sindacale proponente, deve chiedere ed ottenere dall'API conferma per tale assistenza; al fine di consentire l'espletamento di questo passaggio, il termine di sette giorni viene esteso, esclusivamente a favore delle aziende non associate, a dieci giorni con ciò non modificando il termine di cui al successivo punto 5).

Il mancato rispetto dei termini di cui al presente punto costituisce formale rifiuto al tentativo di conciliazione in sede sindacale.

5) Le API designano il proprio componente e trasmettono, anche tramite fax, all'impresa e all'Organizzazione sindacale proponente il nominativo dello stesso e la data di convocazione della Commissione, che dovrà svolgersi di norma entro sette giorni.

L'Organizzazione sindacale comunica per iscritto, anche tramite fax, il nominativo del proprio componente prima della data di convocazione.

6) La Commissione potrà decidere le formalità di procedura e le eventuali ulteriori riunioni

cui potranno partecipare esperti individuati di comune accordo dai conciliatori. In ogni caso il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro 60 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione da parte dell'Organizzazione sindacale proponente, di cui al punto 3).

Eventuali irregolarità formali odi procedura non inficiano la validità della conciliazione.

7) Qualora la conciliazione riesca, si forma il processo verbale ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del c.p.c.

Su richiesta di una delle Parti il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro, a cura della Segreteria, ai sensi dell'art. 411,3° comma, del c.p.c..

Il verbale di conciliazione sindacale è sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione ai sensi del citato art. 411 c.p.c..

8) Qualora la conciliazione non riesca, si forma processo verbale di mancata conciliazione, in cui siano indicati i rispettivi termini della controversia e l'indicazione delle ragioni del mancato accordo.

Ciascuna parte indicherà le proprie eventuali disponibilità transattive e prospettazioni.

Qualora il mancato accordo dipenda, anche parzialmente, da una divergente interpretazione sull'efficacia, la validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale, tale motivazione deve essere espressamente indicata nel verbale di mancata conciliazione.

Nel verbale le Parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore/lavoratrice. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 411 c.p.c.

9) Copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle Parti, che ne facciano richiesta.

10) Qualora per una controversia in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 c.p.c. le Parti avessero già individuato una soluzione, le stesse, se desiderano acquisire un definitivo assetto dei rispettivi interessi, possono chiedere alla Commissione il suo intervento ai fini ed agli effetti del D.Lgs. 31.3. 1998, n. 80 e del D.Lgs. 29.10.1998, n. 387.

In tal caso l'assistenza della Commissione è subordinata alla disponibilità dell'API e di una Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo, che provvederanno a designare il proprio componente nella Commissione.

11) Eventuali questioni procedurali, relative allo svolgimento dei compiti della Commissione, saranno risolte in apposito incontro tra le Parti firmatarie del presente accordo in tempi tali da non interromperne l'attività.

12) Sono fatti salvi gli accordi territoriali esistenti in materia.

ARBITRATO IRRITUALE

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione, di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., non riesca, o comunque sia decorso il termine per esperire il tentativo stesso, le parti interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'articolo 412 ter c.p.c.. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 412 ter, comma

1, c.p.c., le API - Associazioni territoriali delle piccole e medie imprese aderenti alla CONFAPI e le Organizzazioni territoriali di CGIL-CISL-UIL provvedono a costituire il Collegio arbitrale secondo i seguenti criteri, definendone altresì la sede.

Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell'API designato dall'azienda e dal Presidente. Il Presidente sarà scelto, nell'ambito di una lista territoriale concordata tra le organizzazioni territoriali di API e CGIL-CISL-UIL, successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al punto 4, o di comune accordo o in mancanza di tale accordo, seguendo il criterio della rotazione. La lista é revisionabile di norma ogni biennio e contiene i nominativi di giuristi e/o esperti della materia.

Non può essere Presidente del collegio arbitrale chi abbia rapporti di parentela o affinità entro il 4° grado con una delle parti. Il ricorso al Collegio arbitrale:

- deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti;
- contiene l'eventuale dichiarazione esplicita di consenso delle parti alla sospensione del procedimento arbitrale nel caso in cui il verbale di mancata conciliazione evidenzi la necessità di una interpretazione autentica sull'efficacia e/o validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale ovvero nel caso in cui il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda, anche parzialmente, dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o di un accordo collettivo nazionale;
- può contenere la richiesta delle parti del rispetto, nel giudizio arbitrale, delle norme inderogabili dei contratti collettivi di lavoro.

La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata A.R. o fax, alla segreteria del Collegio e alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o l'API entro il termine di 30 giorni, che decorre dal giorno del rilascio del verbale della commissione di conciliazione o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo. La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata A.R. di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta alla segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte. Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. Qualora la controparte intenda aderire alla richiesta, dovrà darne comunicazione alla segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dal suo ricevimento. Richiesta ed adesione dovranno contenere la preventiva dichiarazione scritta delle parti di accettazione del Collegio giudicante composto ai sensi del punto 2, nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere in merito alla controversia. L'accettazione da parte degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.

L'eventuale istruttoria della controversia deve svolgersi secondo le modalità fissate dal Collegio nella prima riunione. Il Collegio sospende il procedimento, informandone le parti, nei seguenti casi:

- quando il verbale di mancata conciliazione evidenzi la necessità di una interpretazione autentica sull'efficacia e/o validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale;
- qualora, anche un solo componente del collegio, ritenga che la definizione della con-

troversia dipenda, anche parzialmente, dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale.

In tali casi il Collegio convoca entro 10 giorni le parti stipulanti il contratto o accordo collettivo nazionale, chiedendone il pronunciamento congiunto che dovrà comunque essere fornito entro i 20 giorni dalla riunione conseguente alla convocazione.

In mancanza ditale pronunciamento o decorso inutilmente tale termine, il Collegio decide autonomamente.

Il Collegio potrà liberamente sentire le parti interessate, le persone che risultino informate dei fatti nonché esperti di fiducia. Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti possono depositare presso la segreteria la documentazione utile.

Il Collegio, fatta salva la sospensione di cui al punto 5, emette il lodo entro 60 giorni, a decorrere dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine può essere prorogato dagli arbitri non oltre i 120 giorni. In caso di ingiustificato ritardo protratto per oltre 30 giorni dalla scadenza dei termini suddetti, il Collegio arbitrale decade dal mandato specifico. La richiesta di arbitrato viene assegnata ad un nuovo Collegio che dovrà decidere, sulla base degli elementi già acquisiti, entro il termine perentorio di 60 giorni dal suo insediamento.

Le decisioni del Collegio, ivi compreso il lodo, sono assunte nel rispetto delle norme dell'articolo quattro e delle norme inderogabili di legge nonché sulla base dei risultati dell'istruttoria prevista dall'articolo cinque, comunque a maggioranza dei voti degli arbitri. Il lodo deve essere redatto per iscritto e contenere le motivazioni di merito e, tramite la segreteria, è comunicato alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'articolo 412 quater c.p.c.

È a carico di ciascuna delle parti della controversia l'eventuale compenso per il proprio arbitro indicato nel Collegio. Al Presidente verrà riconosciuto un compenso la cui entità sarà stabilita secondo criteri determinati dalle Parti a livello territoriale. Le spese di segreteria saranno conteggiate e ripartite pariteticamente fra le Organizzazioni territoriali di CGIL-CISL-UIL e le API.

Il lodo arbitrale può essere impugnato per quanto previsto dall'art. 412 quater c.p.c. e in caso di violazione di quanto richiesto dalle parti ai sensi del punto 4 lettera c.

Nel corso del giudizio arbitrale, su richiesta congiunta delle parti, il collegio arbitrale può conciliare le controversie redigendo apposito verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio in veste di conciliatori. Al verbale di conciliazione si applica quanto previsto dal capitolo "tentativo obbligatorio di conciliazione" di cui al presente accordo.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo, che decorre dalla data di sottoscrizione, ha durata annuale ed entra in vigore dal 1° gennaio 2001, si intende tacitamente rinnovato dello stesso periodo se non disdettato da una delle Parti firmatarie con lettera raccomandata a.r., da inviare alle altre parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Entro un anno le parti procederanno ad un incontro di verifica di quanto previsto nel presente accordo.

In caso di disdetta, verranno portati a termine i procedimenti in corso o comunque avviati entro la scadenza del presente accordo.

Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente accordo sono devolute alla esclusiva decisione delle parti firmatarie del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFAPI
CGIL
CISL
UIL

ALLEGATO 13 - Accordo interconfederale sul telelavoro CONFAPI-CGIL-CISL-UIL - 17 Luglio 2001

PREMESSA

In presenza su questa materia di un quadro normativo in evoluzione le eventuali disposizioni normative, nazionali ed europee, saranno recepite nella presente intesa previa verifica tra le Parti firmatarie.

Le Parti ravvisano nella possibilità di espletare mansioni lavorative attraverso lo strumento del telelavoro, oltre a risposte ad istanze individuali collegate a scelte personali ed esigenze familiari, anche interessi collettivi per i benefici che ne possono derivare in termini di maggiore fluidità della viabilità, conseguente riduzione dei mezzi di trasporto circolanti e dei tempi di viaggio per gli spostamenti, oltre ad un miglioramento della qualità della vita. Particolare attenzione merita inoltre la possibilità di sviluppo del telelavoro per le persone portatrici di handicap, in relazione al superamento delle barriere architettoniche e dei disagi dovuti ai trasferimenti, anche ai fini di quanto previsto dalla Legge 68/99.

Definizione, Strumenti E Modalità Di Attuazione Della Prestazione.

Si definisce telelavoro la modalità di effettuazione della prestazione da parte di un lavoratore subordinato, il cui espletamento avviene con l'ausilio di strumenti anche telematici, prevalentemente al di fuori dei locali dell'impresa di appartenenza (esempio l'abitazione del lavoratore, centri di telelavoro ecc.). L'hardware e il software, concessi al lavoratore in comodato d'uso, nonché le relative spese di installazione, manutenzione ed aggiornamento sono a carico dell'azienda. Per il collegamento con gli uffici ed il sistema informativo aziendale potrà essere attivata una linea dedicata intestata all'azienda. In nessun caso il telelavoratore potrà eseguire lavori per conto proprio e/o di terzi senza previa autorizzazione del datore di lavoro, in quanto l'hardware ed il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro.

Il telelavoro può svolgersi anche per periodi predefiniti e/o in alternanza al lavoro effettuato presso l'azienda; per le prestazioni effettuate in azienda si applicheranno le norme contrattuali e di legge relative ai lavoratori non svolgenti telelavoro.

Il telelavoratore è a tutti gli effetti un lavoratore subordinato a cui si applicano le stesse norme contrattuali e di legge dei lavoratori che effettuano la prestazione in azienda in modo da garantire parità di trattamenti, di diritti e di opportunità tra queste due modalità di lavoro. Il presupposto per la realizzazione di tale modalità lavorativa è la scelta volontaria dei soggetti interessati come regolata dal presente accordo e/o dalla contrattazione collettiva.

MATERIE DEMANDATE AI CCNL

I contratti collettivi di lavoro definiranno nell'ambito delle specificità ed articolazioni settoriali:
- le particolari situazioni e tipologie per le quali sia possibile l'instaurazione di rapporti di telelavoro oltre a quelle definite in premessa;
- le modalità di informazione preventiva in rapporto alla contrattazione sulle materie attinenti all'organizzazione del lavoro;
- le modalità di utilizzo dei diritti di informazione e formazione;
- le regole perl'effettivo espletamento dei diritti sindacali;
- le modalità di utilizzo degli orari di lavoro, in relazione alle diverse norme contrattuali in materia;
- le modalità di applicazione delle norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

SPERIMENTAZIONE PERIODO TRANSITORIO

Nel periodo transitorio, decorrente dalla stipula del presente accordo al recepimento nella contrattazione collettiva, si può avviare una fase sperimentale a livello territoriale attraverso l'accordo tra le parti che potrà riguardare anche più settori produttivi presenti in quel territorio. Nell'ambito della sperimentazione, di durata predefinita, potranno essere verificate le eventuali carenze e apportate le necessarie correzioni.

Per l'attuazione del presente accordo e allo scopo di garantire il necessario coordinamento delle sperimentazioni le parti firmatarie della presente intesa istituiranno, con apposito accordo, una Commissione nazionale paritetica, alla quale parteciperanno i rappresentanti delle categorie interessate, con i seguenti compiti:
- promuovere l'incentivazione del telelavoro nei confronti delle Istituzioni competenti;
- verifica degli accordi;
- composizione di eventuali controversie sorte a livello territoriale in merito all'applicazione del presente accordo; monitoraggio ed analisi degli andamenti delle sperimentazioni;
- valutare l'evoluzione dell'utilizzo del telelavoro, in relazione al ruolo ed alla presenza dei RLS;
- verifica delle innovazioni normative nazionali e comunitarie in materia, utile ad eventuali interventi di modifica del presente accordo.

CAMPO D'APPLICAZIONE E MODALITÀ

Il telelavoro riguarda sia le nuove assunzioni, sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in ogni caso previo accordo tra azienda e lavoratore, con possibilità di reversibilità.

La modalità di svolgimento del telelavoro può essere concordata a tempo determinato o a tempo indeterminato:

- in caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato;
- in caso di tempo indeterminato, azienda e lavoratore potranno concordare la trasformazione a tempo determinato della modalità di svolgimento del telelavoro.

DIRITTI SINDACALI

Ai telelavoratori sono riconosciuti e garantiti gli stessi diritti previsti dai CCNL e dalla leggi vigenti, in particolare la legge 300/70, nonché i diritti di:
- accesso all'attività sindacale svolta in azienda, anche tramite connessione telematica;
- partecipazione alle assemblee sindacali;
- eleggere ed essere eletti rappresentanti sindacali.

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Ai telelavoratori saranno garantiti tutti i diritti all'informazione previsti dalle leggi e dai contratti, ai sensi e per gli effetti dei quali le comunicazioni aziendali potranno essere effettuate, oltre che con i mezzi tradizionali, anche con supporti telematici ed informatici.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/ 70, il datore di lavoro provvederà a consegnare a ciascun telelavoratore copia del codice disciplinare affisso in azienda ai sensi dello stesso art. 7, considerando con ciò assolto ogni obbligo di pubblicità previsto dalla legge e da ogni eventuale disposizione contrattuale.

L'azienda metterà a disposizione del telelavoratore il testo del CCNL. FORMAZIONE

Ai telelavoratori è garantita:
- la parità di trattamento in materia di interventi formativi per salvaguardarne la professionalità, l'espletamento della mansione affidatagli e le possibilità di progressione nella carriera;
- la formazione necessaria in materia di salute, sicurezza e prevenzione infortuni.

SALUTE E SICUREZZA

I locali dove si svolge l'attività del telelavoro devono essere idonei allo scopo come previsto dal D.lgs. 626/94 e dalla L. 46/90, per ciò che attiene alla sicurezza degli impianti elettrici. A tal proposito l'idoneità dei locali sarà verificata dall'azienda e dal RLS, alla presenza del lavoratore, al fine di individuare gli eventuali adeguamenti necessari. I controlli del rispetto delle norme di salute e sicurezza saranno effettuati nell'ambito delle procedure previste, con il coinvolgimento dei soggetti contemplati dall'art. 11 del D. Lgs. 626/94, e con la preventiva comunicazione e presenza del lavoratore.

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 626/94, il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo. In questo quadro deve essere garantita al telelavoratore la copertura assicurativa antinfortunistica.

Il telelavoratore è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti da uso improprio dei mezzi e degli strumenti di lavoro, nonché per danni causati a /o da terzi.

CONDIZIONI DI LAVORO

Le modalità di effettuazione della prestazione di telelavoro sono regolamentate con accordo scritto che deve contenere, oltre agli elementi previsti per il rapporto di lavoro subordinato, gli aspetti essenziali del suo particolare rapporto, quali:

- il luogo/i luoghi di lavoro;
- le particolari modalità di svolgimento delle mansioni;
- le modalità di contatto con l'azienda;
- la distribuzione dell'orario giornaliero e settimanale;
- le fasce orarie per le connessioni operative con l'azienda;
- gli orari nei quali il telelavoratore deve rendersi disponibile per recarsi in azienda su richiesta della stessa; la durata della modalità di svolgimento del rapporto di telelavoro, a tempo determinato o indeterminato.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro, che può essere a tempo pieno od a tempo parziale, viene distribuito in base a quanto previsto dal CCNL e dalle disposizioni generali dell'azienda, o, in quest'ambito con quanto, eventualmente, convenuto con il singolo telelavoratore interessato. Il telelavoratore dovrà rendersi disponibile, in fasce orarie prestabilite, per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda, anche per via telematica, fornendo successivamente idonea documentazione.

Con modalità, tempi e orari predefiniti il telelavoratore dovrà recarsi nel luogo indicato dall'azienda per esigenze connesse allo svolgimento della mansione, quali l'aggiornamento tecnico/organizzativo e/o formativo e dovrà rendersi disponibile per tutto il tempo necessario allo svolgimento delle riunioni e/o dei corsi di addestramento.

TRATTAMENTI ECONOMICI

La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto collettivo nazionale e di secondo livello. Le competenze relative al mese di riferimento verranno erogate con le modalità e alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori.

DILIGENZA E RISERVATEZZA

Il lavoratore addetto al telelavoro è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato. A tale proposito, si richiamano gli articoli 2105 del codice civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali (legge 675/96, DPR 318/99). In particolare il telelavoratore dovrà impegnarsi al rispetto degli obblighi di segretezza per tutte le informazioni derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esso contenuti.

CONTROLLI A DISTANZA

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo

lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

L'azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

CLAUSOLA DI RINVIO

Per tutto quanto non regolamentato dal presente accordo si intendono applicabili le vigenti disposizioni di legge e del CCNL adottato in Azienda.

Gli eventuali accordi e regolamenti aziendali dovranno trovare idonee soluzioni per adeguarsi alle particolari modalità di effettuazione del telelavoro.

DISPOSIZIONI FINALI

Copia della presente normativa sarà trasmessa a cura delle Parti al Ministero del Lavoro. Il presente accordo si intende stipulato a titolo sperimentale sino al 31.12.2003.

Nel corso dell'ultimo semestre le Parti stipulanti effettueranno una verifica delle esperienze di telelavoro.

Il presente accordo si intenderà prorogato di anno in anno salvo disdetta anche di una delle singole Parti, con un preavviso di almeno tre mesi.

Sono fatti salvi gli accordi territoriali attualmente vigenti in materia.

CONFAPI
CGIL
CISL
UIL

ALLEGATO 14 - Accordo interconfederale 09 giugno 2004 recepimento dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES

Verbale di stipula
Addì 9 giugno 2004
Tra
CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CONFESERCENTI, CNA, CONFAPI, CONFSERVIZI, ABI, AGCI, ANIA, APLA, CASARTIGIANI, CIA, CLAAI, COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA, CONFCOOPERATIVE, CONFCOMMERCIO, CONFINTERIM, LEGACOOP, UNCI
e
CGIL, CISL, UIL

[Testo dell'accordo]

visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

le parti in epigrafe riconoscono che

1. il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;

2. il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;

3. l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;

4. l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1
Definizione e campo di applicazione

1 Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell' informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

2. Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Art. 2
Carattere volontario

1. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3
Condizioni di lavoro

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4
Protezione dei dati

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5
Diritto alla riservatezza

1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6
Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.

2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'istallazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

4. Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Art. 7
Salute e sicurezza

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8
Organizzazione del lavoro

1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9
Formazione

1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10
Diritti collettivi

1. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.

5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11
Contrattazione collettiva

1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.

2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12
Applicazione e verifica dell'accordo

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.

2. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

[Allegato]

ALLEGATO
ACCORDO-QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO
- stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP -
(Traduzione italiana concordata tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 20 gennaio 2004)

1. Considerazioni generali

Nel quadro della strategia europea per l'occupazione, il Consiglio Europeo ha invitato le parti sociali a procedere alla negoziazione di accordi diretti a modernizzare l'organizzazione del lavoro, includendo intese riguardanti la flessibilità sul lavoro, finalizzati alla produttività e competitività delle imprese sul mercato ed a garantire il necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza.

La Commissione delle Comunità Europee ha invitato le parti sociali, nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, ad avviare negoziati in tema di telelavoro. Il 20 settembre 2001, la CES (unitamente al comitato di collegamento EUROCADRES/CEC), l' UNICE/UEAPME ed il CEEP hanno annunciato di voler dare avvio a negoziati diretti al raggiungimento di un accordo alla cui attuazione negli Stati Membri nonché negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo, provvederanno i membri aderenti alle parti firmatarie. Con tali negoziati, le parti firmatarie si augurano di poter contribuire alla preparazione della transizione verso una società ed un'economia basate sulla conoscenza, conformemente a quanto deciso nel Consiglio Europeo di Lisbona.

Il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti sociali hanno individuato una definizione del telelavoro che consente di abbracciarne diverse forme svolte con regolarità.

Le parti sociali vedono nel telelavoro, al tempo stesso, un mezzo per le imprese e gli enti pubblici di servizi che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro ed un mezzo per i lavoratori che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati. Se l'Europa intende sfruttare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità dei lavori ed offrendo alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro.

Detto accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello europeo al quale i membri aderenti alle parti firmatarie daranno attuazione conformemente alle prassi e procedure nazionali proprie delle parti sociali. Le parti firmatarie invitano inoltre le organizzazioni dei paesi candidati loro aderenti ad attuare il presente accordo.

L'attuazione del presente accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Nel procedere alla sua attuazione i membri aderenti alle parti firmatarie, eviteranno di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, incluso quello europeo, accordi che adeguino e/o integrino questo accordo, al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate.

2. Definizione e campo di applicazione

Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell' informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

3. Carattere volontario

Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative ai contratti collettivi applicabili, alla descrizione della prestazione lavorativa, etc. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, le modalità cui fare riferimento, etc.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare questa richiesta.

Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore. Le modalità di tale reversibilità sono fissate mediante accordo individuale e/o collettivo.

4. Condizioni di lavoro

Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dai contratti collettivi applicabili, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

5. Protezione dei dati

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet;
- alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

6. Diritto alla riservatezza

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

7. Strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro, in conformità di quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi tenuto conto di quanto in tal senso previsto al successivo paragrafo 5.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'istallazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Il datore di lavoro fornisce il telelavoratore dei supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ex paragrafo 1 del presente punto 7, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

8. Salute e sicurezza

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso.

Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

9. Organizzazione del lavoro

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono 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, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

10. Formazione

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

11. Diritti collettivi

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione europea e nazionale, così come ai contratti collettivi e prassi.

L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisato fin dall'inizio.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale ed europea, dei contratti collettivi e delle prassi.

12. Attuazione e successiva verifica

I membri dell'UNICE/UEAPME, CEEP e ETUC (unitamente al comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) provvederanno ad attuare, nell'ambito dell'art. 139 del Trattato, il presente accordo-quadro europeo, conformemente alle procedure e prassi proprie delle parti sociali vigenti negli Stati membri.

Tale attuazione avrà luogo entro il termine di tre anni a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo.

Le organizzazioni aderenti riferiranno in merito all'attuazione del presente accordo ad un gruppo ad hoc costituito dalle parti firmatarie sotto la responsabilità del comitato per il dialogo sociale. Tale gruppo ad hoc provvederà alla stesura di una relazione congiunta in ordine alle misure di attuazione adottate. Detta relazione verrà redatta entro il quarto anno successivo alla data di conclusione del presente accordo.

In caso di controversie riguardanti il contenuto del presente accordo, le organizzazioni aderenti potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie.

Decorsi cinque anni dalla sottoscrizione del presente accordo le parti firmatarie procederanno alla sua revisione previa richiesta di una di esse.

ALLEGATO 15 - Anticipazione indennità infortuni sul lavoro Lettera a Inail

RACCOMANDATA R.R.

Spett. le
I.N.A.I.L.
Sede di .....

OGGETTO: Anticipazione dal 1.1.2000 delle indennità per infortuni sul lavoro, prevista dal protocollo d'intesa, sottoscritto il 7 luglio1999 per il rinnovo del CCNL UNIONMECCANICA - FIM, FIOM, UILM.

Richiesta autorizzazione.

La scrivente Ditta, con posizione/i assicurativa/e n° ……..a seguito di quanto previsto dal protocollo d'intesa, sottoscritto il 7 luglio 1999, di cui si riporta di seguito la norma specifica, che stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro dal 1.1.2000 di anticipare al lavoratore infortunato le spettanze di competenza di codesto Istituto, che vengono liquidate direttamente all'azienda, con la presente

chiede

in conformità a quanto previsto dall'art. 70 del T.U. (approvato con D.p.R. 30.6.1965 n. 1124) di essere autorizzata ad effettuare l'anticipazione delle indennità per inabilità tempora-

nea assoluta di competenza di codesto Istituto e che gli assegni, predisposti dall'Istituto stesso per tali indennità, siano intestati e domiciliati presso la scrivente.

In attesa di cortese e positivo riscontro si porgono distinti saluti.

Data .....

FIRMA

.....

testo del protocollo d'intesa, sottoscritto il 7 luglio1999, per il rinnovo del c.c.n.l. 13 settembre 1994, relativo all'anticipo delle spettanze a carico dell'INAIL, allegato alla richiesta.

"**Per gli infortuni verificatisi successivamente al 1° gennaio 2000 al lavoratore assente per infortunio sul lavoro sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. Gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente vengono liquidate direttamente all'azienda, fatta salva la nota a verbale dell'art. 14 - disciplina speciale - parte prima del c.c.n.l.".**

ALLEGATO 16 - Verbale costitutivo dell'E.B.M. Ente Bilaterale Metalmeccanici *(stralcio del verbale di accordo del 15 novembre 2013)*

Verbale di accordo

In relazione a quanto stabilito nel Contratto Nazionale (All. A) sottoscritto tra Unionmeccanica - Confapi e Fiom Cgil in data 29 luglio 2013 e al successivo Verbale di Incontro del 4 ottobre 2013 (All. B).

Premesso che

a) nel CCNL Unionmeccanica-Confapi del 29.7.2013 sono stati recepiti gli accordi interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil Cisl e Uil,

b) è stato definito con il CCNL un nuovo articolo "DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ" che coinvolge tutte le imprese,

c) in data 4 ottobre 2013 le parti hanno definito di approfondire i contenuti di detto nuovo articolo in un apposito incontro al fine di tener conto delle specificità del settore metalmeccanico,

d) le prestazioni previste, di cui ai precedenti punti a) e b), rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che i trattamenti previsti sono vincolanti per tutte le imprese e che le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo a nessun titolo assorbibile aggiuntivo pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità;

e) le parti intendono dare immediata e piena attuazione al CCNL sottoscritto in data 29 luglio 2013;

f) alla data odierna non sono operativi gli organismi istituiti dagli accordi interconfederali

recepiti dal CCNL e si rende pertanto necessario dare piena applicazione a quanto previsto dal detto nuovo articolo del CCNL, definendo articolazioni e modalità della BILATERALITÀ per la durata del CCNL stesso,

la delegazione di Unionmeccanica-Confapi nelle persone di Pier Maria Mantelli, Candido Manzoni, Marco Bernardelli e Giampiero Cozzo

e

la delegazione trattante della Fiom-Cgil nelle persone di Michela Spera, Canio Calitri, Alfonso Marcopoli, Mamadou Wone, Lorenzo Chiodo Grandi, Diego Riva, Luciano Vecchia, Valerio Bondi, Antonio Ghirardi, Simone Selmi, Daniele Collini, Maurizio Ferron

concordano quanto segue

1. le premesse fanno parte integrante del presente accordo

2. di istituire, in applicazione a quanto comunemente definito e al fine di cogliere la specificità del settore metalmeccanico, l'"ENTE BILATERALE METALMECCANICI" (E.B.M.) deputato alla raccolta dei versamenti dovuti dalle imprese in applicazione a quanto previsto dal CCNL del 29 luglio 2013, fermo restando che le attività previste dalla bilateralità non potranno eccedere le disponibilità finanziarie e dovranno garantire l'equilibrio economico della gestione in ogni singolo esercizio,

3. lo statuto sottoscritto contestualmente in data odierna per la costituzione del E.B.M. (all. C) è parte integrante del presente accordo,

4. a decorrere dalla retribuzione relativa al mese di novembre 2013 i contributi a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità, previsti dal CCNL Unionmeccanica-Confapi del 29 luglio 2013, confluiranno al E.B.M.

5. di istituire nel' E.B.M., con decorrenza 1 novembre 2013, i fondi di seguito indicati:
   1) Fondo Sicurezza Metalmeccanici, gestito da un Organismo Paritetico Nazionale Metalmeccanici (O.P.N.M.) che le parti si impegnano a costituire entro il 31 gennaio 2014 e che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di:
      a) indirizzo e definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza;
      b) linee guida per la formazione dei lavoratori, degli RLS, degli RLST Metalmeccanici, degli RSPP.

Il Fondo Sicurezza Metalmeccanici è alimentato come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013.

Inoltre il Fondo Sicurezza Metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private e in particolare con le risorse provenienti dal Fondo ex art.52 del D.lgs n.81/2008 e s.m.i. per le quali le parti definiranno in sede tecnica procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'Inail.

Le risorse del Fondo Sicurezza Metalmeccanici saranno destinate a:
a) formazione dei lavoratori;
b) formazione e aggiornamento RLS;

c) formazione ed aggiornamento RSPP;
d) funzionamento, formazione e aggiornamento RLST Metalmeccanici;
e) spese di gestione.

In questo contesto le parti, in coerenza con la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 29 luglio 2011 n. 20 "Attività di formazione in materia di salute e sicurezza svolte da enti bilaterali e organismi paritetici o realizzata in collaborazione con essi", sin d'ora comunemente definiscono le seguenti attività nell'ambito delle risorse raccolte dal Fondo Sicurezza Metalmeccanici:

a) attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione e promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in coerenza con l'art. 10 D.lgs 81/2008;
b) collaborazione nella formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti realizzata dalle imprese, in coerenza con l'art 37, comma 12 D.lgs 81/2008 e con gli accordi Stato – Regioni del 21 dicembre 2011 e del 25 luglio 2012;
c) programmazione di attività formative in tema di salute e sicurezza dei lavoratori in coerenza con l'art. 2, comma 1, lettera h del D.lgs 276/2003 e successive modifiche e integrazioni e con l'art. 2 comma 1 lettera ee) del D.lgs n. 81/2008.

L'atto costitutivo e lo statuto per la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale Metalmeccanici, che le parti si impegnano a sottoscrivere entro il 31 gennaio 2014 saranno parte integrante del presente accordo.

2) Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di:
a) valorizzare, sostenere e accrescere la formazione dei lavoratori apprendisti metalmeccanici e definirne indirizzi e contenuti,
b) garantire certezza per le imprese ed effettività dei percorsi formativi per i giovani coinvolti nei percorsi di apprendistato.

Il Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici è alimentato come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013.

Inoltre il Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dal Fondo stesso.

Le risorse del Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici saranno destinate e ripartite sia a favore dei costi sostenuti dalle aziende per la formazione degli apprendisti che a sostegno delle spese sostenute dal lavoratore apprendista quali a titolo meramente esemplificativo trasporti, pasti, ore di viaggio etc.

3) Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici, quale strumento integrativo degli strumenti previsti per legge che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di individuare, valorizzare, sostenere e accrescere modalità e tipologie di interventi inerenti il sostegno al reddito.

In questo contesto le parti sin d'ora comunemente definiscono, nell'ambito delle risorse raccolte dal Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici, le seguenti azioni e i seguenti interventi mutualistici:

a) sostegni sia alle imprese che ai lavoratori, finalizzati alla garanzia della copertura in caso di malattia, compresa la tutela dei lavoratori in caso di malattia di lunga durata;
b) sostegno finalizzato a integrare il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito della assistenza alla non autosufficienza, infortuni gravi, diritto allo studio, maternità
c) sostegno alla formazione dei delegati sindacali
d) altre azioni, nell'ambito delle risorse raccolte, a sostegno dell'integrazione al reddito delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.

Il Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici è alimentato come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013.

Inoltre il Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dal Fondo stesso.

Dichiarazione a verbale FIOM CGIL

La FIOM CGIL definisce di destinare al fondo stesso il 50% della quota versata dalle imprese per assistenza contrattuale, e specificamente quella di competenza delle OO.SS prevista al punto *d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"* del nuovo articolo – DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ del CCNL del 29 luglio 2013; di conseguenza il Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici è alimentato con una ulteriore quota annua pari 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore (di cui 0,50 euro annui destinati alle attività di sostegno alla formazione dei delegati prevista dal Fondo stesso).

4) Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di
a) sostenere e sviluppare gli strumenti bilaterali e le relative articolazioni territoriali
b) sostenere e sviluppare le attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché la contrattazione territoriale di II livello,
c) sostenere e sviluppare ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale)

L'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico è alimentato, come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013 e con le modifiche previste dalla dichiarazione a verbale della Fiom Cgil del presente accordo, con quote annue di contributi a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità pari a:

- 8 euro annui (0,66 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore per le attività di cui ai precedenti punti *a)* e *b)* del presente capitolo.

Dichiarazione a verbale delle parti

Con riferimento alle risorse destinate alle attività di cui ai punti *a)* e *b)* del presente capitolo, assolti i costi relativi alle attività della stampa del CCNL e delle attività bilaterali di sostegno allo sviluppo della contrattazione, le parti comunemente si danno atto della volontà di destinare le residue risorse al Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici.

- 12 euro annui (1 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore per le attività di cui al precedente punti *c)* del presente capitolo di cui

• 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore che, come previsto nella dichiarazione a verbale della Fiom Cgil del presente accordo, sono destinati al Fondo Sostegno al Reddito
• 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore di competenza di Unionmeccanica - Confapi e destinati per la assistenza contrattuale alle imprese prevista al punto *c)* del presente capitolo.

Inoltre l'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dall'Osservatorio stesso.

Modalità dei versamenti

In applicazione a quanto comunemente definito e al fine di cogliere la specificità del settore metalmeccanico, le parti definiscono articolazioni e modalità dei versamenti della BILATERALITÀ e concordano che:

a) il versamento sopra definito avrà cadenza mensile e avverrà a mezzo di convenzioni da sottoscrivere con l'Inps per l'affidamento allo stesso istituto attraverso la procedura F24/UNIEMENS,

b) nelle more della convenzione, viene comunemente individuato dalle parti che il versamento dovuto dalle imprese venga effettuato tramite bonifico bancario secondo le modalità allegate al presente accordo (All. D),

c) il versamento relativo alle 5 mensilitá dell'anno 2013, dovuto per il periodo 1 giugno 2013 / 31 ottobre 2013, andrà effettuato comunque tramite bonifico bancario (con le modalitá previste dall'allegato D) in due rate di pari importo entro il 31 gennaio 2014 ed entro il 31 maggio 2014, quale contributo a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità come previsto dal CCNL Unionmeccanica del 29.7.2013.

ALLEGATO 17 - E.B.M. - Ente Bilaterale Metalmeccanici *(Regolamento 27 marzo 2014)*

Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina l'attività dell'E.B.M. sulla base dell'accordo tra Unionmeccanica Confapi e Fiom Cgil del 15 novembre 2013 e del CCNL del 29 luglio 2013.

Art. 2 - Beneficiari

Le attività e le prestazioni previste dall'E.B.M. saranno erogate esclusivamente in favore delle aziende, e dei relativi dipendenti, in regola con il versamento dei contributi, e nelle misure previste dal CCNL del 29 luglio 2013 e con le modalità previste nell'accordo del 15 novembre 2013.

In attesa della piena operatività della convenzione con Inps ed Agenzia delle entrate per effettuare i versamenti attraverso la procedura F24/UNIEMENS, i versamenti andranno effettuati mensilmente dalle Aziende sul c.c. bancario IBAN IT79J0350003211000000035903.

Art. 3 - Fondo per le spese di gestione

Viene istituito un Fondo per le spese di gestione al quale, in via transitoria e sperimentale, viene destinato il 2,5% del totale delle entrate di tutti i Fondi dell'E.B.M., da detrarsi dalle somme versate nel Fondo per l'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico per le attività di cui ai punti a) e b) del capitolo 4 del Verbale di Accordo del 15 novembre 2013.

Tale fondo servirà a coprire le spese di gestione dell'EBM e potrà essere integrato in base alle necessità su proposta del Comitato Esecutivo e delibera dell'Assemblea.

Art.4 - Fondi per l'erogazione di attività e prestazioni

Secondo quanto previsto dal Verbale di Accordo del 15 novembre 2013, sono istituiti i seguenti Fondi:

a) Fondo sicurezza Metalmeccanici

b) Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici

c) Fondo Sostegno al reddito Metalmeccanici

d) Fondo per l'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico

I Fondi saranno alimentati dalle quote versate mensilmente dalle aziende nelle misure previste dal CCNL del 29 luglio 2013 e con le modalità previste dall'accordo del 15 novembre 2013, al netto della quota destinata al Fondo per le spese di gestione ai sensi del precedente art. 3.

I Fondi non hanno personalità giuridica e sono amministrati dal Comitato esecutivo dell'EBM.

Art. 5 - Capienza dei Fondi

Nell'erogazione delle prestazioni e nello svolgimento delle attività finanziate da ciascun Fondo, in base al verbale di Accordo del 15 novembre 2013, non si potrà eccedere la capienza del Fondo stesso.

Eventuali eccedenze, al 31 dicembre di ogni anno solare, verranno utilizzate per le stesse prestazioni ed attività nell'anno solare successivo nell'ambito del medesimo Fondo.

Eventuali necessità straordinarie che richiedano lo spostamento di risorse da un Fondo ad altro Fondo, ferma la cogenza del pareggio di bilancio, saranno deliberate dall'Assemblea dell'E.B.M. su proposta del Comitato esecutivo.

Art. 6 - Attività e prestazioni

Le attività e le prestazioni dell'E.B.M. previste dal CCNL del 29 luglio 2013 e dal verbale di Accordo del 15 novembre 2013, attraverso i Fondi all'uopo istituiti sono eseguite nei modi e termini seguenti.

A. DESTINATARI

Le attività e le prestazioni sono destinate:

a) a tutte le aziende iscritte all'Ente Bilaterale Metalmeccanico, in regola con i versamenti previsti dal CCNL Unionmeccanica Confapi/Fiom del 29 luglio 2013.

b) ai lavoratori delle aziende di cui alla precedente lettera a) assunti con contratto di lavoro subordinato

B. CONDIZIONI

1. Aziende

Per beneficiare degli interventi dei seguenti Fondi dell'E.B.M. le aziende dovranno dimostrare di essere in regola con i versamenti e di aver versato la quota di adesione all'E.B.M. da almeno sei mesi dalla richiesta di intervento.

2. Lavoratori

Avranno diritto agli interventi dei seguenti Fondi dell'E.B.M. i dipendenti con rapporto di lavoro full-time o part-time assunti:

- a tempo indeterminato
- con contratto di apprendistato
- a tempo determinato se il rapporto di lavoro è stato stipulato per un periodo pari o superiore a 4 (quattro) mesi e se la causa per cui si richiedono le prestazioni si verifica nel corso della vigenza del rapporto a termine .

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) tutti gli importi fissi eventualmente accordati come contributo dovranno essere rapportati al minor orario effettuato rispetto all'orario contrattuale di quaranta ore settimanali.

C. FONDI

A) FONDO SICUREZZA METALMECCANICI

Il Fondo Sicurezza Metalmeccanici sarà gestito da un Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.M.) in base ad apposito Regolamento, da definire entro il mese di maggio 2014.

B) FONDO SVILUPPO BILATERALITÀ METALMECCANICI

B.1 Prestazioni

E.B.M. verserà alle aziende destinatarie un contributo annuo di 100,00 (cento) euro per ogni apprendista per spese di formazione, con l'obbligo da parte delle aziende stesse di corrispondere all'apprendista le spese documentate per trasporti, pasti, ore di viaggio in caso di formazione esterna all'azienda, fino ad un massimo di 50,00 (cinquanta) euro annui per lavoratore.

B.2 Destinatari

Le attività e le prestazioni sono destinate:

a) a tutte le aziende iscritte all'Ente Bilaterale Metalmeccanico che per l'apprendista utilizzano formazione esterna all'azienda.

b) ai lavoratori delle aziende di cui alla precedente lettera a) assunti con contratto di apprendistato.

B.3 Condizioni

Per beneficiare del contributo annuo di cui al precedente punto B.2, le aziende dovranno presentare all'E.B.M.:

domanda redatta su apposita modulistica, sottoscritta sia dal lavoratore che dall'azienda entro il mese successivo all'assunzione;

copia del contratto di apprendistato del lavoratore per il quale si richiede l'erogazione del relativo contributo annuo;

documentazione attestante la formazione esterna all'azienda.

C) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO

C.1. Prestazioni

Gli interventi a sostegno del reddito riguardano i casi di:

1. Sostegno sia alle imprese sia ai lavoratori, finalizzati alla garanzia della copertura in caso di malattia, compresa la tutela dei lavoratori in caso di malattia di lunga durata

L'Ente Bilaterale Metalmeccanici provvede ad erogare i seguenti sussidi una tantum a favore delle aziende e dei lavoratori in caso di malattia debitamente certificata.

a) Una tantum a favore delle aziende (nei limiti di spesa deliberati annualmente dal Comitato Esecutivo nella misura massima di 1/3 della capienza del Fondo sostegno al reddito).

Misura del sussidio:

euro 100,00 (cento/00) una tantum al verificarsi del secondo evento di malattia dello stesso dipendente in corso di anno civile (1/1 – 31-12), per un massimo di due sussidi per azienda.

Modalità di presentazione della domanda:

Per beneficiare di tale forma di intervento, l'azienda deve presentare all'E.B.M. la domanda redatta su apposita modulistica in corrispondenza dell'invio all'INPS dell'F24 relativo al mese del secondo evento di malattia.

Alla domanda deve essere allegata copia del LUL con i due eventi di malattia in corso d'anno

b) Una tantum a favore dei dipendenti (nei limiti di spesa deliberati annualmente dal Comitato Esecutivo)

Misura del sussidio:

100,00 (cento/00) euro (pari al 6,15% di integrazione sul minimo tabellare al 4° livello) al mese per un massimo di tre mesi al verificarsi di un evento di malattia continuativa in corso d'anno civile (1/1 – 31-12) che comporti il pagamento da parte dell'azienda del 50% della retribuzione.

Modalità di presentazione della domanda:

Per beneficiare di tale forma di intervento, il lavoratore, di sua iniziativa e per il tramite dell'azienda, deve presentare all'E.B.M. la domanda redatta su apposita modulistica, sotto-

scritta sia dall'azienda che dal lavoratore, entro il mese successivo alla decurtazione del 50% della retribuzione.

Alla domanda deve essere allegate copia del LUL con l'evento di malattia per cui si chiede l'intervento

2. Sostegno finalizzato ad integrare il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito della assistenza alla non autosufficienza, infortuni gravi, diritto allo studio, maternità

L'Ente Bilaterale Metalmeccanici provvede ad erogare i seguenti sussidi una tantum a favore delle aziende e dei lavoratori nei seguenti casi debitamente certificati:

a. Lavoratrici e lavoratori che usufruiscono dei permessi ex L. 104/1992, per assistenza a figli, genitori e coniugi non autosufficienti;

b. Lavoratrici e lavoratori che nel corso dell'anno civile (1/1 – 31/12) abbiano subito un infortunio
riconosciuto dall'Inail di durata pari o superiore a quaranta giorni

c. Lavoratrici o lavoratori che iscrivono i propri figli all'asilo nido e/o all'Università.

d. Contributo alla nascita di un figlio/a.

Misura del sussidio:
Euro 100,00 (cento/00) al verificarsi di uno degli eventi di cui ai precedenti punti a, b e c in corso di anno civile (1/1 – 31-12).
Euro 150,00 (centocinquanta/00) per l'evento di cui al precedente punto d (nascita di un figlio/a).

Modalità di presentazione della domanda
Per beneficiare di tale forma di intervento, il lavoratore, di sua iniziativa e per il tramite dell'azienda deve presentare all'E.B.M. la domanda redatta su apposita modulistica entro il mese successivo all'evento.

Alla domanda, sottoscritta dall'azienda e dal lavoratore, devono essere allegati:
- Copia del LUL
- Documentazione attestante uno degli eventi di cui ai punti a, b, c, d.

3. Sostegno alla formazione dei delegati sindacali

Nei limiti di quanto previsto dall'accordo del 15 novembre 2013 (0,50 euro annui per ogni lavoratore) l'E.B.M., per il sostegno alla formazione dei delegati sindacali delle aziende Unionmeccanica, finanzierà progetti di formazione finalizzati alla gestione contrattuale e alle finalità della bilateralità.

Per ottenere il relativo finanziamento le Fiom territoriali presenteranno all'E.B.M. entro il 15 settembre di ogni anno progetti specifici che saranno sottoposti all'approvazione dell'E.B.M. e deliberati entro il 31 dicembre per l'anno successivo.

4. Altre azioni, nell'ambito delle risorse raccolte, a sostegno dell'integrazione al reddito delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.

L'Assemblea di E.B.M. potrà destinare parte delle risorse raccolte ad ulteriori iniziative specifiche a sostegno del reddito, anche per istituire eventuali borse di studio per i figli delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti all'università, determinandone le condizioni e le modalità di erogazione.

D) OSSERVATORIO DELLA CONTRATTAZIONE E DEL LAVORO DEL SETTORE METALMECCANICO

Le risorse destinate alle attività di sostegno e sviluppo degli strumenti bilaterali e il sostegno allo sviluppo delle attività di rappresentanza sindacale ai sensi del capitolo 4, lettere a) e b) del Verbale di Accordo del 15 novembre 2013 (8 euro annui, pari a 0,66 euro mensili, per ciascun lavoratore) saranno così suddivisivi:

1. spese di di stampa, distribuzione del contratto e del materiale informativo sui compiti e prestazioni dell'E.B.M.;

2. una quota pari al 2,5% del totale delle entrate di tutti i Fondi dell'E.B.M. è destinata al Fondo per le spese di gestione dell'E.B.M. ai sensi del precedente art. 3;,

3. i fondi residui sono destinati al Fondo sostegno al reddito.

Le risorse destinate all'assistenza contrattuale in favore di Unionmeccanica e Confapi, ai sensi del capitolo 4, lettere c) del Verbale di Accordo del 15 novembre 2013, sono versate con cadenza bimestrale a partire dal 1 aprile 2014 a Unionmeccanica ed a Confapi, per quanto di rispettiva competenza, nella misura definita negli accordi tra le medesime intercorsi.

Le risorse destinate all'assistenza contrattuale in favore di Fiom CGIL confluiscono nel Fondo sostegno al reddito.

Art. 7 - Criteri di erogazione dei sussidi

Le domande per l'ottenimento delle prestazioni erogate verranno esaminate dall'E.B.M., e dalle sue articolazioni territoriali ove presenti, comunicandone l'esito all'azienda e al lavoratore entro e non oltre 30 giorni dalla presentazione della domanda.

Le indennità erogate dall'Ente Bilaterale Metalmeccanici sono al lordo delle ritenute fiscali ed esenti da imposizione previdenziale.

Le prestazioni verranno erogate sulla base del criterio cronologico di presentazione della domanda, fino a concorrenza della somma stanziata dal Fondo specifico, ferma restando la suddivisione delle risorse del Fondo Sostegno al Reddito in favore delle aziende (1/3) e dei lavoratori (2/3).

L'Ente Bilaterale Metalmeccanici demanda al livello territoriale, rappresentato in misura paritetica dalla territoriale di Unionmeccanica Confapi e dalla Fiom CGIL territoriale, le verifiche a campione sulle provvidenze liquidate, verificando la documentazione relativa, inclusa quella sulla formazione svolta e sui costi sostenuti dall'apprendista.

Nel caso di territori sprovvisti della rappresentanza di Unionmeccanica, le verifiche saranno effettuate direttamente dall'E.B.M.

Art. 8 - Liquidazione dei sussidi

Il Comitato Esecutivo ed il Tesoriere, verificate le situazioni su scala nazionale liquideranno le richieste di sussidio in ordine cronologico di presentazione (data del protocollo), rimettendo nei termini previsti la relativa documentazione fiscale, se dovuta.

La liquidazione avverrà mediante bonifico bancario sul conto corrente indicato dall'azienda alla presentazione della domanda di sussidio entro 15 giorni dall'approvazione.

Art. 9 - Anagrafe e gestione dati personali

Presso l'Ente Bilaterale sono istituite l'anagrafe delle aziende/dei lavoratori che richiedono il sussidio e dei referenti per l'elaborazione delle paghe.

Tali dati saranno gestiti nel rispetto delle vigenti disposizioni di tutela della riservatezza (D.Lgs. 196/03).

Art. 10 - Decorrenza e durata

Le parti concordano il carattere sperimentale del presente regolamento.

Il regolamento entra in vigore in data 01.04.2014 e ha validità di anni uno. Si intende tacitamente rinnovato, salvo modifiche deliberate dall'Assemblea dell'EBM su proposta del Comitato Esecutivo.

Art. 11 - Divulgazione

Il presente regolamento verrà divulgato a tutte le aziende aderenti all'E.B.M. e a tutti i consulenti del lavoro, da Unionmeccanica, ed a tutte le lavoratrici e lavoratori, tramite la Fiom Cgil.

ALLEGATO 18 - Distribuzione del Contratto *(stralcio del verbale di accordo del 15 novembre 2013)*

Le aziende, a partire dal mese di gennaio 2014 ed entro il mese di marzo 2014 distribuiranno gratuitamente a ciascun lavoratore in forza una copia del CCNL 29 luglio 2013 la cui stampa sarà finanziata, per le aziende aderenti al sistema della bilateralità, tramite le risorse destinate all'Osservatorio della contrattazione e del lavoro di cui al punto 4 del presente accordo.

ALLEGATO 19 - Quota contribuzione Una Tantum
(stralcio del verbale di accordo del 15 novembre 2013)

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dalla sottoscrizione del presente accordo ed entro il 31.12.2013, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL la Fiom Cgil chiede ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di Aprile 2014 (All. E).

Le aziende distribuiranno insieme alla busta paga corrisposta nel mese di gennaio 2014 l'apposito modulo (All. F) che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta della Fiom Cgil e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 Marzo 2014.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali alla Fiom Cgil del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C.C. Bancario n. 000002464702 intestato a Fiom Cgil Contratto Unionmeccanica-Confapi presso Banca Monte dei Paschi di Siena, Agenzia n. 1 di Roma - Via Po n. 94 - 00198 Roma (Rm) CODICE IBAN IT 34 F 01030 03201 000002464702.

Allegato 20

Accordo interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 comma 5 ter del d.lgs. 276/03 per le PMI

Roma, il 9 febbraio 2010

Tra

CONFAPI

e

CGIL, CISL, UIL

Premessa

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 49, comma 5 *ter*, d.lgs. n. 276/2003 (comma aggiunto dall'art. 23, comma 2, d.lgs. n. 112/2008, come modificato dalla l. n. 133/2008 in sede di conversione) le Parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

Le Parti, inoltre, individuano linee guida per la definizione, demandata ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) di categoria, della durata – intesa come durata del contratto e come monte ore annuo di formazione –, delle modalità di erogazione della formazione stessa e della capacità formativa richiesta all'azienda.

1. Nozione di "formazione esclusivamente aziendale" e di "capacità formativa"

Per "formazione esclusivamente aziendale" si intende quella formazione che è integralmente ed esclusivamente erogata a cura dell'azienda, all'interno e/o all'esterno della stessa ai sensi della normativa vigente ed a ciò abilitata dal CCNL di riferimento.

Detta attività formativa andrà definita nell'ambito di un piano formativo elaborato a cura dell'azienda, sulla base delle indicazioni contenute nel CCNL di riferimento e da depositare presso l'ente bilaterale, entro il termine previsto per la comunicazione dell'assunzione dell'apprendista al Centro per l'Impiego competente, ai fini dell'espressione del parere di conformità.

1

Tale parere dovrà essere espresso entro 20 giorni dal deposito, trascorsi i quali, i soli piani formativi relativi a qualificazioni professionali contemplate nei rispettivi CCNL di categoria saranno considerati comunque conformi mentre per le sole qualificazioni professionali non contemplate nei rispettivi CCNL si renderà necessaria una previa intesa esplicita delle Parti contrattuali di riferimento.
Annualmente l'impresa relazionerà l'ente bilaterale sull'attività formativa svolta.
Per "capacità formativa" dell'azienda si intende la capacità dell'azienda di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta fondamentale la presenza di un tutor con formazione, esperienze e conoscenze adeguate che sia di costante riferimento per l'apprendista.

2. Nozione di "formazione interna e/o esterna"

In relazione alla comprovata capacità formativa dell'azienda e per meglio favorire la crescita professionale dei lavoratori e la valorizzazione della risorsa umana aziendale, le Parti concordano sull'opportunità di favorire modalità di formazione interne all'azienda, qualificate e adeguate alle reali esigenze produttive.
In riferimento alla prima annualità di contratto di apprendistato, le Parti stabiliscono che almeno il 30% del monte ore annuo complessivo di formazione previsto dai CCNL per ogni profilo formativo sia dedicato alla formazione trasversale e di base. In particolare le Parti demandano al suddetto ente bilaterale l'erogazione di formazione relativa alla conoscenza delle normative che regolano il rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la sicurezza e che, sempre in riferimento alla prima annualità, almeno i 2/3 del suddetto monte ore di formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'ente bilaterale preposto, che potrà anche avvalersi delle strutture formative espressione delle Parti costituenti o da esse indicate, e con la modalità di formazione esterna contrattualmente definita.
Le Parti concordano che per le annualità successive alla prima il CCNL di riferimento definirà sia la percentuale del monte ore annuo da dedicare alla formazione trasversale e di base, sia la percentuale di detto monte ore da somministrarsi a cura dell'ente bilaterale, al fine di verificare le competenze acquisite e valorizzarle.
L'azienda che pratica "formazione interna" deve dichiarare nel piano formativo di essere in possesso di competenze in grado di erogare un'adeguata formazione, sia trasversale e di

base che professionalizzante, tramite risorse umane idonee a trasferire tutte le competenze e conoscenze previste dal piano formativo stesso.
A tal fine si prevede la presenza di un tutor per l'apprendistato, interno od esterno, purché dotato di idonee competenze acquisite anche nell'ambito di un percorso formativo di 16 ore promosso dall'ente bilaterale direttamente o tramite gli Enti di formazione accreditati presso la Regione e convenzionati con l'ente bilaterale stesso.
Nelle imprese fino a 15 dipendenti il datore di lavoro può svolgere direttamente, fin dall'avvio della attività formativa, la funzione di tutor per l'apprendistato, con il compito di seguire l'attuazione dell'intero programma formativo.
Nelle imprese con più di 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale almeno pari o preferibilmente superiore a quella che l'apprendista dovrà raggiungere al termine del periodo di apprendistato, o, alternativamente, ad un soggetto esterno all'azienda, individuato nell'ambito della bilateralità espressione delle Parti firmatarie e, comunque, localmente accreditato alla formazione ai sensi della normativa regionale vigente.

3. Modalità di erogazione della formazione

La formazione, interna e/o esterna, a carattere trasversale e di base può essere erogata utilizzando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, modalità quali: lezioni in aula, seminari, esercitazioni singole o di gruppo, testimonianze, visite aziendali, distribuzione di dispense, proiezione di filmati audio/video, formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning, nonché ogni altro strumento idoneo a raggiungere il fine. Nelle ipotesi di formazione a distanza e di strumenti e-learning l'attività di accompagnamento potrà essere svolta anche in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.
La formazione, interna e/o esterna, a carattere professionalizzante che avviene in ambito lavorativo riconosce il valore formativo dell'attività lavorativa svolta con l'apporto del tutor aziendale.
In tutti i casi la formazione, sia trasversale e di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle specifiche finalità formative e tali da realizzare in modo efficace lo scopo dell'intervento formativo medesimo.

4. Durata e contenuti della formazione

Le Parti affidano all'ente bilaterale preposto il compito di verificare la conformità al CCNL del contratto di apprendistato con annesso percorso formativo.
La durata, i contenuti del percorso formativo e le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze, sia di base che tecnico-professionali, per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie presenti nei CCNL.
I CCNL, nel recepire il presente accordo, definiranno la suddivisione tra formazione trasversale e di base e formazione professionalizzante. Potranno inoltre individuare qualificazioni professionali non contemplate negli attuali CCNL.

5. Modalità di riconoscimento della qualifica professionale

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante il datore di lavoro attesta l'avvenuta formazione e comunica all'interessato e all'ente bilaterale l'acquisizione della qualifica professionale ai fini contrattuali secondo la normativa vigente.

6. Libretto formativo

La formazione erogata viene registrata sul "libretto formativo del cittadino" in base a quanto previsto dai CCNL di categoria e dalla legge.
In mancanza di tale libretto la formazione può essere registrata su appositi supporti informatici e/o su fogli firma.
In assenza del libretto formativo del cittadino, l'attestazione di avvenuta formazione operata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo che precede ha valore anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.
Per la sperimentazione del libretto formativo in formato elettronico le Parti si impegnano ad elaborare un programma sperimentale in aree o ambiti da definirsi entro il 30 giugno 2010.

7. Disposizioni transitorie e finali

Le aziende che applicano i CCNL sottoscritti dalle rispettive organizzazioni di categoria aderenti alle confederazioni firmatarie della presente intesa e che hanno già in essere contratti di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49, commi 5 e 5 *bis*, d.lgs. n.

276/2003, in accordo con l'apprendista e con l'assistenza delle organizzazioni territoriali datoriali e sindacali di riferimento nell'ambito di una intesa sottoscritta dalle Parti sociali firmatarie del CCNL, potranno modificare il piano formativo individuale adeguandolo alle disposizioni previste dal presente Accordo.

In attesa del recepimento nei CCNL Il presente Accordo è applicato per i nuovi contratti a condizione che il piano formativo individuale non sia in contrasto con i contenuti e con le declaratorie e le mansioni previste dai singoli CCNL.

Le Parti individuano nell'ENFEA l'ente bilaterale deputato allo svolgimento dei compiti previsti per la bilateralità dal presente Accordo e si impegnano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, ad individuarne le procedure esecutive e di funzionamento.

Le Parti si impegnano a sostenere il coinvolgimento del FAPI per la promozione di azioni di sistema utili a sviluppare la integrazione degli interventi formativi per l'apprendistato.

A tal proposito le Parti, condividendo l'opportunità di un intervento legislativo finalizzato alla estensione all'apprendista delle opportunità offerte dal sistema formativo continuo dei fondi interprofessionali e in particolare del FAPI, si attiveranno sottoscrivendo un Avviso comune in materia entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo.

Le Parti firmatarie, stante la novità e la specificità di quanto concordato con la presente Intesa, si impegnano a rivedersi, terminata la fase di sperimentazione triennale, per monitorare lo stato di attuazione dell'Accordo nei CCNL di categoria, valutando il da farsi rispetto a eventuali contraddizioni o incompatibilità ancora esistenti.

Le Parti si impegnano, altresì, ad avviare a livello territoriale ipotesi sperimentali di attivazione dell'art. 50 del d. lgs. 276/2003.

In particolare, in attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato di alta formazione ex art. 50, comma 3, d.lgs. n. 276/2003 - così come modificato dall'art. 23, comma 4, d.l. n. 112/2008, convertito in l. n. 133/2008 - le Parti sottoscrittrici del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2010 per sottoscrivere un'apposita Intesa volta a favorire nelle PMI l'applicazione e la valorizzazione di tale istituto.

Il presente Accordo andrà recepito e implementato nei singoli CCNL di categoria.

CONFAPI CGIL CISL UIL

5

Accordo Interconfederale 26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia"

Allegato 21

Addì, 26 luglio 2011 in Roma

Tra

CONFAPI

E

CGIL, CISL e UIL

premesso che

- l'art. 25 della legge 183/2010 ha esteso all'impiego privato la disciplina legale per il rilascio e la trasmissione dei certificati di malattia secondo le disposizioni vigenti in materia e per il settore del pubblico impiego (art. 55- *septies* d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165);

- che in materia sono intervenute le circolari della Funzione Pubblica (cir. n. 4/2011) e dell'Inps (circ. n. 60, 119, 164, del 2010 e n. 21 del 2011) che hanno fornito le prime indicazioni operative in materia;

- che le circolari sopra citate hanno previsto un regime transitorio per l'entrata in vigore della nuova normativa che prevede per il datore di lavoro la possibilità di chiedere ancora al lavoratore l'invio della copia cartacea dell'attestazione della malattia; tale regime transitorio verrà a scadere alla data del 13 settembre 2011;

- che fermo restando la titolarità dei CCNL di procedere, nei tempi e nei modi che verranno concordati, all'aggiornamento delle rispettive normative con la riforma intervenuta al fine di valorizzarne il contenuto innovativo,

convengono che

1. le premesse formano parte integrante della presente intesa;

2. restano in vigore e sono pienamente efficaci le disposizioni contenute nei contratti collettivi che disciplinano il trattamento economico e normativo applicabile in caso di malattia del lavoratore, ivi compresi gli obblighi di tempestiva comunicazione dell'assenza e di ogni variazione dell'indirizzo dove potrà essere effettuata la visita di controllo;

3. fermi restando gli obblighi di cui al punto 2, ed in attesa degli accordi che in materia dovranno essere conclusi dalle parti titolari dei CCNL in coerenza con le premesse della presente intesa, il lavoratore, nei tempi previsti per l'invio del certificato cartaceo dal contratto nazionale di lavoro che disciplina il suo rapporto, comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica;

4. tale comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o SMS);

5. in attesa degli accordi che in materia saranno conclusi dalle parti titolari dei contratti collettivi nazionali, per garantire la piena funzionalità della nuova disciplina, evitando maggiori oneri per l'azienda e per il lavoratore, potranno essere definite, con accordo aziendale, specifiche modalità attuative;

6. in ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, nei tempi e con le modalità previsti dal contratto collettivo che disciplina il suo rapporto di lavoro, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011 n. 4.

Le parti in epigrafe nell'auspicare la piena predisposizione di tutte le misure necessarie per l'entrata a regime del sistema telematico necessarie nei tempi previsti, sono impegnate, ciascuna nei confronti dei propri rappresentati, ad assicurare l'informazione sui contenuti del presente accordo, verificandone anche la corretta applicazione.

CONFAPI

CGIL

CISL

UIL

Allegato 22

ACCORDO INTERCONFEDERALE
SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE E SICUREZZA
IN AMBITO LAVORATIVO E SULLA PARITETICITA'
(in applicazione al D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 e s.m.i.)

In data 20 settembre 2011, in Roma presso la sede di Confapi in via del Plebiscito n. 112, si sono riunite le seguenti parti:

- CONFAPI, rappresentata dal Presidente Paolo Galassi, dal Direttore Generale Eugenio Sergio Feroldi, da Ugo Russo, Armando Occhipinti e Raimondo Giglio;

e

- C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Confederale Vincenzo Scudiere, da Sebastiano Calleri, Claudio Iannilli e Claudio Sala;
- C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio Giacomassi e da Cinzia Frascheri;
- U.I.L. rappresenta dal Segretario Confederale Paolo Carcassi, da Gabriella Galli e da Giuseppe Briano.

Premesse

Ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro e la produttività e la competitività delle imprese;

Considerato che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. , nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

Visto l'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato (recepito in Italia dai sottoscrittori europei e richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di valutazione dei rischi) che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa;

Viste le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m.quater, e 28, comma 1 bis, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)

Ritenuto altresì che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici.

Considerato che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;

Dando concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ridefiniti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art.2, c. 1, lett. a, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

Credendo fortemente nell'importanza della formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;
Assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;

Valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali (R.L.S., R.L.S.T., R.S.U/A), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

Ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

Atteso che gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro,

Considerate le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Atteso che ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) venga costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, al rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità;

Richiamato l'Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) nei luoghi di lavoro del 27 ottobre 1995;

Vista la necessità di rivedere e aggiornare, relativamente agli interventi in materia di Salute e Sicurezza del lavoro i contenuti del suddetto Accordo del 27 ottobre 1995 alla luce delle sopravvenute modifiche legislative;

Considerata la naturale evoluzione del sistema e l'opportunità di cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza, fermo restando la soddisfacente azione svolta in attuazione dell'Accordo del 27 ottobre 1995;

Ritenuto di implementare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire il supporto alle imprese e alla rappresentanza sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei contesti lavorativi;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. e dalle sue modifiche ed integrazioni, ha ampliato e rafforzato le competenze della paritetícità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Considerato che la mission dell'INAIL è garantire la tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

Considerato inoltre che in tale materia, obiettivo strategico e prioritario per l'INAIL è il recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori,

tutto ciò premesso e considerato
Le Parti sottoscrivono il presente Accordo Interconfederale

Articolo 1
Disposizioni generali

1. Nelle aziende o unità produttive associate al sistema Confapi e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione/designazione del R.L.S. e/o R.L.S.T..

2. Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

PARTE I
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S. e R.L.S.T.)

Articolo 2
Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori

1. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e', di norma, territoriale. I nominativi degli R.L.S.T saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) viene eletto secondo le modalità di cui alla parte II del presente accordo, o designato.

2. Le OO.SS. regionali provvedono congiuntamente a comunicare all'O.P.R.C. e per rispettiva competenza all'OPPC il numero e i nominativi degli R.L.S.T (corredando il nominativo anche del recapito e delle rispettive aree/territori di competenza nonché delle modalità di impiego). Gli O.P.P.C. provvederanno, a loro volta, a comunicare a ciascuna azienda (secondo modalità stabilite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi degli R.L.S.T.

Articolo 3
Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori

1. Il numero minimo dei R.L.S. è quello previsto dal comma 7 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un diverso numero di R.L.S.

2. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 lavoratori che in quelle con più di 15 lavoratori. L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputati a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 lett. b), c), d), e), f), g), i) l), n), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

3. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

4. Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i R.L.S. già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato. I predetti R.L.S. rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). le aziende comunicheranno agli O.P.P.C. i nominativi degli R.L.S. e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

PARTE II
ELEZIONI, DURATA, ATTIVITA' ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO DEL R.L.S. E DEL R.L.S.T.

Articolo 4
Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

Articolo 5
Modalità elettorali

1. L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale. Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva.

2. Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata da questa all' O.P.P.C..

Articolo 6
Durata dell'incarico

1. Il R.L.S. resta in carica per 3 anni.

2. Nel caso di dimissioni, il R.L.S. può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al R.L.S. spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da R.S.A./R.S.U..

3. Su iniziativa dei lavoratori, il R.L.S. può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto consegnato contestualmente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, consegnato alla direzione aziendale.

4. In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

5. Al R.L.S. sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i le tutele previste dalla L. 300/1970.

Articolo 7
Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

1. In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, al R.L.S. verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Ai sensi dell' art. 50, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, il R.L.S., per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il R.L.S. è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

2. Il datore di lavoro consulta il R.L.S. su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso. La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al R.L.S. di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'organismo paritetico. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal R.L.S. che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Articolo 8
Riunioni periodiche

1. Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda. Il R.L.S. potrà richiederne integrazione riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

2. Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15

lavoratori, nelle stesse ipotesi del presente comma, il R.L.S. può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

3. Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal R.L.S. e dal rappresentante della direzione aziendale.

Articolo 9
R.L.S.T.

1. l'incarico degli R.L.S.T. avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori rappresentati. Il numero degli R.L.S.T. viene individuato entro il 30.6.2012 secondo gli accordi che interverranno a livello regionale in materia tra le parti firmatarie del presente Accordo.

2. I R.L.S.T esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. In applicazione dell'articolo 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali. Il R.L.S.T. riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del D.U.V.R.I. e ogni loro modificazione. Le aziende in regime di autocertificazione invieranno al R.L.S.T. le informazioni relative alla valutazione dei rischi mediante schede predisposte dall'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.), mentre al momento dell'entrata in vigore delle procedure standardizzate invieranno la documentazione relativa.

3. Qualora i R.L.S.T siano scelti tra i lavoratori delle imprese, essi eserciteranno il loro mandato in via continuativa. Pertanto verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta delle OO.SS. che li hanno formalizzati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso. In ogni caso non potranno essere scelti per le funzioni di R.L.S.T. i lavoratori di imprese con meno di cinque addetti. Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza. Al R.L.S.T. verrà garantito il rispetto degli obblighi assicurativi e contributivi.

4. I R.L.S.T predispongono il programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi paritetici provinciali Confapi (O.P.P.C.) e relazionano periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'O.P.N.C. in collaborazione con gli Organismi Paritetici Regionali Confapi (O.P.R.C)., che evidenzino le problematiche riscontrate a livello aziendale. Sul predetto programma di lavoro gli O.P.P.C. potranno esprimere osservazioni da trasmettere alle parti firmatarie del presente accordo.

PARTE III
FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Articolo 10
Formazione R.L.S. e R.L.S.T.

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art.37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinate tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli R.L.S. indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.

2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinate tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate per interventi sul campo (visite conoscitive) nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli R.L.S.T saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli R.L.S.T..

3. La formazione degli R.L.S. e degli R.L.S.T. avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

PARTE V
NORMATIVE PARTICOLARI

Articolo 11
Formazione datori di lavoro

1. In attesa dell'elaborazione dell'accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (art. 34, c. 2, del D.Lgs. n.

81/2008 e s.m.i), relativo ai contenuti e alle articolazioni previsti per la formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, essi dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

2. Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento. In attesa dell'elaborazione dell'accordo suddetto, il datore di lavoro è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.

3. Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.

4. Le predette attività formative sono definite nell'ambito di programmi condivisi nell'O.P.N.C..

5. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.Lgs n. 81/2008.

Articolo 12
Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori

1. In attesa dell'elaborazione delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lett. f), i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare al R.L.S.T. i seguenti elementi minimi in modo sintetico:
   a. Dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
   b. Numero lavoratori (secondo la definizione all'art. 2, c.1. lett. a);
   c. Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);
   d. Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50- maschi/femmine);
   e. Numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
   f. Mansioni e tipologia contrattuale;
   g. Procedure, con evidenziati per ciascuna almeno: interventi preventivi, D.P.I., eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi...), contesto lavorativo ed ambientale;
   h. Rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene, ecc..);
   i. Numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

2. L'O.P.N.C. definirà il modello di schede di dettaglio.

Articolo 13
Stress lavoro-correlato

1. In materia di stress lavoro correlato, in coerenza con quanto disposto dall'art. 28, co. 1 bis e dall'art. 6, co. 8, lettera m quater del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i, si recepiscono integralmente nel presente accordo le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 17.11.2010 (G.U. n 304 del 30 dicembre 2010) e ad esse si rinvia.

Articolo 14
Informazione formazione dei lavoratori

1. Nelle more della formazione dell'accordo in sede di conferenza Stato Regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, l'O.P.N.C. definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.

2. La formazione iniziale dei lavoratori avrà una durata minima di 8 ore, di cui almeno 4 da erogarsi prima di essere adibiti alla mansione e le successive entro 15 giorni.

3. Le parti si impegnano a definire nell'O.P.N.C. oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dai fondi interprofessionale in materia di formazione permanente e continua.

4. Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria

PARTE V
RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI
EX ART. 51 D.LGS N. 81/2008 e s.m.i

Articolo 15
Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.)

1. È istituito sulla base dell'accordo di cui al punto seguente, entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale ed opera presso E.N.F.E.A. l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (d'ora in avanti O.P.N.C.) sotto forma di Associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37,38, Capo III, Titolo II, del codice civile.

2. A tal proposito le Parti si impegnano a definire entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo il testo dello statuto che ne costituirà parte integrante e sostanziale.

3. L'O.P.N.C. é composto da due rappresentanti per ogni organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:
   a. indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
   b. destinazione, indirizzo, gestione e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo sicurezza PMI;
   c. promozione della costituzione degli organismi paritetici provinciali e regionali come descritti agli artt. 17 e 18 del presente Accordo di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, regolamentazione della costituzione e del regolamento coordinandone e monitorandone l'attività.
   d. Coordinamento e monitoraggio delle attività degli OPRC;
   e. promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
   f. elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (R.L.S.T.), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
   g. promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
   h. promozione e coordinamento dei interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
   i. valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
   j. raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute a cura degli organismi paritetici di cui agli artt. 17 e 18, delle elezioni/designazioni dei R.L.S. e R.L.S.T., e tenuta del relativo elenco;
   k. formulazione di richieste alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati per iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
   l. promozione e realizzazione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

4. Al fini di svolgere la propria funzione di coordinamento, l'O.P.N.C. predispone, in collaborazione con gli O.P.R.C. :
   - criteri relativi alle competenze delle quali gli Organismi devono dotarsi per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e

migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3 e 6;
- criteri relativi alle "specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti", di cui all'art. 51, comma 3 ter, nonché sulle procedure e sulle modalità per il rilascio delle attestazioni relative allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese;
- criteri e modalità per l'attuazione della "collaborazione" in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo quanto previsto dall'art. 37, alla luce di quanto previsto dal presente Accordo;
- i modelli relativi agli adempimenti richiamati dal presente Accordo.

5. L'O.P.N.C., su richiesta delle parti, ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni, è convocato per intervenire sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., quale organismo di seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Articolo 16
Fondo Sicurezza PMI CONFAPI

1. E' istituito presso "l'Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente" (d'ora in avanti "E.N.F.E.A.") il "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI".

2. Il Fondo sicurezza PMI CONFAPI viene alimentato con risorse pubbliche e private e, in particolare, con le risorse provenienti:
   a. dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende prive del R.L.S che applicano i CCNL di cui al punto 1 dell'art. 1 del presente accordo nella misura annua pari ad euro 18,00 per ogni addetto, ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'articolo 22 del presente accordo.
   b. Dal versamento annuo di euro 6,00 per ogni addetto da parte delle rimanenti aziende che applicano i CCNL di cui al punto 1 dell'art. 1 del presente Accordo.
   c. Dai proventi del Fondo ex art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al quale le aziende che non hanno il RLS e non sono riconducibili ai precedenti commi a e b sono tenute a versare un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.
   d. da altre risorse pubbliche e/o private.

3. Alla gestione del Fondo è deputato l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.) che regolamenterà i rapporti amministrativi con E.N.F.E.A. mediante apposita convenzione.

4. Le Parti firmatarie sono impegnate ad apportare allo statuto dell'ente le necessarie integrazioni e modifiche per renderlo compatibile con i nuovi obiettivi e le nuove modalità di intervento previsti dal presente Accordo.

5. Atteso che il "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI" è individuato quale strumento operativo con compiti anche di gestione delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., sulla base di programmi ed iniziative condivisi nell'ambito della paritetícità, la destinazione delle risorse sarà ripartita secondo le indicazioni delle Parti e nell'ambito della presente intesa.

6. Le Parti convengono sulla necessità di concludere e definire in sede tecnica, entro 180 giorni, adeguate procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'INAIL nell'ambito di un avviso comune per la definizione delle modalità di gestione e di utilizzo delle risorse destinate al Fondo Sicurezza PMI CONFAPI nell'ambito del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..

7. Le attività degli R.L.S.T. potranno svolgersi a livello intersettoriale, anche tra comparti diversi, al fine di ottimizzare l'attività di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza.

8. Le risorse del "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI di cui al comma 2 lettere a) del presente articolo saranno destinate e ripartite nel seguente modo:
   a. almeno euro 12,00 almeno per il funzionamento degli R.L.S.T.;
   b. fino ad euro 1,50 per spese di gestione;
   c. almeno euro 3,60 per la formazione.

Articolo 17
Organismi Paritetici Regionali Confapi (O.P.R.C.)

1. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituite con accordo delle Parti Sociali Regionali in tutte le Regioni e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, gli O.P.R.C., operanti presso le Articolazioni Regionali di E.N.F.E.A. formate da 2 rappresentanti per ognuna delle organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti Sociali Regionali, l'O.P.N.C., nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'Organismo Paritetico Regionale Confapi (O.P.R.C.) per il periodo strettamente necessario, comunque non oltre 90 giorni.

2. L'O.P.R.C. ha i seguenti compiti:
   a. favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
   b. elaborare, tenendo conto degli indirizzi di O.P.N.C., progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione

o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;

c. promuovere il coordinamento degli Organismi paritetici provinciali/o di bacino Confapi (O.P.P.C.) di cui all'art. 18 del presente Accordo;
d. svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli O.P.P.C. facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
e. ricevere dagli O.P.P.C e contestualmente trasmetterle all'OPNC. le segnalazioni dei nominativi dei R.L.S, tenendo il relativo elenco.
f. Ricevere dalle OOSS regionali le designazioni degli R.L.S.T. e contestualmente trasmetterle all'OPNC.

3. Gli O.P.R.C. sono, su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i. che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Articolo 18
Organismi paritetici provinciali/o di bacino Confapi (O.P.P.C.)

1. La costituzione degli OPPC è individuata di norma a livello provinciale salvo che a livello regionale le Parti definiscano organismi equivalenti con diversi ambiti territoriali di competenza. Gli OPPC saranno costituiti entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. Gli O.P.P.C sono composti da 2 rappresentanti per ognuna delle organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Tali organismi svolgono l'attività nell'ambito del coordinamento dell'O.P.R.C..

2. Gli O.P.P.C. svolgono i seguenti compiti:
   a. promuovere l'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
   b. proporre all'O.P.R.C. i fabbisogni specifici del territorio, connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i.;
   c. ricevere i verbali con l'indicazione del R.L.S. eletto e trasmettere al O.P.R.C. l'elenco dei nominativi degli eletti stessi e delle relative aziende di appartenenza;
   d. ricevere le designazioni degli R.L.S.T. da parte delle Organizzazioni Sindacali regionali;
   e. svolgere le funzioni di organismo di prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i.,; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P.C. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso.
   f. redigere motivato verbale dell'esame e delle decisioni.

g. esaurire l'esame del ricorso entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo; Trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'O.P.R.C., preventivamente al ricorso alla Magistratura, con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) s'impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Articolo 19
Formalità delle riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.C.C.

1. Le riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.P.C. saranno valide a condizione che sia presente ciascuna delle Associazioni/Organizzazioni firmatarie del presente accordo e le decisioni dovranno essere prese di comune accordo. In caso di inerzia protratta per oltre 60 giorni le funzioni verranno esercitate dall'organismo immediatamente superiore.

2. Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro, le associazioni/organizzazioni firmatarie del presente accordo si impegnano ad intervenire affinché le parti stipulanti i CCNL armonizzino tali organismi al presente accordo.

Articolo 20
Disposizioni Finali

1. Gli organismi paritetici (O.P.N.C.; O.P.R.C.; O.P.P.C.) hanno una durata di tre anni.

2. In caso di mancanza transitoria degli OPPC le funzioni verranno svolte dall' O.P.R.C. con le modalità dallo stesso definite

3. I componenti designati dalle Parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.

4. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista dal presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.

5. Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà scadenza al 31/12/2014 con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.

6. Tutti i termini indicati dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Articolo 21

Rapporti con L'INAIL in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.

3. Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di dicembre 2011 per la definizione di un avviso comune volto a disciplinare i rapporti delle Parti stesse nell'ambito dei comitati tripartiti operanti presso l'INAIL nonché per condividere le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..

Articolo 22

Verifica

1. Le Parti, entro il 30/06/2012 esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo.

2. Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.

3. In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo.

CONFAPI | CGIL | CISL | UIL

Allegato 23

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA

CONFAPI - CGIL, CISL, UIL

IN MATERIA DI RAPPRESENTANZA

- Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata - CONFAPI

e

- Confederazione Generale Italiana del Lavoro - C.G.I.L.
- Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - C.I.S.L.
- Unione Italiana del Lavoro U.I.L.

Premesso che

- è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire

una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e loro rappresentanza e rappresentanze sindacali dei lavoratori;

tutto ciò premesso le parti convengono che

1. Ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel settore una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tal fine la media tra il dato associativo (iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).
2. Il Contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.
3. La contrattazione collettiva di secondo livello, si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.
4. I Contratti collettivi di secondo livello, come sopra definiti, per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo Interconfederale operanti all'interno dell'azienda, per il livello aziendale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti e, per il livello territoriale, secondo criteri che verranno successivamente definiti dalle Parti firmatarie.
5. In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se

approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.

Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni.

Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle confederazioni sindacali firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

6. I Contratti collettivi di secondo livello stipulati a livello aziendale, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali espressione delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori.
7. I Contratti collettivi di secondo livello stipulati a livello aziendale possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. Gli stessi contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

8. Le parti con il presente Accordo Interconfederale intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello (nelle modalità previste dai CCNL stessi) per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti nelle sedi previste dal secondo livello di contrattazione.
9. CONFAPI, CGIL, CISL e UIL concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente CONFAPI, CGIL, CISL e UIL si impegnano ad attenersi al presente accordo, applicandone compiutamente le norme e a far si che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel presente Accordo Interconfederale.

Roma 20-04-2012

CONFAPI CGIL CISL UIL

Allegato 24

ACCORDO INTERCONFEDERALE APPRENDISTATO

Addì 20 aprile 2012 in Roma

tra

CONFAPI

e

CGIL, CISL e UIL

premesso che

- il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;

- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

- il 25 aprile 2012 scade il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D. Lgs. n. 167/2011;

- è opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Riguardo a quest'ultima tipologia le parti si incontreranno entro il prossimo mese di luglio, per definire la relativa disciplina contrattuale in via sussidiaria e cedevole rispetto a questo sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria;

- per "contratti collettivi vigenti" si intendono quelle parti dei contratti collettivi che disciplinano l'apprendistato la cui efficacia verrà meno al termine periodo transitorio individuato dall'art. 7, comma 7, del Testo Unico;

convengono che

1. Le premesse formano parte integrante della presente intesa.

2. In via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal D. Lgs. n. 167/2011, per il contratto di apprendistato, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012, trova applicazione la seguente disciplina:

   - l'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata è disciplinata dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati, secondo inquadramento professionale attribuito;

   - l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;

   - nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità;

   - premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

   - la durata dell'apprendistato professionalizzante è, in via transitoria, determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni;

- i contratti collettivi potranno individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpello n. 40/2011, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni;

- le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL applicato in azienda. La formazione professionalizzante che verrà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, sarà non inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche *on the job* ed in affiancamento. La forma professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;

- le parti concordano che gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalla competenze professionali individuate dai contatti collettivi;

- la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;

- le parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modiche che il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento dovesse determinare sulla disciplina dell'apprendistato, nonché per stabilire le modalità di armonizzazione delle disposizioni definite nell'Accordo Interconfederale del 9 febbraio 2010 con le disposizioni di cui alla presente intesa e non in contrasto con la stessa.

CONFAPI CGIL CISL UIL

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

_____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

_____

Durata _____

Categoria /Livello di inquadramento iniziale

_____

Categoria /Livello di inquadramento finale

_____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/Livello di inquadramento

_____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione *(è possibile barrare più opzioni)*

- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (.....altro)

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA
NOME E COGNOME _____
CODICE FISCALE _____
LUOGO E DATA DI NASCITA _____
RESIDENTE IN _____
VIA _____
TITOLO DI STUDIO _____
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
DAL _____ AL _____
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI
_____
IMPRESA
RAGIONE SOCIALE _____
INDIRIZZO _____
TELEFONO _____ FAX _____
E-MAIL _____
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE _____
_____

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche –insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	▪ On the job ▪ Affiancamento ▪ Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	▪ On the job ▪ Affiancamento ▪ Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	▪ On the job ▪ Affiancamento ▪ Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore____		

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____

Allegato 25

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFAPI E CGIL, CISL E UIL
PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI
E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI

In data 23 luglio 2012, in Roma presso la sede di Confapi in via del Plebiscito n. 112, si sono riunite le seguenti parti:

- CONFAPI – CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA PRIVATA

e

- C.G.I.L. – CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO
- C.I.S.L. – CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO LAVORATORI
- U.I.L. – UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Premesso che il sistema della bilateralità rappresenta, all'interno di un sistema di relazioni industriali orientato al dialogo ed alla partecipazione, una importante e qualificante risposta alle esigenze di una gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese;

Ritenuto opportuno avviare il coordinamento degli strumenti della bilateralità nella prospettiva di ottimizzarne la portata al servizio dei lavoratori e delle imprese;

Vista la legge 28 giugno 2012 n. 92 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";

Atteso che, con il presente Accordo interconfederale, le Parti intendono implementare e coordinare l'attività degli strumenti bilaterali operanti nell'ambito del sistema Confapi a favore dei lavoratori e delle PMI con riferimento alle problematiche connesse a:

- Interventi e servizi per lo sviluppo dell'apprendistato professionalizzante, del welfare integrativo, del sostegno alla contrattazione settoriale e di secondo livello con il supporto di ENFEA;.
- Formazione permanente e continua riconducibile al FAPI;
- Previdenza Complementare riconducibile al Fondo intercategoriale FONDAPI;
- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro riconducibile all'OPNC;
- Valorizzazione, nell'ambito della peculiare gestione settoriale, del sistema delle Casse edili-Edilcasse
- Sanità integrativa nell'ambito dello specifico Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa - SANAPI – da costituirsi nell'ambito di specifico Accordo interconfederale.

Le Parti individuano in ENFEA l'ente bilaterale deputato alla raccolta dei versamenti dovuti dalle imprese per l'attivazione ed il sostegno finanziario al Fondo Sostegno al Reddito, agli strumenti bilaterali in materia di apprendistato, di Osservatorio della contrattazione svolta dalle Parti, di Osservatorio del lavoro e sue articolazioni settoriali e territoriali, di welfare integrativo contrattuale e ogni altra ulteriore attività concordata dalle Parti firmatarie. A tal proposito ENFEA si doterà di una gestione amministrativa costituita

da singoli Fondi a gestione separata per singola attività, adottando appositi regolamenti di funzionamento degli stessi al fine di realizzare ottimali condizioni di funzionamento dei vari filoni di attività individuati.

In relazione alle richiamate funzioni, con il presente Accordo Interconfederale, le Parti istituiscono presso E.N.F.E.A. il **"Fondo Sviluppo Bilateralità PMI Confapi"**, d'ora innanzi definito **"Fondo Bilateralità"** la cui amministrazione è affidata agli organi di amministrazione di E.N.F.E.A. nell'ambito di apposite **Gestioni Separate** la cui regolamentazione viene indicata dalle Parti con apposita Intesa Applicativa del presente Accordo Interconfederale.

Il **Fondo Bilateralità** sarà alimentato da:

a) versamenti delle imprese in ottemperanza ai dispositivi del presente Accordo Interconfederale nella misura e con le modalità da definirsi nelle intese applicative;
b) versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dal presente Accordo Interconfederale;
c) ogni altro versamento individuato dalle Parti Sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;

La contrattazione nazionale di categoria potrà prevedere inoltre eventuali ulteriori versamenti a carico delle imprese ad integrazione dei servizi resi ai lavoratori e alle imprese.

Le Parti con il presente Accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo dei servizi erogati dagli strumenti bilaterali e a tale scopo istituiscono presso ENFEA l'**"Osservatorio della contrattazione e del lavoro"** composto in forma paritetica e bilaterale da due rappresentanti per ciascuna parte sindacale e da un corrispondente numero di rappresentanti per la parte datoriale e che si articolerà su tre linee di intervento rispettivamente riconducibili:

a) all'Osservatorio del lavoro nelle PMI,
b) all'Osservatorio contrattuale,
c) all'Osservatorio della bilateralità.

Con il presente Accordo Interconfederale le Parti ribadiscono il valore strumentale e di servizio degli enti bilaterali operanti a favore dei lavoratori e delle PMI operanti nel sistema Confapi e, a tal proposito, convengono sulla opportunità di garantire la massima cooperazione tra gli stessi in una prospettiva di razionalizzazione delle funzioni e di economicità di gestione, fatta salva comunque la specifica attività dei singoli Comitati di monitoraggio e indirizzo costituiti dalle Parti istitutive dei singoli Enti..

In questo contesto è istituito e opererà presso ENFEA il **"Comitato di coordinamento degli enti bilaterali"** istituiti nell'ambito del sistema di rappresentanza Confapi.

Al Comitato di Coordinamento parteciperanno:

- un rappresentante di ogni organizzazione sindacale firmataria del presente Accordo ed un corrispondente numero di rappresentanti espressi da Confapi;

- i presidenti e i vice presidenti, o loro delegati, degli enti bilaterali FAPI, FONDAPI, ENFEA, SANAPI, nonché i coordinatori dell'OPNC e di ogni altro ente bilaterale operante a livello nazionale e riconducibile alla rappresentanza Confapi – CGIL, CISL, UIL.

In questo quadro con il presente Accordo Interconfederale le Parti convengono che per meglio rispondere alle esigenze organizzative e logistiche dell'attività svolta da ENFEA e dagli organismi operanti presso lo stesso, l'ente si strutturi su scala nazionale garantendo una presenza regionale mediante articolazioni e/o Enti Bilaterali Regionali costituiti in forma paritetica e bilaterale e dotati di sportelli operativi utilizzando la rete organizzativa espressione delle Parti Sociali.

Per il funzionamento delle Articolazioni Regionali e/o degli Enti Bilaterali Regionali di ENFEA e degli sportelli territoriali le Parti convengono che l'organo amministrativo di ENFEA adotti uno schema di convenzione, condiviso dalle Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale e da sottoscriversi fra ENFEA e soggetti attuatori degli interventi.

Le Parti sociali firmatarie del presente Accordo dovranno altresì attivare e sottoscrivere apposita convenzione con l'INPS per la definizione delle modalità di incasso delle quote da versare a cura delle imprese che applicano i CCNL del sistema CONFAPI a seguito del recepimento delle presenti intese.

Nella prospettiva di un avvio e consolidamento del sistema bilaterale per la gestione degli interventi di cui al presente Accordo Interconfederale e delle intese che ne deriveranno, le Parti convengono di avviare una operatività degli strumenti bilaterali di cui al presente Accordo Interconfederale in due fasi di cui, la prima, di avvio e finalizzata alla sperimentazione del nuovo sistema di bilateralità sarà gestita dalle Parti Nazionali a livello Interconfederale e la fase successiva, da avviarsi non oltre il 31.12.2014 sarà finalizzata al consolidamento e sviluppo del sistema bilaterale mediante decentramento organizzativo, amministrativo e funzionale avendo cura di garantire il massimo coinvolgimento e partecipazione dei livelli territoriali e settoriali di rappresentanza delle Parti stesse.

In questa prospettiva e Parti convengono di procedere entro il 31.12.2013 ad una verifica dello stato di attuazione degli interventi previsti dal presente Accordo Interconfederale al fine di adottare ogni utile azione per garantire la puntuale realizzazione delle attività programmate.

Le predette due fasi si realizzeranno sulla base del programma operativo nonché sulle risorse da destinare allo sviluppo delle attività bilaterali definite dalle Parti con apposita intesa applicativa da sottoscriversi entro il 31.12.2012 garantendo la salvaguardia della peculiarità del sistema delle casse edili.

A tal proposito ENFEA adotterà i necessari provvedimenti per procedere quanto prima ad apportare le modifiche statutarie necessarie a rendere operative le presenti intese.

Considerata inoltre la complessità delle problematiche introdotte dalla legge 28 giugno 2012 n. 92 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" le Parti convengono di procedere ad un approfondimento rispetto ai possibili riflessi sul modello di bilateralità al fine di definire una soluzione operativa entro il 31.12.2012.

Le Parti si impegnano a far recepire il presente Accordo Interconfederale e le intese applicative che ne conseguono nei contratti nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni espressione delle Parti stesse entro il 31.01.2013.

In modo particolare i CCNL faranno propri i seguenti ultimi quattro capoversi:

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.
2. I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti.
3. A far data dal recepimento nei singoli CCNL dei contenuti del presente Accordo Interconfederale, le imprese dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo nella misura stabilita dall'intesa attuativa del presente Accordo che sarà recepita dai singoli CCNL.
4. Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento retributivo di cui al punto 3 è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato.

Roma, 23 luglio 2012

CONFAPI CGIL CISL UIL

Allegato 26

INTESA APPLICATIVA PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI

Addì, 28 dicembre 2012

tra

CONFAPI – CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA

e

C.G.I.L. - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO
C.I.S.L. - CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO LAVORATORI
U.I.L. - UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

- Premesso che in data 20 settembre 2011 è stato sottoscritto l'Accordo Interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza in Ambito Lavorativo e sulla pariteticità;

- Premesso che in data 23 luglio 2012 é stato sottoscritto l'Accordo Interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali;

- Premesso che in data 28 dicembre 2012 è stato definito l'Accordo Interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL per la costituzione del Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa – SANAPI.

Atteso che il Fondo Sicurezza PMI CONFAPI sarà alimentato da:

a) da proventi derivanti dai versamenti delle aziende nelle forme e nei termini stabiliti dall'Accordo Interconfederale del 20 settembre 2011 e dalla contrattazione, avendo cura di definire una gestione separata delle risorse, tenendo in particolar modo conto di quanto disposto – per finalità e quantità - all'Art.16, comma 2, lettere a. b. c., dell'Accordo suddetto;
b) dai proventi del Fondo ex art 52 del D. Lgs. n°81/2008 s.m.i., come previsto all'art.16, comma 2, lett. c, dell' Accordo Interconfederale del 20 settembre 2011;
c) da proventi derivanti da iniziative sociali;
d) da ogni altro introito derivante da contributi pubblici o privati.

Atteso che il Fondo Sviluppo Bilateralità sarà alimentato da:

a) versamenti delle imprese in ottemperanza ai dispositivi del presente Accordo Interconfederale nella misura, finalità e con le modalità definite all'atto della firma di questo Accordo;
b) versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dal presente Accordo Interconfederale;
c) ogni altro versamento disposto dalle Parti Sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;

d) I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nel recepire la presente intesa interconfederale, potranno prevedere ulteriori versamenti per aumentare le finalità dell'Accordo Interconfederale e/o da loro definite.

Atteso che il Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa – SANAPI sarà alimentato da versamenti delle imprese così come definito dall'Accordo Interconfederale del 28 dicembre 2012.

Ritenuto che per le peculiarità delle micro, piccole e medie imprese si rende necessario individuare strumenti adeguati nell'ambito della contrattazione di I e II livello;

Valutato che con l'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro le parti hanno inteso individuare un ambito bilaterale paritetico all'interno del quale analizzare le problematiche connesse al mondo delle PMI e formulare proposte di intervento;

In attuazione della Direttiva del Presidente del Consiglio del 4 maggio 2010, che ha recepito la direttiva europea "Small Business Act" per l'Europa, nonché della Legge 11 novembre 2011, n. 180 "Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese" si ritiene opportuno promuovere e favorire azioni di sostegno e appositi provvedimenti a sostegno delle micro, piccole e medie imprese con l'obiettivo di favorirne il loro sviluppo.

Tutto ciò premesso e considerato fra le Parti si conviene quanto segue:

1. La misura del versamento dovuto a carico delle aziende o unità produttive associate al sistema Confapi e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa al "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI" in ragione d'anno è così stabilità:

a. dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella misura di euro 18,00 per ciascun lavoratore;
b. dal versamento di euro 6,00 dovuto dalle aziende per ciascun lavoratore da parte delle rimanenti aziende.

2. La misura del versamento dovuto dalle imprese al "Fondo Sviluppo Bilateralità PMI Confapi" in ragione d'anno è così stabilita:

a. quota destinata all'attività per lo sviluppo dell'Apprendistato pari a € 6,00 per ciascun lavoratore a tempo pieno e pari a € 3,00 per ciascun lavoratore part time fino a 20 ore, a carico delle aziende;
b. quota destinata al "Fondo Sostegno al Reddito", quale strumento di welfare, integrativo degli strumenti previsti per legge, fissata in euro 28,00 per ciascun lavoratore a carico delle aziende, la cui destinazione è definita con apposito regolamento convenuto tra le parti firmatarie della presente intesa, mentre le eventuali intese economiche aggiuntive definite nei singoli CCNL, potranno essere destinate a cura dalla singole categorie;

c. quota destinata all'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro di cui:
   - quota destinata al sostegno e allo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali, all'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché alla contrattazione territoriale di secondo livello, pari a complessivi € 8,00 per ciascun lavoratore, a carico delle aziende in applicazione dell'Accordo Interconfederale del 20 aprile 2012 in materia di rappresentanza e di quanto convenuto nei singoli CCNL;
   - quota destinata per ulteriori attività correlate, per ciascun lavoratore pari a € 12,00 a carico delle imprese, assorbenti le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

3. La misura del versamento dovuto dalle imprese al Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa – SANAPI in ragione d'anno è stabilita nella misura di euro 120,00 annui per ciascun lavoratore a carico dell'azienda;

4. Il versamento delle somme sopra esposte avrà cadenza mensile e avverrà a mezzo di tre specifiche convenzioni da sottoscrivere con l'INPS per l'affidamento allo stesso istituto attraverso la procedura F24/UNIEMENS.

5. Ai sensi della normativa vigente e degli Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi e CGIL – CISL – UIL, le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

6. I trattamenti previsti dalla bilateralità nazionale e di secondo livello, sono quindi vincolanti, per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.

7. A far data dal recepimento dell'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e della presente Intesa Applicativa nei CCNL del sistema Confapi, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 25,00 lordi, per ciascuna mensilità.

8. Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità Confapi ed in regola con i versamenti, l'elemento retributivo aggiuntivo di cui al punto 7 è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato.

9. Nell'ambito dell'Osservatorio della contrattazione e del lavoro, istituito presso ENFEA in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 di cui in premessa, si conviene di procedere ad una valutazione delle possibili iniziative tese a sviluppare azioni ed interventi per

l'adattamento degli strumenti e degli istituti contrattuali alle esigenze dimensionali delle micro, piccole e medie imprese.

10. Sono escluse dai versamenti di cui alla presente intesa le imprese che applicano il CCNL del settore edile Confapi in quanto i servizi erogati dal sistema della bilateralità sono garantiti dal sistema delle Casse Edili / Edilcasse.

11. Le parti firmatarie, si impegnano a far recepire la presente intesa applicativa nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni espressione delle parti stesse entro il 29 marzo 2013.

Roma, 30 - 01 - 2013

CONFAPI CGIL CISL UIL

Allegato 27

ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA CONFAPI – CGIL, CISL, UIL
SULLE DIMISSIONI E LE RISOLUZIONI CONSENSUALI

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL

Premesso che

- il comma 17 dell'art. 4 della legge n. 92 del 2012 (c.d. riforma del mercato del lavoro) è intervenuto nel disciplinare la procedura di convalida delle dimissioni nonché delle risoluzioni consensuali;
- il comma di cui sopra prevede che "l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale";

Considerato che

- la circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali precisa che quanto disposto dall'art. 4, comma 17 della legge n. 92/2012 di cui sopra rappresenta "una misura di tutela di indubbia importanza in quanto funzionale al contrasto di pratiche volte ad aggirare la disciplina di tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo con ulteriori ripercussioni sotto il profilo assistenziale"
- sempre la medesima circolare n. 18/2012 sopra citata chiarisce che "le sedi sindacali offrono le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa"

Ritenuto che

- le parti intendono agevolare l'attuazione della nuova disciplina della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali al fine di migliorare il rapporto tra datore di lavoro ed il personale in forza ed in modo tale da favorire una maggiore qualità e trasparenza del rapporto di lavoro.
- le parti riconoscono l'utilità della conciliazione in quanto strumento idoneo a garantire una soluzione tempestiva delle controversie in materia di lavoro a favore dell'effettività delle tutele e della certezza del diritto.

Convengono che

1. le premesse formano parte integrante della presente intesa;
2. in attuazione del comma 17, art. 4 legge n. 92/2012 di cui in premessa, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata oltre che presso le direzioni territoriali del lavoro o i centri per l'impiego territorialmente competenti, anche in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile;
3. i contratti collettivi nazionali appartenenti al sistema Confapi possono individuare sedi ulteriori rispetto a quelle individuate dalla presente intesa per effettuare validamente la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione ai lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo.

Roma, 18 settembre 2012

CONFAPI CGIL CISL UIL

Allegato 28

ACCORDO INTERCONFEDERALE DETASSAZIONE 2013

Tra

CONFAPI

E

CGIL, CISL, UIL

Premesso

che le parti, anche in considerazione dei contenuti della circolare del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013, ritengono opportuno favorire il miglior perseguimento degli obiettivi definiti dall'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), e dal successivo DPCM 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013

convengono

in attuazione del DPCM 22 gennaio 2013 – che prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale – che l'allegato accordo quadro territoriale, tenendo conto del ruolo e dei contenuti dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché del suo carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali, costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Nel definire il presente, le parti intendono confermare il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione, così come esplicitato nell'Accordo Interconfederale in materia di rappresentanza del 20 aprile 2012, anche con riferimento alle procedure per l'efficacia delle intese modificative.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Roma li 09.09.2013

CONFAPI

CGIL

CISL

UIL

Addì_____in _____

Tra

Associazione territoriale Confapi _____

e

CGIL territoriale

CISL territoriale

UIL territoriale

Premesso che

il comma 481 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) dispone la proroga nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2013 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione fiscale;

il DPCM 22 gennaio 2013, emanato in attuazione di tale norma, ha definito le modalità per applicare correttamente l'agevolazione fiscale;

è stata successivamente emanata la circolare n. 15 del 3 aprile 2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante: "art. 1, comma 481, L. n. 228/2012 – misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro – DPCM 22 gennaio 2013";

le parti firmatarie del presente accordo intendono favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello quale strumento per perseguire la crescita della competitività e della produttività nelle imprese;

si conviene quanto segue

1. Per l'attuazione delle normative di cui in premessa, le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza CONFAPI nella provincia o nel territorio di _____, prive di rappresentanza sindacali operanti in azienda, possono – con l'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di CONFAPI, aventi competenza sindacale – stipulare accordi aziendali – che si applicano a tutti i dipendenti dell'impresa – con le organizzazioni territoriali di categoria delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.
   Parimenti, sempre per l'attuazione delle Normative di cui in premessa nonché per quanto previsto nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012 in materia di livelli contrattuali, per le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza CONFAPI nella provincia o nel territorio di _____ è possibile a livello territoriale, per i CCNL che esplicitamente lo prevedono, sottoscrivere accordi tra le organizzazioni territoriali di categoria delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo con le rispettive rappresentanze territoriali CONFAPI.

2. Fermo il contenuto dell'Accordo Interconfederale del 20 aprile 2012, anche con riferimento alle procedure previste al punto 7 per l'efficacia delle intese modificative, per l'anno 2013, le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di CONFAPI nella provincia o nel territorio di _____, che non si avvalgono della procedura di cui al precedente punto, potranno applicare l'agevolazione fiscale prevista dal DPCM 22 gennaio 2013, in relazione alle voci retributive – così come previste nella circolare n. 15/2013 – erogate a fronte di prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati in azienda. Dovranno, in ogni caso, essere rispettati gli obblighi di contrattazione previsti dal CCNL applicato in azienda.

3. Salva diversa previsione degli accordi aziendali/territoriali, le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali derivanti dalla presente intesa territoriale a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della provincia o dal territorio di _____, che svolgono le prestazioni lavorative di cui al precedente punto 2, prestazioni che le parti contraenti riconoscono utili, coerenti e conformi alle finalità delle norme richiamate in premessa, anche ai fini del disposto dell'articolo 3 del DPCM 22 gennaio 2013.

4. L'agevolazione sarà riconosciuta sulla quota di retribuzione corrisposta, con le relative eventuali maggiorazioni, come conseguenza della modifica dell'orario attuata in azienda, modifica che costituisce l'indicatore quantitativo di riferimento sulla base del quale applicare il regime fiscale di cui alle norme richiamate in premessa.

5. La stessa agevolazione sarà riconosciuta ai lavoratori inviati in missione in virtù di contratto di somministrazione.

6. Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

7. Quanto convenuto ha carattere cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali.

Letto, confermato e sottoscritto

Associazione territoriale Confapi

CGIL territoriale

CISL territoriale

UIL territoriale

APPENDICE

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

29 LUGLIO 2013

APPENDICE

1. LEGGE 20 MAGGIO 1970, 300 - NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO

[Statuto dei lavoratori]

Gazzetta Ufficiale 27 maggio 1970, n. 131
aggiornata alla Legge n. 92 del 28 giugno 2012

TITOLO I
Della libertà e dignità del lavoratore

Articolo 1
Libertà di opinione

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Articolo 2
Scopi di tutela del patrimonio aziendale

1. Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e segg. del testo unico approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

2. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

3. È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo coma.

4. In caso d'inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Articolo 3
Comunicazione ai lavoratori interessati

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Articolo 4
Divieto dell'uso di impianti audiovisivi

1. È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 5
Esperibilità solo da parte dei competenti Istituti previdenziali

1. Sono vietati accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

2. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

3. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 6
Tutela del patrimonio aziendale

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in

mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro. (1)

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 7

Affissione in luogo accessibile

1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. (2)

2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. (2, 3)

3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. (2, 3)

4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. (4)

5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione

---

(1) Le funzioni dell'Ispettorato del lavoro sono state attribuite alla Direzione provinciale del lavoro, in virtù dell'art. 6, D.M. 07.11.1996, n. 687.

(2) È costituzionalmente illegittimo l'art. 7, c. 1, 2 e 3, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro, (C. cost. 29-30.11.1982 sentenza, n. 204 G.U. 09.12.1982, n. 338)

(3) È inammissibile la questione di legittimità costituzinale degli artt. 7, secondo e terzo comma, e 35, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione (C. cost. 18-26 maggio 1995, sentenza, n. 193 G.U. 31.05.1995, n. 23, s.s).

(4) È costituzionalmente illegittimo l'art. 7, c. 2 e 3, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti (C.cost. 18-25.07.1989, sentenza, n. 427 G.U. 2.08.1989, n. 31, S.s.)

alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. (5)

Articolo 8

Divieto per il datore di lavoro

1. È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Articolo 9

Rappresentanze dei lavoratori

1. I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 10

Diritto anche a permessi giornalieri retribuiti

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di

---

(5) In virtù dell'art. 1, L. 28.06.2012, n. 92 (G.U. 03.07.2012, n. 153, S.O. n. 136), il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui al presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma. (6)

Articolo 11

Controlli sul servizio di mensa

1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

2. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva. (7, 8)

Articolo 12

Diritto di parità delle aziende

1. Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Articolo 13

Mansioni del lavoratore

1. L' art. 2103 c. c. è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

---

(6) Le agevolazioni previste dal presente articolo sono estese a tutti coloro i quali frequentano i corsi di formazione professionale a norma dell'art. 13, L. 21.12.1978, n. 845.

(7) La rubrica del presente articolo è stata così modificata dall'art. 6, D.L. 11.07.1992, n. 333, convertito, con modificazioni dalla L. 08.08.1992, n. 359.

(8) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 6 del D.L. 11.07.1992, n. 333, convertito, con modificazioni dalla L. 08.08.1992, n. 359.

TITOLO II
Della libertà sindacale
Articolo 14
Diritto di associazione e di attività sindacale

1. Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Articolo 15
Divieto di qualsiasi atto discriminatorio

1. È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali. (9)

Articolo 16
Divieto di trattamenti economici collettivi discriminatori

1. È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

2. Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di 1 anno. (10)

Articolo 17
Divieto di sindacalismo di comodo

1. È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori. (11)

---

(9) Il presente comma prima modificato dall'art. 13, L. 09.12.1977, n. 903, è stato, poi, così modificato dall'art. 4, D.Lgs. 09.07.2003, n. 216.

(10) Non è fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata dal Tribunale di Como in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione, (C. cost. 26.01.1990, sentenza, n. 30).

(11) L'ufficio del pretore è stato soppresso dal D.Lgs. 19.02.1998, n. 51 e le relative funzioni sono state trasferite all'ufficio del pubblico ministero presso il tribunale ordinario.

Articolo 18

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subìto dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In

ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

5. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

7. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di

una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

10. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo. (12)

11. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

12. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

13. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per

---

(12) Gli originari primi sei commi sono stati così sostituiti dall'art.1, L. 28.06.2012, n. 92 (G.U. 03.07.2012, n. 153, S.O. n. 136), con decorrenza dal 18.07.2012.

ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore. (13, 14, 15, 16, 17)

TITOLO III
Dell'attività sindacale

Articolo 19
Costituzione da parte dei lavoratori in ogni unità produttiva

1. Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

[a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale]. (18)

b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. (19)

2. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento. (20)

---

(13) Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 27 (recte: 24) della Costituzione, (C. cost. 14-23.12.1998, sentenza n. 420, G.U. 30.12.1998, n. 52, S.s.)

(14) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 1 della L. 11.05.1990, n. 108.

(15) L'efficacia delle disposizioni di cui al presente articolo è stata prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo dall'art. 6 D.L. 31.12.2007, n. 248 (G.U. 31.12.2007, n. 302) come modifcato dall'allegato alla L. 28.02.2008, n. 31 (G.U. 29.02.2008, n. 51, S.O. n. 47) con decorrenza dal 01.03.2008.

(16) Le parole "al quarto comma" sono state sostituite dalle parole "all'undicesimo comma", in virtù dell'art. 1, L. 28.06.2012, n. 92 (G.U. 03.07.2012, n. 153, S.O. n. 136), con decorrenza dal 18.07.2012.

(17) La rubrica del presente articolo é stata così sostituita dall'art. 1, L. 28.06.2012, n. 92 (G.U. 03.07.2012, n. 153, S.O. n. 136), con decorrenza dal 18.07.2012.

(18) La presente lettera è stata abrogata dall'art. unico D.P.R. 28.07.1995, n. 312 G.U. 29.07.1995, n. 176 in esito al referendum popolare indetto con D.P.R. 05.04.1995, G.U. 11.04.1995, n. 85.

(19) La presente lettera è stata così modificata l'art. unico D.P.R. 28.07.1995, n. 312 G.U. 29.07.95, n. 176, in esito al referendum popolare indetto con D.P.R. 05.04.1995, G.U. 11.04.1995, n. 85.

(20) Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione, (C. cost. 27.06-12.07.1996, sentenza, n. 244 G.U. 31.07.1996, n. 31, S.s.).

Articolo 20
Diritto dei lavoratori di riunirsi durante e fuori dall'orario di lavoro

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

2. Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiuntamente. dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

3. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

4. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto d'assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Articolo 21
Diritto di partecipazione

1. Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti alle attivita` sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

2. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Articolo 22
Nulla osta delle associazioni sindacali

1. Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della elezione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Articolo 23
Dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

1. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

2. Salvo le clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa e` organizzata;

b) un dipendente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).

3. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

4. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 24
Dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

1. I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

2. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 25
Diritto delle rappresentanze sindacali aziendali

1. Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 26
Collettaggio

1. I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

[2. Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di

lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale]. (22)

[3. Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata]. (23)

Articolo 27
Locali per lo svolgimento delle relative funzioni

1. Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV
Disposizioni varie e generali

Articolo 28
Disciplina

1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. (24, 25)

---

(22) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 18, c. 2, L. 23.07.1991, n. 223 e, successivamente, abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28.07.1995, n. 313 a decorrere dal 28.09.1995.
(23) Il presente comma è stato abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28.07.1995, n. 313 a decorrere dal 28.09.1995.
(24) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, L. 08.11.1977, n. 847, G.U. 28.11.1977, n. 324.
(25) L'ufficio del pretore è stato soppresso dall'art. 1 D.Lgs. 19.02.1998, n. 51 e le relative funzioni quale giudice del lavoro, delle controversie relative a comportamenti antisindacali sono state devolute dall'art. 29, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80, all'ufficio del Giudice Unico presso il tribunale ordinario.

3. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. (26)

4. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

[6. Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio]. (27)

[7. Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva]. (27, 28)

Articolo 29

Fusione

1. Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, s'intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

2. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

Articolo 30

Dirigenti provinciali e nazionali

1. I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui

---

(26) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 3, L. 08.11.1977, n. 847, G.U. 28.11.1977, n. 324.

(27) Il presente comma, prima aggiunto dall'art. 6, L. 12.06.1990, n. 146, è stato poi abrogato dall'art. 4, L. 11.04.2000, n. 83

(28) Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 28, sollevata in riferimento agli artt. 2, 3, 18, 21, 24, 35 e 39, primo comma, della Costituzione, (C. cost. 8-17.03.1995, sentenza n. 89 G.U. 22.03.1995, n. 12, S.S.)

all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Articolo 31
Lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

1. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato. (29)

2. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

3. I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

4. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

5. Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa. (30)

Articolo 32
Lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

1. I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

2. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di 30 ore mensili. (31)

---

(29) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, L. 13.08.79, n. 384, G.U., 20.08.1979, n. 227.
(30) Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti consiglieri circoscrizionali, a norma dell'art. 18, c. 2, L. 08.04.1976, n. 278, G.U. 20.05.1976 n. 133, da ultimo l'intera L. 08.04.1976, n. 278 è stata abrogata dall'art. 13 L. 08.06.1990, n. 142.
(31) Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti consiglieri circoscrizionali, a norma dell'art. 18, c. 2, L. 08.04.1976, n. 278, G.U. 20.05.1976 n. 133, da ultimo l'intera L. 08.04.1976, n. 278 è stata abrogata dall'art. 13 L. 08.06.1990, n. 142.

TITOLO V
Norme sul collocamento ordinario

Articolo 33
Commissione per il collocamento

[1. La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della L. 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative. (32)

2. Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

3. La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parita` prevale il voto del presidente. (32)

4. La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'art. 15 della L. 29 aprile 1949, n. 264. (32)

5. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

6. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

7. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro 10 giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente. (32)

8. Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro 20 giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'art. sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso pos-

---

(32) Le Commissioni e sezioni circoscrizionali per l'impiego istituite dall' sono state soppresse a far data dalla istituzione della Commissione unica provinciale per le politiche del lavoro prevista dall'art. 6, c. 1 d.lg. 23 dicembre 1997, n. 469.L. 28.02.87, n. 56 art. 1.

sono essere modificati dalla sezione. L. 29 aprile 1949, n. 264 dell'art. 169. I turni di lavoro di cui alla L. 29 aprile 1949, n. 264. art. 25 della

10. Il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministero per il lavoro e la previdenza sociale.

11. Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

12. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge. (33)

13. Le norme contenute nella L. 29 aprile 1949, n. 264 rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.] (34)

Articolo 34
Casi di ammissibilità

[1. A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare dal datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla L. 29 aprile 1949, n. 264.] (35)

TITOLO VI
Disposizioni finali e penali

Articolo 35
Campo di applicazione

1. Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

2. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

---

(33) Il presente comma è da ritenersi abrogato in quanto incompatibile con le disposizioni della L. 28.02.87, n. 56, art. 26

(34) Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 8, D.Lgs. 19.12.2002, n. 297, con decorrenza dal 30.01.2003.

(35) Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 8, D.Lgs. 19.12.2002, n. 297, con decorrenza dal 30.01.2003.

3. Ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante. (36)

Articolo 36
Obblighi dei titolari dei benefici

1. Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

2. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

3. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a 5 anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. (37)

4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni. (38)

Articolo 37
Limiti di applicabilità

1. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e d'impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

---

(36) È costituzionalmente illegittimo l'art. 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Corte cost. 31.01.1991, n. 41, G.U. 06.02.1991, n. 6, Prima Serie Speciale).
(37) Le funzioni dell'Ispettorato del lavoro sono state attribuite alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 6, D.M. 7.11.1996, n. 687.
(38) È costituzionalmente illegittimo il presente articolo nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. (C.cost. 19.06.1998, n. 226, G.U. 24.06.1998, n. 25).

Articolo 38
Sanzioni penali

1. Le violazioni degli artt. 2, [4], 5, 6, [8] e 15, primo comma lett. a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da L. 300.000 a L. 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad 1 anno. (39, 40)

2. Nei casi piu` gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

3. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma puo` presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facolta` di aumentarla fino al quintuplo.

4. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c. p.

Articolo 39
Versamento ammende all'INPS

1. L'importo delle ammende è versato al Fondo Adeguamento Pensioni dei lavoratori.

Articolo 40
Abrogazione norme contrastanti

1. Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

2. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Articolo 41
Esenzioni fiscali

1. Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro e di qualsiasi altra specie e da tasse.

---

(39) La misura dell'ammenda è stata così elevata dall'art. 113, L. 24.11.1981, n. 689. Dal 1° gennaio 1999, inoltre, ogni sanzione pecuniaria penale o amministrativa espressa in lire si intende espressa anche in Euro secondo il tasso di conversione irrevocabilmente fissato ai sensi del Trattato CE (D.Lgs 24.06.1998, n. 213).

(40) Le parole tra parentesi quadre contenute nel presente sono state soppresse dall'art. 179, D.Lgs. 30.06.2003, n. 196, con decorrenza dal 01.01.2004.

2. LEGGE 29 MAGGIO 1982, 297 - DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E NORME IN MATERIA PENSIONISTICA

Art. 1 (Modifiche di disposizioni del codice civile)

L'art. 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 2120 (Disciplina del trattamento di fine rapporto) - In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione".

L'art. 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 2121 (Computo dell'indennità di mancato preavviso) - L'indennità di cui all'art. 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre annidi servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro". L'art. 2776 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 2776 (Collocazione sussidiaria sugli immobili) - I crediti relativi al trattamento di fine rapporto nonché all'indennità di cui all'art. 2118 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari.

I crediti indicati dagli articoli 2751 e 2751-bis, ad eccezione di quelli indicati al precedente comma, ed i crediti per contributi dovuti a istituti, enti o fondi speciali, compresi quelli sostitutivi o integrativi, che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, di cui all'art. 2753, sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al primo comma.

I crediti dello Stato indicati al terzo comma dell'art. 2752 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al comma precedente".

- Omissis -

3. LEGGE 11 MAGGIO 1990, 108 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI VIGENTE AL 14 NOVEMBRE 2012

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.
Reintegrazione

1. I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

"Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano piu' di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti".

Art. 2.
Riassunzione o risarcimento del danno

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipenden-

ze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresi' soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2. L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

"Art. 2. - 1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. 2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. 3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. 4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti".

3. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

"Art. 8. - 1. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

Art. 3.
Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4.
Area di non applicazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei

prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 5.
Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Art. 6.
Abrogazioni

1. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18 e".

2. Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 11 maggio 1990

COSSIGA

ANDREOTTI, Presidente del Consiglio dei Ministri

Visto, il Guardasigilli: VASSALLI

4. DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151 IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PARTERNITÀ

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (Pubblicato nella G.U. 26 aprile 2001, n. 96, S.O.)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA Visto l'articolo 87 della Costituzione; Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 15 gennaio 2001;

Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana il seguente decreto legislativo:

Capo I - Disposizioni generali

1. Oggetto (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

2. Definizioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:

a) per «congedo di maternità» si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

b) per «congedo di paternità» si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;

c) per «congedo parentale», si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
d) per «congedo per la malattia del figlio» si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
e) per «lavoratrice» o «lavoratore», salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

3. Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia
di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

3. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

4. Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime1.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva2.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici

e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 33.

1 Comma così modificato dall'art. 1, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115

2 Comma così modificato dall'art. 1, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115

3 Vedi, anche, l'art. 1, comma 4, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come sostituito dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

5. Anticipazione del trattamento di fine rapporto (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

Capo II - Tutela della salute della lavoratrice

6. Tutela della sicurezza e della salute (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

7. Lavori vietati (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

8. Esposizione a radiazioni ionizzanti (decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

9. Polizia di Stato, penitenziaria e municipale (legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.

2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

10. Personale militare femminile (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato consultivo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

11. Valutazione dei rischi (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'àmbito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

12. Conseguenze della valutazione (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

13. Adeguamento alla disciplina comunitaria (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articoli 2 e 8)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

14. Controlli prenatali (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

15. Disposizioni applicabili (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Capo III - Congedo di maternità

16. Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 204;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

17. Estensione del divieto (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 125.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dai presente articolo sono definitivi.

18. Sanzioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

19. Interruzione della gravidanza (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

4 Lettera così modificata dall'art. 2, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115

5 Comma così modificato dall'art. 2, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli

4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

20. Flessibilità del congedo di maternità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000,n. 53, art. 12, comma 2)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

21. Documentazione (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

22. Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. 6 Comma così sostituito dall'art. 2, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

23. Calcolo dell'indennità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della
determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera
s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'àmbito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

24. Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17 7.

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

25. Trattamento previdenziale (decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma. 7 La Corte costituzionale, con sentenza 3-14 dicembre 2001, n. 405 (Gazz. Uff. 19 dicembre 2001, n. 49 - Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'art. 54, comma 3, lettera a), del presente decreto.

26. Adozioni e affidamenti (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

27. Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità

di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

Capo IV - Congedo di paternità

28. Congedo di paternità (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

29. Trattamento economico e normativo (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

30. Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

31. Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

Capo V - Congedo parentale

32. Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'àmbito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

33. Prolungamento del congedo (legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

34. Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a

condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 78.

35. Trattamento previdenziale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b); decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.

2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della 8 In deroga a quanto previsto nel presente articolo vedi gli artt. 21 e 58, D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164 domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

36. Adozioni e affidamenti (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

5. LEGGE 10 APRILE 1991, 125 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO

Art. 1 (Finalità)

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nelle quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali

nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, 93.

Art. 2 (Attuazione di azioni positive, finanziamenti)

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Art. 3 (Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27

della legge 21 dicembre 1978, 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 4 (Azioni in giudizio)

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento della attività lavorativa.

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.

5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto – desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti – idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito a livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare al ricorso stesso, e sentita la Commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato

ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, 903.

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'Ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977,903.

Art. 5 - (Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici)

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;
c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 6 (Compiti del Comitato)

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:
a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'articolo 2;
d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;
h) può richiedere all'Ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
l) redige il rapporto di cui all'articolo 10.

Art. 7 (Collegio istruttorio e segreteria tecnica)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:
a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;
b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;
c) un dirigente superiore del ruolo dell'Ispettorato del lavoro;
d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);
e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.

4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine alla stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche

Art. 8 (Consiglieri di parità)

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.

3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.

4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.

5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1,2 e 4 prevale il voto del presidente.

6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono competenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'Ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal Comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il Comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1,2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

Art. 9 (Rapporto sulla situazione del personale)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri

fenomeni di mobilità, dell'intervento della cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di ottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 10 (Relazione al Parlamento)

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti Commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

Art. 11 (Copertura finanziaria)

1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, viene stabilita la misura del compenso da corrispondere ai componenti del Comitato nazionale di cui all'articolo 5 e del Collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7.

2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento "Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità".

3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

6. DECRETO LEGISLATIVO 5 DICEMBRE 2005, 252 DISCIPLINA DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI ART. 8 (FINANZIAMENTO)

Art. 8. - Finanziamento

1. Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente e attraverso il conferimento del TFR maturando. Nel caso di lavoratori autonomi e di liberi professionisti il finanziamento delle forme pensionistiche complementari è attuato mediante contribuzioni a carico dei soggetti stessi. Nel caso di soggetti diversi dai titolari di reddito di lavoro o d'impresa e di soggetti fiscalmente a carico di altri, il finanziamento alle citate forme è attuato dagli stessi o dai soggetti nei confronti dei quali sono a carico.

2. Ferma restando la facoltà per tutti i lavoratori di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, relativamente ai lavoratori dipendenti che aderiscono ai fondi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a g) e di cui all'articolo 12, con adesione su base collettiva, le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore stesso possono essere fissati dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali; gli accordi fra soli lavoratori determinano il livello minimo della contribuzione a carico degli stessi. Il contributo da destinare alle forme pensionistiche complementari è stabilito in cifra fissa oppure: per i lavoratori dipendenti, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR o con riferimento ad elementi particolari della retribuzione stessa; per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, in percentuale del reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF, relativo al periodo d'imposta precedente; per i soci lavoratori di società cooperative, secondo la tipologia del rapporto di lavoro, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR ovvero degli imponibili considerati ai fini dei contributi previdenziali obbligatori ovvero in percentuale del reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF relativo al periodo d'imposta precedente.

3. Nel caso di forme pensionistiche complementari di cui siano destinatari i dipendenti della pubblica amministrazione, i contributi alle forme pensionistiche debbono essere definiti in sede di determinazione del trattamento economico, secondo procedure coerenti alla natura del rapporto.

4. I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57; i contributi versati dal datore di lavoro usufruiscono altresì delle medesime agevolazioni contributive di cui all'articolo 16; ai fini del computo del predetto limite di euro 5.164,57 si tiene conto anche delle quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza di cui all'articolo 105, comma 1, del citato TUIR. Per la parte dei contributi versati che non hanno fruito della deduzione, compresi quelli eccedenti il suddetto ammontare, il contribuente comunica alla forma pensionistica complementare, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, ovvero, se antecedente, alla data in cui sorge il diritto alla prestazione, l'importo non dedotto o che non sarà dedotto nella dichiarazione dei redditi.

5. Per i contributi versati nell'interesse delle persone indicate nell'articolo 12 del TUIR, che si trovino nelle condizioni ivi previste, spetta al soggetto nei confronti del quale dette persone sono a carico la deduzione per l'ammontare non dedotto dalle persone stesse, fermo restando l'importo complessivamente stabilito nel comma 4.

6. Ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.164,57 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui.

7. Il conferimento del TFR maturando alle forme pensionistiche complementari comporta l'adesione alle forme stesse e avviene, con cadenza almeno annuale, secondo:

a) modalità esplicite: entro sei mesi dalla data di prima assunzione il lavoratore, può conferire l'intero importo del TFR maturando ad una forma di previdenza complementare dallo stesso prescelta; qualora, in alternativa, il lavoratore decida, nel predetto periodo di tempo, di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta;
b) modalità tacite: nel caso in cui il lavoratore nel periodo di tempo indicato alla lettera a) non esprima alcuna volontà, a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi ivi previsti:
    1) il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando dei dipendenti alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo aziendale che preveda la destinazione del TFR a una forma collettiva tra quelle previste all'articolo 1, comma 2, lettera e), n. 2), della legge 23 agosto 2004, n. 243; tale accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore, in modo diretto e personale;
    2) in caso di presenza di più forme pensionistiche di cui al n. 1), il TFR maturando è trasferito, salvo diverso accordo aziendale, a quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;
    3) qualora non siano applicabili le disposizioni di cui ai numeri 1) e 2), il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS;

c) con riferimento ai lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993:
    1) fermo restando quanto previsto all'articolo 20, qualora risultino iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a forme pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data o dalla data di nuova assunzione, se successiva, se mantenere il residuo TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, anche nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, alla forma complementare collettiva alla quale gli stessi abbiano già aderito;

2) qualora non risultino iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a forme pensionistiche complementari, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, se mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, nella misura già fissata dagli accordi o contratti collettivi, ovvero, qualora detti accordi non prevedano il versamento del TFR, nella misura non inferiore al 50 per cento, con possibilità di incrementi successivi, ad una forma pensionistica complementare; nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, si applica quanto previsto alla lettera b).

8. Prima dell'avvio del periodo di sei mesi previsto dal comma 7, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore adeguate informazioni sulle diverse scelte disponibili. Trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento del TFR maturando, il lavoratore che non abbia ancora manifestato alcuna volontà deve ricevere dal datore di lavoro le necessarie informazioni relative alla forma pensionistica complementare verso la quale il TFR maturando è destinato alla scadenza del semestre.

9. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono, in caso di conferimento tacito del TFR, l'investimento di tali somme nella linea a contenuto più prudenziale tali da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR.

10. L'adesione a una forma pensionistica realizzata tramite il solo conferimento esplicito o tacito del TFR non comporta l'obbligo della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Il lavoratore può decidere, tuttavia, di destinare una parte della retribuzione alla forma pensionistica prescelta in modo autonomo ed anche in assenza di accordi collettivi; in tale caso comunica al datore di lavoro l'entità del contributo e il fondo di destinazione. Il datore può a sua volta decidere, pur in assenza di accordi collettivi, anche aziendali, di contribuire alla forma pensionistica alla quale il lavoratore ha già aderito, ovvero a quella prescelta in base al citato accordo. Nel caso in cui il lavoratore intenda contribuire alla forma pensionistica complementare e qualora abbia diritto ad un contributo del datore di lavoro in base ad accordi collettivi, anche aziendali, detto contributo affluisce alla forma pensionistica prescelta dal lavoratore stesso, nei limiti e secondo le modalità stabilite dai predetti contratti o accordi.

11. La contribuzione alle forme pensionistiche complementari può proseguire volontariamente oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che l'aderente, alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare. È fatta salva la facoltà del soggetto che decida di proseguire volontariamente la contribuzione, di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

12. Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere altresì attuato delegando il centro servizi o l'azienda emittente la carta di credito o di debito al versamento con cadenza trimestrale alla forma pensionistica complementare dell'importo corrispondente agli abbuoni accantonati a seguito di acquisti effettuati tramite moneta elettronica o altro mezzo di pagamento presso i centri vendita convenzionati. Per la regolarizzazione di dette operazioni deve ravvisarsi la coincidenza tra il soggetto che conferisce la delega al centro

convenzionato con il titolare della posizione aperta presso la forma pensionistica complementare medesima.

13. Gli statuti e i regolamenti disciplinano, secondo i criteri stabiliti dalla COVIP, le modalità in base alle quali l'aderente può suddividere i flussi contributivi anche su diverse linee di investimento all'interno della forma pensionistica medesima, nonchè le modalità attraverso le quali può trasferire l'intera posizione individuale a una o più linee.

7. LEGGE 18 DICEMBRE 1973, N. 877 NUOVE NORME PER LA TUTELA DEL LAVORO A DOMICILIO

Art. 1. È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi. La subordinazione, agli effetti della presente legge e in deroga a quanto stabilito dall'articolo 2094 del codice civile, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente. Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro uni compenso di qualsiasi natura.

Art. 2. Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari. È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

Le domande di iscrizione al registro di cui all'articolo 3 dovranno essere respinte quando risulti che la richiesta di lavoro da eseguirsi a domicilio viene fatta a seguito di cessione – a qualsiasi titolo – di macchinari e attrezzature trasferite fuori dell'azienda richiedente e che questa intenda in tal modo proseguire lavorazioni per le quali aveva organizzato propri reparti con lavoratori da essa dipendenti.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari,comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

Art. 3. I datori di lavoro che intendono commettere lavoro, ai sensi dell'art. 1 della presente legge, sono obbligati ad iscriversi in apposito <<registro dei committenti>> istituito presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

A cura dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione i datori di lavoro sono classificati in apposito schedario suddivisi per i vari tipi di lavoro a domicilio.

Qualora il datore di lavoro distribuisca o faccia eseguire lavoro a domicilio in più province dovrà essere iscritto nel registro di ciascuna provincia.

L'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione deve trasmettere alle dipendenti sezioni comunali l'elenco dei datori di lavoro committenti lavoro a domicilio.

Il datore di lavoro che faccia eseguire lavoro al di fuori della propria azienda è obbligato a tenere un apposito registro, sul quale debbono essere trascritti il nominativo ed il relativo domicilio dei lavoratori esterni all'unità produttiva, nonché l'indicazione del tipo e della quantità del lavoro da eseguire e la misura della retribuzione.

Il registro di cui al comma precedente, numerato in ogni pagina, deve essere presentato prima dell'uso, all'Ispettorato provinciale del lavoro per la relativa vidimazione.

Art. 4. Presso ciascuna sezione comunale dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituito un registro dei lavoratori a domicilio nel quale sono iscritti i lavoratori che ne facciano richiesta o, d'ufficio, quelli di cui al secondo comma del successivo articolo 5. Il dirigente la sezione comunale o la commissione comunale quando sia costituita ai sensi del settimo comma del successivo articolo 5 curano la tenuta e l'aggiornamento del registro, che può essere liberamente consultato. Il dirigente la sezione trasmette mensilmente l'elenco dei lavoratori iscritti nel registro all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

L'impiego dei lavoratori a domicilio avviene esclusivamente per il tramite delle sezioni comunali di collocamento.

È ammessa la richiesta nominativa.

Art. 5. Presso ogni Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita una Commissione per il controllo del lavoro a domicilio.

La Commissione cura la tenuta e l'aggiornamento del registro dei committenti il lavoro a domicilio e, su proposta o segnalazione del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o del capo dell'Ispettorato provinciale del lavoro, può disporre la iscrizione d'ufficio degli imprenditori inadempienti nel registro dei committenti lavoro a domicilio. La Commissione dispone l'iscrizione d'ufficio nel registro di cui al precedente articolo 4 dei lavoratori che non vi abbiano provveduto, su proposta della Commissione comunale o su segnalazione dell'Ispettorato provinciale del lavoro.

La Commissione ha, inoltre, il compito di accertare e studiare le condizioni in cui si svolge il lavoro a domicilio e proporre all'Ufficio o all'Ispettorato del lavoro competente gli opportuni provvedimenti.

La Commissione, nominata con decreto del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, è dallo stesso presieduta ed è composta:

a) dal capo dell'Ispettorato provinciale del lavoro o da un suo delegato;

b) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da cinque rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo all'effettiva rappresentatività in sede provinciale;

c) da due rappresentanti dell'Amministrazione provinciale, eletti dal Consiglio provinciale, con rappresentanza della minoranza.

Avverso i provvedimenti di iscrizione e di cancellazione nel registro dei committenti il lavoro a domicilio e in quello dei lavoratori a domicilio è ammesso ricorso, entro il termine di trenta giorni dalla notifica della decisione, alla Commissione regionale di cui all'articolo 6, che decide in via definitiva. Le decisioni della Commissione regionale sono notificate agli interessati entro il termine di sessanta giorni dalla data del ricorso.

Presso le sezioni comunali dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, sono costituite Commissioni comunali per il lavoro a domicilio, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

La Commissione comunale, nominata con decreto del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, è presieduta dal dirigente la sezione ed è composta:

a) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani, e da cinque rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo alla effettiva rappresentatività in sede comunale;

b) dal sindaco o da un suo delegato.

La Commissione comunale propone l'iscrizione d'ufficio di cui al secondo comma del presente articolo e svolge sul piano locale i compiti indicati al terzo comma del presente articolo. I membri delle Commissioni provinciali e comunali durano in carica due anni.

Art. 6. Presso ogni Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione è istituita una Commissione regionale per il lavoro a domicilio. La Commissione decide i ricorsi di cui al sesto comma del precedente articolo 5 e coordina a livello regionale le Commissioni provinciali per il controllo del lavoro a domicilio.

La Commissione, nominata con decreto del direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, è dallo stesso presieduta ed è composta:

a) dal capo dell'Ispettorato regionale del lavoro;

b) da due rappresentanti dei datori di lavoro, due rappresentanti degli artigiani e da sei rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo alla effettiva rappresentatività in sede regionale;

c) da tre rappresentanti della regione, eletti dal Consiglio regionale, con rappresentanza della minoranza.

I membri della Commissione durano in carica tre anni.

Art. 7. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita la Commissione centrale per il lavoro a domicilio con il compito di coordinare a livello nazionale l'attività delle Commissioni provinciali per il controllo del lavoro a domicilio in ordine agli accertamenti e agli studi sulle condizioni in cui si svolge detto lavoro. Al 31 dicembre di ciascun anno la Commissione svolge una relazione generale sulla evoluzione del fenomeno, indicando gli aspetti meritevoli di attenzione e di eventuali interventi.

La Commissione, nominata con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, è presieduta dallo stesso o da un suo rappresentante, ed è composta:

a) dal direttore generale del collocamento della manodopera;

b) dal direttore generale dei rapporti di lavoro;

c) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da sei

rappresentanti dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo all'effettiva rappresentatività in sede nazionale.

I membri della Commissione durano in carica tre anni.

Art. 8. I lavoratori che eseguono lavoro a domicilio debbono essere retribuiti sulla base di tariffe di cottimo pieno risultanti dai contratti collettivi della categoria.

Qualora i contratti collettivi non dispongano in ordine alla tariffa di cottimo pieno, questa viene determinata da una Commissione a livello regionale composta di 8 membri, in rappresentanza paritetica dei datori di lavoro e dei lavoratori nominati dal direttore dell'Ufficio regionale del lavoro su designazione delle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Presiede la Commissione, senza diritto di voto, il capo dell'Ispettorato regionale del lavoro. Spetta altresì alla Commissione determinare la percentuale sull'ammontare della retribuzione dovuta al lavoratore a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, nonché le

maggiorazioni retributive da valere a titolo di indennità per il lavoro festivo, le ferie, la gratifica natalizia e l'indennità di anzianità.

Ove la tariffa e le indennità accessorie di cui ai precedenti secondo e terzo comma, non vengano determinate in un congruo termine fissato dal direttore dell'Ufficio regionale del lavoro, le medesime sono stabilite con decreto dello stesso direttore dell'Ufficio regionale del lavoro in relazione alla qualità del lavoro richiesto, in base alle retribuzioni orarie fissate dai contratti collettivi osservati dall'imprenditore committente o dai contratti collettivi riguardanti lavorazioni similari.

Le tariffe di cottimo pieno applicabili al lavoro a domicilio sono adeguate alle variazioni dell'indennità di contingenza al 30 giugno o al 31 dicembre di ogni anno, con decreto del direttore dell'Ufficio regionale del lavoro.

Art. 9. Ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari, fatta eccezione di quelle in materia di integrazione salariale.

A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al termine di due anni dalla data medesima, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale di concerto con il Ministro per il tesoro, sentita la Commissione centrale di cui al precedente articolo 7, sono stabilite, anche per singole zone territoriali, tabelle di retribuzioni convenzionali ai fini del calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Art. 10. Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 10 gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo che deve contenere la data e l'ora di consegna del lavoro affidato dall'imprenditore, la descrizione del lavoro da eseguire, la specificazione della quantità e della qualità del lavoro da eseguire, la specificazione della quantità e della qualità dei materiali consegnati, la indicazione della misura della retribuzione, dell'ammontare delle eventuali anticipazioni nonché la data e l'ora della riconsegna del lavoro eseguito, la specificazione della quantità e qualità di esso, degli altri materiali eventualmente restituiti e l'indicazione della retribuzione corrisposta, dei singoli elementi di cui questa si compone e delle singole trattenute.

Il libretto personale di controllo, sia all'atto della consegna del lavoro affidato che all'atto

della riconsegna del lavoro eseguito, deve essere firmato dall'imprenditore o da chi ne fa le veci e dal lavoratore a domicilio.

Il libretto personale di controllo sostituisce a tutti gli effetti il prospetto di paga di cui alla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Il libretto personale di controllo sarà conforme al modello che sarà approvato con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 11. Il lavoratore a domicilio deve prestare la sua attività con diligenza, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli e attenersi alle istruzioni ricevute dall'imprenditore nell'esecuzione del lavoro.

Il lavoratore a domicilio non può eseguire lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, quando questi gli affida una quantità di lavoro atto a procurargli una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro secondo le disposizioni vigenti e quelle stabilite dal contratto collettivo di lavoro di categoria.

Art. 12. La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che l'esercita per il tramite dell'Ispettorato del lavoro, secondo le norme vigenti.

Art. 13. Il committente lavoro a domicilio il quale contravviene alla disposizione di cui all'art. 2, primo comma, è punito con l'arresto fino a sei mesi.

Il committente lavoro a domicilio che contravviene alle disposizioni di cui all'art. 3, primo e terzo comma, è punito con la sanzione amministrativa di lire cinque milioni.

Il committente lavoro a domicilio che contravviene alle disposizioni di cui agli articoli 8, 9 e 10, primo comma, è punito con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Il committente lavoro a domicilio che contravviene alle disposizioni di cui all'art. 2, secondo comma, 3, quinto e sesto comma, e 10, secondo e quarto comma, è punito con la sanzione amministrativa da lire cinquecentomila a lire tre milioni.

Per le violazioni alla disposizione di cui all'art. 2, quarto comma, si applicano al committente lavoro a domicilio ed agli intermediari le sanzioni previste dalle norme vigenti in materia di collocamento, intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro. Le medesime sanzioni si applicano al committente lavoro a domicilio per le violazioni alla disposizione di cui all'art. 4, terzo comma.

Nel caso previsto dall'art. 3, primo e terzo comma, l'ordinanza di ingiunzione è comunicata alla Commissione per il controllo del lavoro a domicilio affinché provveda senza ritardo all'iscrizione d'ufficio prevista dall'art. 5, secondo comma.

Restano salve, in ogni caso, le sanzioni e le penalità comminate per le infrazioni alle norme in materia di assicurazioni sociali, di collocamento, di tutela delle lavoratrici madri e, in quanto applicabili, di tutela del lavoratore.

L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente articolo e

ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è l'ispettorato del lavoro

Art. 14. La legge 13 marzo 1958, n. 264, per la tutela del lavoro a domicilio, è abrogata.

INDICE

COSTITUZIONE DELLE PARTI

I Premessa 5
II Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro 6
III Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali 7
IV Campo di applicazione del contratto. 8
V Protocollo sulla "Disciplina del rapporto di lavoro individuale" concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008 12

CAPITOLO PRIMO
SISTEMA DI INFORMAZIONE PER LA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA

Premessa
A) Osservatorio nazionale 15
B) Osservatorio regionale 17
C) Osservatorio provinciale 18
D) Informazione a livello aziendale 20
E) Innovazione tecnologica 22
F) Formazione professionale 23
G) Ente bilaterale metalmeccanici 25

CAPITOLO SECONDO
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1 - Assunzione. 27
Art. 2 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro 27
Art. 3 - Periodo di prova 28

CAPITOLO TERZO
TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Art. 4 - Tipologie contrattuali. 31
Art. 5 - Telelavoro 36
Art. 6 - Appalti 36
Art. 7 - Trasferte. 37
Art. 8 - Trasferimenti 42
Art. 9 - Trasferimento d'azienda 42
Art. 10 - Apprendistato. 43

CAPITOLO QUARTO
CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 11 - Classificazione dei lavoratori 49
a) declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi 49
b) indennità di contingenza 74
c) mobilità professionale 74
Art. 12 - Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni 77
Art. 13 - Nuove mansioni 78
Art. 14 - Norme particolari per le linee a catena a flusso continuo 78
Art. 15 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia 79

CAPITOLO QUINTO
ORARIO DI LAVORO E ASSENZE

Art. 16 - Entrata ed uscita 83
Art. 17 - Formalità per l'accertamento della presenza e dell'orario di lavoro 83
Art. 18 - Permessi di entrata ed uscita 83
Art. 19 - Assenze 83
Art. 20 - Orario di lavoro 84
Art. 21 - Permessi annui retribuiti 85
Art. 22 - Regime di fruizione dei Par e Conto ore 86
Art. 23 - Flessibilità della prestazione 88
Art. 24 - Orario di lavoro nel settore siderurgico 89
Art. 25 - Contrazione temporanea orario di lavoro 90
Art. 26 - Sospensione e interruzione del lavoro 90
Art. 27 - Recuperi 91
Art. 28 - Reperibilità 91
Art. 29 - Lavoro straordinario, notturno e festivo 93
Art. 30 - Riposo settimanale 96
Art. 31 - Festività 97
Art. 32 - Ferie 98
Art. 33 - Anzianità dei lavoratori 100

CAPITOLO SESTO
RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 34 - Forme di retribuzione 101
Art. 35 - Cottimo 101
Art. 36 - Mensilizzazione 104
Art. 37 - Corresponsione della retribuzione 104
Art. 38 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria 105
Art. 39 - Aumenti periodici di anzianità 105
Art. 40 - Tredicesima mensilità 109
Art. 41 - Mense aziendali 109

Art. 42 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo 109
Art. 43 - Indennità per disagiata sede 110
Art. 44 - Indennità maneggio denaro - Cauzione 110
Art. 45 - Premio di risultato 110
Art. 46 - Elemento perequativo 112
Art. 47 - Reclami sulla retribuzione 112
Art. 48 - Previdenza Complementare 113
Art. 48 bis - Diritto alla prestazione della bilateralità 115

CAPITOLO SETTIMO
MALATTIA, INFORTUNIO E CONGEDI

Art. 49 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali 117
Art. 50 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro 118
Art. 51 - Congedo matrimoniale 124
Art. 52 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio 124
Art. 53 - Congedi parentali 125
Art. 54 - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo . 125
Art. 55 - Diritto allo studio ed alla formazione professionale 126
Art. 56 - Patto formativo 128
Art. 57 - Lavoratori studenti 129
Art. 58 - Congedi per la formazione 130
Art. 59 - Permessi per eventi e cause particolari 130
Art. 60 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari 131
Art. 61 - Lavoro dei minori e dei soggetti con diritto ad assunzione obbligatoria e conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza 133

CAPITOLO OTTAVO
AMBIENTE DI LAVORO

Art. 62 - Ambiente di lavoro 135
Art. 63 - Indumenti di lavoro 138

CAPITOLO NONO
RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 64 - Doveri delle parti 139
Art. 65 - Consegna e conservazione materiali ed utensili - Danni alla lavorazione . . 140
Art. 66 - Visite di inventario e controllo 140
Art. 66 bis - Impianti audiovisivi - Settore oreficeria 140
Art. 67 - Divieti 141
Art. 68 - Reclami e controversie 141

CAPITOLO DECIMO
NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 69 - Provvedimenti disciplinari 143
Art. 70 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni 146
Art. 71 - Indennità in caso di morte 147
Art. 72 - Trattamento di fine rapporto 147

CAPITOLO UNDICESIMO
DIRITTI SINDACALI

Art. 73 - Rappresentanze sindacali unitarie 151
Art. 74 - Assemblea 151
Art. 75 - Affissione della stampa dei sindacati 152
Art. 76 - Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie 152
Art. 77 - Strumenti informatici 152
Art. 78 - Permessi per attività formative sindacali 152
Art. 79 - Permessi per cariche sindacali 152
Art. 80 - Cariche pubbliche e sindacali 153
Art. 81 - Versamento dei contributi sindacali 153
Art. 82 - Vendita di libri e riviste 154
Art. 83 - Quota per servizio contrattuale 154

CAPITOLO DODICESIMO
SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 84 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore . 155
Art. 85 - Decorrenza e durata 155
Art. 86 - Distribuzione del contratto 155

CAPITOLO TREDICESIMO
QUADRI

Art. 87 - Soggetti destinatari. 157
Art. 88 - Trattamento economico e normativo 157
Art. 89 - Coperture assicurative 157
Art. 90 - Responsabilità civile e penale legata alla prestazione. 157
Art. 91 - Formazione 158
Art. 92 - Brevetti. 158
Art. 93 - Decorrenze. 158
Tabelle dei minimi contrattuali 159

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - Piano Formativo Individuale e Attestazione dell'attività formativa . . . 165
ALLEGATO 2 - Profili Formativi . . . 171
ALLEGATO 3 - Categorie speciali (Intermedi) . . . 201
ALLEGATO 4 - Quota contribuzione una tantum . . . 202
ALLEGATO 5 - Dichiarazione comune delle parti sul sistema di informazione nella piccola e media industria metalmeccanica . . . 202
ALLEGATO 6 - Aumento salariale . . . 202
ALLEGATO 7 - Lettera ANIMeM-CONFAPI alla FLM . . . 203
ALLEGATO 8 - Terzo elemento retributivo - Lettera FLM all'ANIMeM-CONFAPI . . . 203
ALLEGATO 9 - Flessibilità e prestazioni straordinarie - Dichiarazione comune . . . 203
ALLEGATO 10 - Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie . 203
ALLEGATO 11 - Permessi per cariche sindacali - Lettera di Fim-Fiom-Uilm a Unionmeccanica . 211
ALLEGATO 12 - Accordo Interconfederale CONFAPI-CGIL-CISL-UIL su conciliazione e arbitrato - 20 dicembre 2000 . . . 212
ALLEGATO 13 - Accordo Interconf. sul Telelavoro - CONFAPI-CGIL-CISL-UIL 17 luglio 2001 . . . 217
ALLEGATO 14 - Accordo interconfederale 9 giugno 2014 recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 202 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES . . . 221
ALLEGATO 15 - Anticipazione indennità infortuni sul lavoro - Lettera a Inail . . . 231
ALLEGATO 16 - Verbale costitutivo dell'E.B.M. . . . 232
ALLEGATO 17 - Distribuzione del contratto (stralcio del verbale di accordo del 15 novembre 2013) . . . 236
ALLEGATO 18 - Quota contribuzione una tantum (stralcio del verbale di accordo del 15 novembre 2013) . . . 242
ALLEGATO 19 - Accordo Interconfederale 22 luglio 2009 CONFAPI-CISL-UIL sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità . . . 243
ALLEGATO 20 - Accordo Interconfederale 9 febbraio 2010 in materia di "Apprendistato professionalizzante" . . . 244
ALLEGATO 21 - Accordo Interconfederale 26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia" . . . 249
ALLEGATO 22 - Accordo Interconfederale 20 settembre 2011 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità" . . . 251
ALLEGATO 23 - Accordo Interconfederale 20 aprile 2012 in materia di "Rappresentanza" . . . 267
ALLEGATO 24 - Accordo Interconfederale 20 aprile 2012 in materia di "Apprendistato" . . . 271
ALLEGATO 25 - Accordo Interconfederale 23 luglio 2012 in materia di "Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" . . . 280
ALLEGATO 26 - Ipotesi applicativa per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali 28 dicembre 2012 . . . 284

ALLEGATO 27 - Accordo Interconfederale 18 settembre 2012 in materia di "Dimissioni e risoluzioni consensuali"; 288
ALLEGATO 28 - Accordo Interconfederale 9 maggio 2013 in materia di "Detassazione per il 2013" 289

APPENDICE

1. *Legge 20 maggio 1970, 300 norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento* 295
2. *Legge 29 maggio 1982, 297 - disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica* 314
3. *Legge 11 maggio 1990, 108 - disciplina dei licenziamenti individuali*. 315
4. *Decreto legislativo 26 marzo 2001, 151 tutela e sostegno della martenità e della paternità* 319
5. *Legge 10 aprile 1991, 125 - azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro* 333
6. *Decreto legislativo 5 dicembre 2005, 252 - Disciplina delle forme pensionistiche complementari - Art. 8 (Finanziamento)* 341
7. *Legge 18 dicembre 1973, 877 nuove norme per la a tutela del lavoro a domicilio* . 344

NOTE

Finito di stampare
nel mese di maggio 2014
Tipolitografia Galli & C. - Varese