

IPOSTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria legno, mobili, arredamento, sughero e forestazione

UNITAL CONFAPI

FILCA CISL

FILLEA CGIL

FeNEAL UIL

Roma, 25 ottobre 2013

Paolo Ossi
Luigi Lotti
Giovanni Lotti
Benedetto Lotti
Giovanni Lotti
Lotti

COSTITUZIONE DELLE PARTI

tra

UNITAL CONFAPI rappresentata da Montesi Riccardo, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.

e

la FILCA - CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale PAOLO ACCIAI

la FILLEA - CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale MARINELLA MESCHIERI

la FeNEAL - UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale FABRIZIO PASCUCCI

Le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese. Le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo aziendale e/o di categoria territoriale.

Da questa prospettiva le Parti intendono rispondere con il presente CCNL alle necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparto della PMI Legno/Mobili/Arredamento/Sughero e Forestazione.

Vengono recepiti, nel presente CCNL i sotto elencati Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con CGIL, CISL e UIL:

9 febbraio 2010 in materia di "Apprendistato professionalizzante";

26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia";

20 settembre 2011 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità";

20 aprile 2012 in materia di "Rappresentanza";

20 aprile 2012 in materia di "Apprendistato";

23 luglio 2012 in materia di "Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" e Intesa applicativa dello stesso sottoscritto il data 28 dicembre 2012;

18 settembre 2012 in materia di "Dimissioni e risoluzioni consensuali";

9 maggio 2013 in materia di "Detassazione per il 2013"

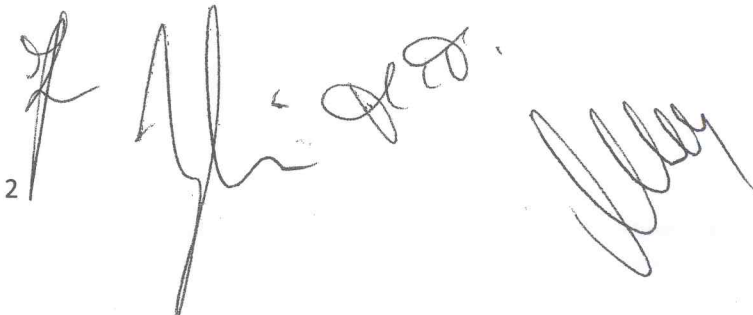
Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Con l'Accordo Interconfederale del 20.4.2012 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale Accordo Interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1 giugno 2013 con scadenza al 31 maggio 2016.



INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

		<i>incremento totale</i>	<i>1 tranche nov-13</i>	<i>2 tranche lug-14</i>	<i>3 tranche ago-15</i>
AD3	215	184,90	51,60	64,50	68,80
AD2	200	172,00	48,00	60,00	64,00
AD1	185	159,10	44,40	55,50	59,20
AC4	170	146,20	40,80	51,00	54,40
AC3	155	133,30	37,20	46,50	49,60
AC2	155	133,30	37,20	46,50	49,60
AC1	142	122,12	34,08	42,60	45,44
AS3	155	133,30	37,20	46,50	49,60
AS2	140	120,40	33,60	42,00	44,80
AS1	134	115,24	32,16	40,20	42,88
AE3	126,5	108,79	30,36	37,95	40,48
AE2	119	102,34	28,56	35,70	38,08
AE1	100	86,00	24,00	30,00	32,00

NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

<i>minimi 1-ott-13</i>	<i>minimi nov-13</i>	<i>minimi lug-14</i>	<i>minimi ago-15</i>
1659,56	1711,16	1775,66	1844,46
1543,78	1591,78	1651,78	1715,78
1427,99	1472,39	1527,89	1587,09
1312,22	1353,02	1404,02	1458,42
1196,43	1233,63	1280,13	1329,73
1196,43	1233,63	1280,13	1329,73
1096,09	1130,17	1172,77	1218,21
1196,43	1233,63	1280,13	1329,73
1080,64	1114,24	1156,24	1201,04
1034,33	1066,49	1106,69	1149,57
976,45	1006,81	1044,76	1085,24
918,55	947,11	982,81	1020,89
771,89	795,89	825,89	857,89

Sc. Dr.

[Handwritten signature]

La tabella degli incrementi retributivi sopra riportata si basa sugli scostamenti inflattivi verificatesi per il triennio precedente, nonché sui riferimenti inflattivi vigenti per gli anni 2013, 2014, 2015.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità di: giugno, luglio, agosto, settembre, ottobre, verranno corrisposti con le seguenti modalità:

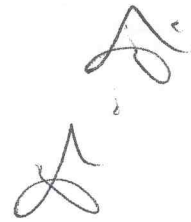
una mensilità con la retribuzione di novembre 2013

due mensilità con la retribuzione di gennaio 2014

due mensilità con la retribuzione di maggio 2014

Di seguito riportiamo gli importi relativi

	<i>1 tranche nov-13</i>	<i>2 tranche gen-14</i>	<i>3 tranche mag-14</i>
AD3	51,60	103,20	103,20
AD2	48,00	96,00	96,00
AD1	44,40	88,80	88,80
AC4	40,80	81,60	81,60
AC3	37,20	74,40	74,40
AC2	37,20	74,40	74,40
AC1	34,08	68,16	68,16
AS3	37,20	74,40	74,40
AS2	33,60	67,20	67,20
AS1	32,16	64,32	64,32
AE3	30,36	60,72	60,72
AE2	28,56	57,12	57,12
AE1	24,00	48,00	48,00



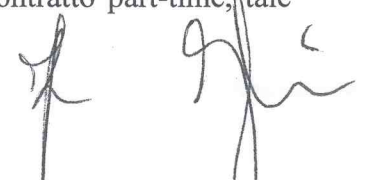
53 bis - NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalla Associazioni di categoria cui aderisco o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

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.

In caso contrario con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui sopra. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale



importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione pari a € 25,00 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato

3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) "Fondo Sostegno al reddito"

28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

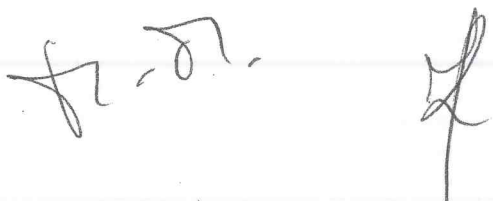
8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

Inoltre a partire dalla data di sottoscrizione della presente Intesa le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Articolo 1).

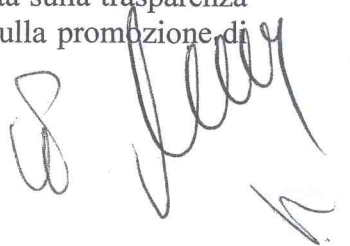
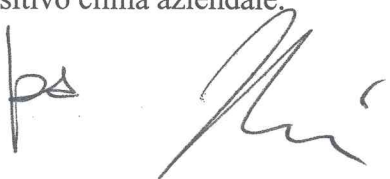
(Omiss)



Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

- 1) Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive
- 2) Le parti convengono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.

Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.



3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nei diritti che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione;
- impatto sulle comunità locali;
- monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
- valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
- orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- il rispetto della norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole;
- rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e delle norme antiriciclaggio;

4) Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

5) Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che sarà predisposto un documento condiviso., la predisposizione di un documento condiviso contenente linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa e di un codice etico nazionale, tenendo conto delle raccomandazioni al fine di conseguire e comportamenti eticamente rilevanti ed definendo con chiarezza e trasparenza i valori ai quali le parti richiamano sia le Aziende che i lavoratori del settore.

1. 5. Informazioni a livello aziendale

Le aziende che occupano nel complesso oltre 50 dipendenti, assistite dall'UNITAL, forniranno informazioni preventive ogni semestre alla R.S.U. ed alla FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, a richiesta della R.S.U., in merito a:

- stato e prospettive produttive;
- previsioni per il mercato interno e/o esterno;
- programmi di investimento ed eventuali innovazioni tecnologiche che comportino modifiche significative nell'organizzazione del lavoro in azienda;
- struttura occupazionale / tipologie d'impiego con particolare riferimento a: suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili sviluppi dell'organigramma in rapporto alle eventuali nuove assunzioni;
- responsabilità sociale e d'impresa

La Direzione aziendale fornirà informazioni alla R.S.U. in caso di rilevanti innovazioni di processi produttivi che siano suscettibili di importanti sviluppi nel comparto del mobile e arredamento.

Nel rispetto delle normative di legge vigenti, nei casi di eventi negativi sui livelli occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche riguardanti il complesso dell'attività produttiva, le aziende forniranno nel merito informazioni preventive alla R.S.U. ovvero alle OO.SS: territoriali in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge.

Quanto sopra espresso troverà applicazione anche per le realtà produttive articolate con più di 50 dipendenti complessivi, caratterizzate da un'unica struttura d'impresa, sia pure distribuita su zone territoriali diverse nell'ambito del territorio nazionale. Resta inteso che tale informativa verrà trasferita alle rispettive R.S.U.

Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

1.6. Livello di gruppo

Di norma annualmente, i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 150 dipendenti, assistite dalle strutturali territoriali della Confapi nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, forniranno alle R.S.U., assistite dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- struttura occupazionale /tipologie d'impiego con particolare riferimento a : suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili sviluppi dell'organigramma in rapporto alle eventuali nuove assunzioni;
- responsabilità sociale e d'impresa

La Direzione aziendale fornirà informazioni alla R.S.U. in caso di rilevanti innovazioni di processi produttivi che siano suscettibili di importanti sviluppi nel comparto del mobile e arredamento.

Nel rispetto delle normative di legge vigenti, nei casi di eventi negativi sui livelli occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche riguardanti il complesso dell'attività produttiva, le aziende forniranno nel merito informazioni preventive alla R.S.U.

Nel corso di tale incontro il sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Articolo 8. Armonizzazione al D.Lgs 81 e recepimento integrale A.I. 20/09/2011

Le parti richiamano e recepiscono l'accordo interconfederale Confapi e Cgil -Cisl e Uil relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di data 20/09/2011

Art. 13

Formazione professionale – Fapi

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti - anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione - riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane a qualsiasi livello.

Le aziende, all'atto della partecipazione ad un bando di Fapi informeranno le R.S.U. e, su loro richiesta si confronteranno nel merito degli interventi formativi.

Pertanto le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire, in linea di massima, a tutti i lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;

- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con Fapi l'Enfea avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua.

L'Enfea nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a Fapi i dati relativi ai piani di formazione approvati.

È altresì affidato all'Enfea il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentanti sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

Art. 27 Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'assunzione con contratto a tempo determinato ed il ricorso al contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati in un'azienda con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate, è pari al 25%, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tale percentuale comprende sia i contratti con causale sia quelli senza.

I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate non potranno comunque superare il 20 %, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori di cui alle due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali

Entrambe le tipologie di contratto sono escluse dalle limitazioni numeriche di cui sopra se riferite alle seguenti ipotesi specifiche:

1. attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
2. allestimento di stands fieristici, show-room;
3. attività connesse a corners ed esposizioni;
4. attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
5. avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
6. lancio di un prodotto o di un servizio innovativo il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.

A) Contratto a termine

I lavoratori con contratto a tempo determinato fruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi aziendali

Il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di conservazione del posto.

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

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:

OPERAI	CATEGORIE	
	AE1	3 SETTIMANE
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 SETTIMANE
INTERMEDI	CATEGORIE	
	AC1, AC2	5 SETTIMANE
IMPIEGATI	CATEGORIE	
	AE2, AE3, AS2, AS3, AC3, AC4	8 SETTIMANE
	, AD1, AD2, AD3	15 SETTIMANE

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

a) Contratti a termine acasuali

Salvo le ipotesi per le quali è possibile fare ricorso alla acausalità del contratto a termine, l'assunzione del lavoratore con il contratto in esame avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. Le parti convengono, che l'assunzione a tempo determinato costituisca un esempio positivo di flessibilità e pertanto di individuare le seguenti ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, ai sensi di quanto previsto dalla legge 92/2013 come modificata dalla legge 99/2013 di conversione del D.L. 76/2013 ed ulteriori modificazioni ed integrazioni:

- l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria ferma restando la dichiarazione del d.d.l. che ricorre agli ammortizzatori attestante la sospensione dal lavoro nella sua durata massima;
- l'assunzione di lavoratori percettori di ASPI;
- l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
- l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;
- l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
- l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge 68/99;

h) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a termine con il medesimo datore di lavoro per un periodo non superiore a dodici mesi e comunque detto secondo contratto in ogni caso non deve risultare superiore a ulteriori dodici mesi;
i) tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro firmatari del presente contratto.

Le ipotesi dalla lettera a) alla lettera f) potranno riguardare anche soggetti che abbiano precedentemente sottoscritto contratti di lavoro con il medesimo datore di lavoro.

b) Deroga agli intervalli temporali nella successione dei contratti

Le parti concordano in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 7 comma 1 lettera c) punto 3) della legge 99 del 2013 l'assenza di intervalli temporali nella successione di contratti a termine nelle seguenti ipotesi:

- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 14 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;
- tutte le ipotesi di cui alla lettera a) relativa alla acausalità;
- in tutte le ipotesi regolamentate da eventuali accordi collettivi anche aziendali stipulati dalle OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto

c) Derogabilità al limite temporale dei 36 mesi

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 (così come modificato dalla L. 247/2007, dalla L. 92/2012 e dal D.L. 76/2013), oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguenti:

- a. attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane e estere;
- b. allestimento stands fieristici, show-room;
- c. attività connesse a corners ed esposizioni;
- d. attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti;

In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine – da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge – è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine in deroga assistita avverrà presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di una rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 46 del presente contratto.

B) Contratto di somministrazione

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

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

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti il presente contratto, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti (ex art. 20, comma 5-quater, del D.Lgs. 10.09.2003 n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi).

E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazioni per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazioni è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissioni o dimessi dagli istituti di pena.

Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizioni di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo del D.Lgs. 368/2001, come modificato dalla legge 28.06.2012, n. 92.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di 3 mesi.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, si atterrà alle disposizioni di cui all'art. 24, comma 4 del d.lgs 276/2003.

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente normato dal presente CCNL in materia di contratti a termine e somministrazione, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una eventuale armonizzazione.

Art. 33 Bis – Elemento perequativo

A valere dal 1 giugno 2010 verrà erogato un elemento perequativo pari a € 8 lordi mensili per dodici mensilità.

A valere dal 1 novembre 2013 l'elemento perequativo sarà pari a 13,00 €.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il CCNL, pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della L. 297/82 e ai sensi dell'art 48 del presente CCNL esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 41 (Tutela delle categorie dello svantaggio sociale - Lavoratori tossicodipendenti-Giocatori d'azzardo patologici)

Le parti, nella condivisa valutazione dell'opportunità di interventi di legge nei confronti delle categorie socialmente svantaggiate, si danno atto della necessità di un'efficace applicazione delle norme di tutela esistenti e delle disposizioni che saranno introdotte nell'ordinamento giuridico interno per l'attuazione di direttive comunitarie in materia.

Le parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, tenendo conto anche delle risultanze degli esami svolti a livello nazionale secondo quanto previsto dall'art. 1 della Parte prima.

Le parti stipulanti, preso atto che nel settore legno-arredamento si registra un progressivo aumento dei lavoratori extracomunitari, demandano alle aziende eventuali soluzioni organizzative che consentano di contemperare le esigenze familiari dei singoli con le necessità produttive delle imprese, avendo riguardo alle norme in materia di lavoratori immigrati.

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di ludopatia, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, aspettativa non retribuita.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente o di un ludopatico, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo e, qualora il servizio sanitario nazionale ne attesti la necessità.

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi delle leggi nn. 482/1968, 104/1992 e 68/1999 in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Art. 53 Previdenza complementare – ARCO

A valere dal 01.01.2005, la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale.

Con decorrenza dal 01.01.2009 la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del tfr; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura del 1,20%.

Con decorrenza dal 01.11.2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, nella misura del 1,30%.

Con decorrenza dal 01.01.2014 le aliquote a carico dell'azienda saranno dello 1,40%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 01.01.2015 le aliquote a carico dell'azienda saranno dello 1,60%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 01.01.2016 le aliquote a carico dell'azienda saranno dello 1,80%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.

Permessi

I componenti dell'assemblea di Arco potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

Articolo 54 Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil.

Le parti impegnano gli Organi dirigenti di Altea e di Arco a verificare, nel caso in cui il Fondo Previdenziale Arco venisse abilitato a svolgere anche la funzione di Fondo Sanitario, l'unificazione dei due Enti.

Nel frattempo le Parti impegnano gli Organi dirigenti di Altea e di Arco a integrare, nel pieno e completo rispetto nella normativa vigente, le attività, l'organizzazione e le strutture dei due Fondi per realizzare economie di scala.

La contribuzione per gli iscritti al fondo Altea sarà di €10 mensili a lavoratore per 12 mensilità a carico delle aziende. La contribuzione decorrerà dal 1° agosto 2014.

Lo statuto e il regolamento del Fondo Altea definiranno i metodi e i criteri necessari.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.

Art. 55 Tutela della dignità personale dei lavoratori

In attesa della normativa di riferimento, che individui la definizione di mobbing e molestie sessuali, le parti riconfermano che sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto, compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto

ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui si sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro.

Le parti al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni le parti convengono di costituire una commissione paritetica con il compito di elaborare i codici di condotta. La Commissione si riunirà entro il 30 maggio 2014 per concludere i lavori entro il mese di maggio.

In attesa che la commissione elabori i codici di condotta, che saranno sottoposti alle parti sociali per la loro ratifica, in caso di molestie sessuali e/o mobbing sul luogo di lavoro, la RSU o le OO.SS. e la Direzione Aziendale opereranno di ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Malattia o infortunio non sul lavoro (art.70 operai, art. 90 intermedi, art. 107 impiegati)

....(omissis)

A) Denuncia.

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro, nel primo giorno di assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.(n.d.r.: invariato)

Entro i due giorni successivi dall'inizio della malattia, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda a mezzo telefax, email o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato elettronico di malattia. Ai sensi della vigente normativa, nelle ipotesi residuali di rilascio del certificato di malattia in forma cartacea, il lavoratore è tenuto entro i due giorni successivi dall'inizio dell'assenza ad inviare al datore il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

In mancanza di una delle suddette comunicazioni, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

.....(Omissis)

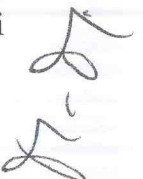
B) Conservazione del posto: terapie salvavita.

In caso di assenze determinate da patologie gravi accertate, quali le patologie tumorali e leucemiche, che richiedono terapie salvavita, il lavoratore ha diritto di poter fruire di una aspettativa per un periodo massimo di 365 giorni di calendario, senza oneri diretti e indiretti a carico dell'azienda. Le patologie e le relative terapie dovranno essere periodicamente documentate da specialisti appartenenti al Servizio Sanitario nazionale. La richiesta di aspettativa deve essere presentata in forma scritta dal lavoratore almeno tre mesi prima della scadenza del periodo di conservazione del posto.

Articoli 139-144 Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica. Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Destinatari



Ai sensi del D.Lgs. 167 del 14 settembre 2011 Testo Unico sull'apprendistato possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, i soggetti che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni. Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno. Qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda recidere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal c.c.n.l. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

L'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire.

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dalle seguenti percentuali:

primi 12 mesi 65%

Successivi 12 mesi 70 %

Successivi 12 mesi 75%

Eventuali successivi 12 mesi 85%

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli parte operai e parte impiegati del presente c.c.n.l.

Articoli 144-152. Apprendistato professionalizzante

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle norme del vigente CCNL. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, recepito dall'Accordo Interconfederale in materia del 20 aprile 2012, e al conseguimento

di una qualifica professionale a fini contrattuali. I lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed eccezione dei i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale nonché dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) apposizione di un eventuale periodo di prova pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale;
- c) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- d) Le qualifiche conseguibili per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri sono quelle previste nelle categorie dalla AE2 alla AD3, con riferimento, per l'area direzionale, categorie AD3, AD2 e AD1, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.
- e) La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata al rispetto dei limiti numerici di cui all'art.2, dai commi 3-bis e 3-ter dell'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011 dalle aziende che abbiano mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 12 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato per dimissioni, per risoluzione per giusta causa o per risoluzione del rapporto in corso o al termine di prova;
- f) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile nel rispetto del periodo di preavviso di cui alla categoria di destinazione finale;
- g) possibilità di cumulare i periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata prevista per l'apprendistato professionalizzante;
- h) valorizzazione dei periodi di apprendistato. I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e i diploma professionale svolti, per la durata di almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di sei mesi. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato;
- i) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo in attuazione di quanto regolamentato dall'articolo 2 lettera l).

Durata del contratto, inquadramento e retribuzione

La durata minima del contratto è di 6 mesi; la durata massima del contratto è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 10 mesi, ripartiti rispettivamente in:

- 3 mesi nel primo periodo;

- 3 mesi nel secondo periodo;
- 4 mesi nel terzo periodo.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

Le parti si riservano la possibilità di individuare, i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni. Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore potrà essere inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello. Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 174.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
36	12	12	12
24	10	10	4

11-01

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazioni alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categorie AD3-AD2-AD1-AC5-AC4-AC3-AC2-AS4-AS3-AC1-AS2-AS1-AE4-AE3
- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in categoria AE2

Gratifica natalizia

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 174 ore della retribuzione globale di fatto. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Trattamento di malattia e infortunio

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dal vigente c.c.n.l. per operai, impiegati, intermedi e quadri con applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

Eventi sospensivi determinati la sospensione del contratto di apprendistato

In relazione alle previsioni di cui all'articolo 2 lettera h) del TU sull'apprendistato si prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio, maternità, cig in deroga ovvero ricorso a sospensioni dal lavoro in conseguenza di uno stato di crisi aziendale, congedi per gravi motivi di cui all'articolo 42 del D.lgs 151/2001 nel caso in cui detta sospensione comporti un'assenza dal luogo di lavoro superiore a trenta giorni.

Formazione

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti in via esemplificativa dal vigente c.c.n.l. o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza e dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. e) del TU, le parti si riservano di verificare la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

Ore di Formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, e ai sensi dell'art.2, comma 2, lett.b) D.L.76/2013, convertito in L.99/2013, in ottemperanza delle ultime indicazioni ministeriali, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nell'appendice all'A.I. del 20/4/2012, conforme agli standar minimi di cui al D.M. 10.10.2005, da depositarsi presso l'ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza asseverata dall'ente bilaterale interconfederale ENFEA.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano formativo individuale

Come disposto dall'art. 2, comma 2, lett. a) D.L.76/2013, convertito in L.99/2013, il PFI è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente CCNL., e definito dall'A.I. del 20/04/2013 il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli

standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle RSU o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio.




In caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale (art. 2, comma 2, lett. c) D.L.76/2013, conv. L.99/2013)

Organismi paritetici

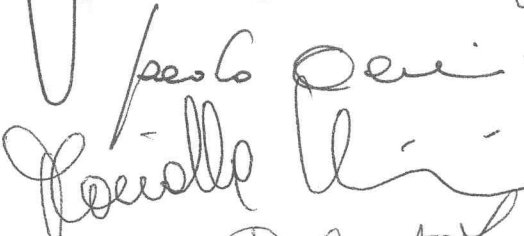
Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi Individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal c.c.n.l. nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

Letto, confermato, sottoscritto

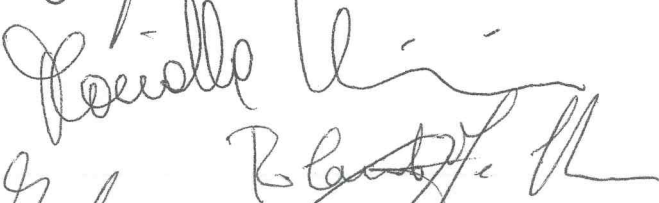
UNITAL CONFAPI



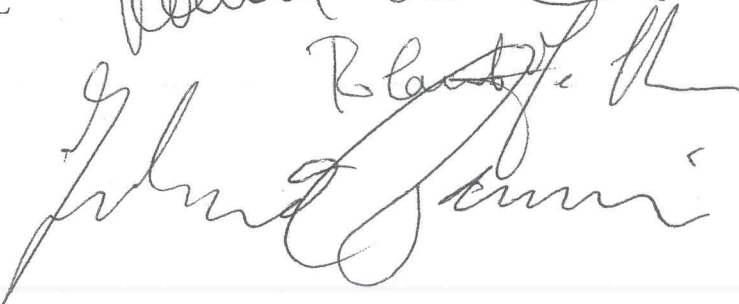
FILCA CISL



FILLEA CGIL



FeNEAL UIL



DICHIARAZIONE A VERBALE

Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil, auspicano di pervenire, alla scadenza del contratto , ad un unico contratto nazionale del settore legno arredo

paolo Oeri
Piero Falini
Giovanni
Roberto

**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

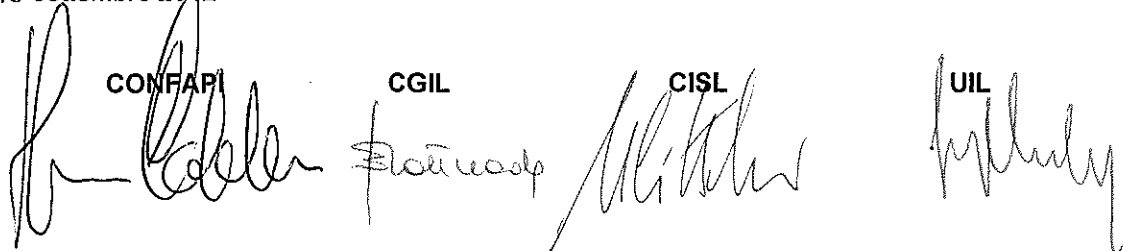
- le parti intendono agevolare l'attuazione della nuova disciplina della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali al fine di migliorare il rapporto tra datore di lavoro ed il personale in forza ed in modo tale da favorire una maggiore qualità e trasparenza del rapporto di lavoro.
- 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

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 09.05.2013

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;

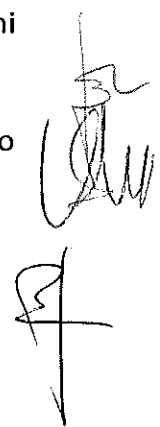
si conviene quanto segue

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

Addì, 26 luglio 2011 in Roma

Tra

CONFAPI

E

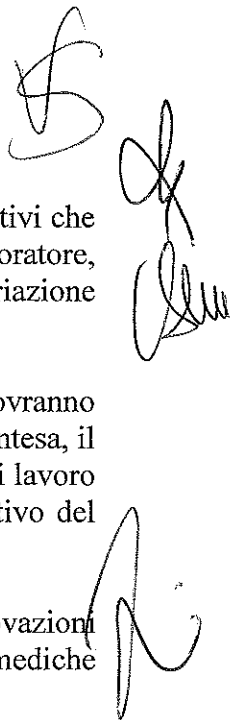
CGIL, CISL e UIL

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

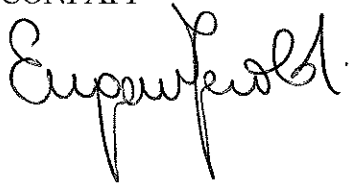
1. le premesse formano parte integrante della presente intesa;
2. restano in vigore e sono pienamente efficaci le disposizioni contenute nei contratti collettivi che disciplinano il trattamento economico e normativo applicabile in caso di malattia del lavoratore, ivi compresi gli obblighi di tempestiva 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;

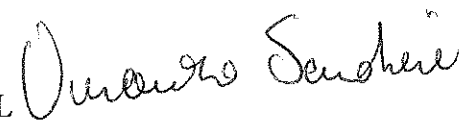


6. in ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali 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



ACCORDO INTERCONFEDERALE APPRENDISTATO

Addì 20 aprile 2012 in Roma

tra

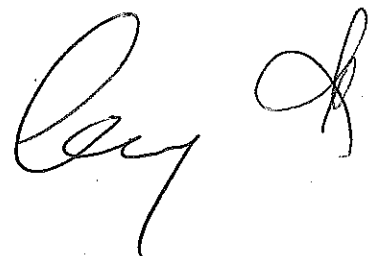
CONFAPI

e

CGIL, CISL e UIL

premessi 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 contratti 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 modifiche 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

Eugenio J. J. J.

*Chi h. R.
Rosa J. J.*

Antonio J. J.

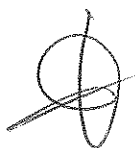
Antonio J. J.

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 _____


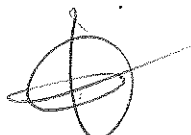
E-mail _____

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)

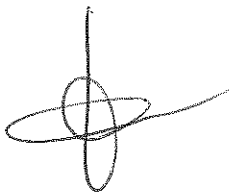
APPENDICE

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 _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____

CS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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, ai 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 pariteticità 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 ai 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. Ai 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 (combinare 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 (combinare 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 ai 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. Ai 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 pariteticità, 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 del 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

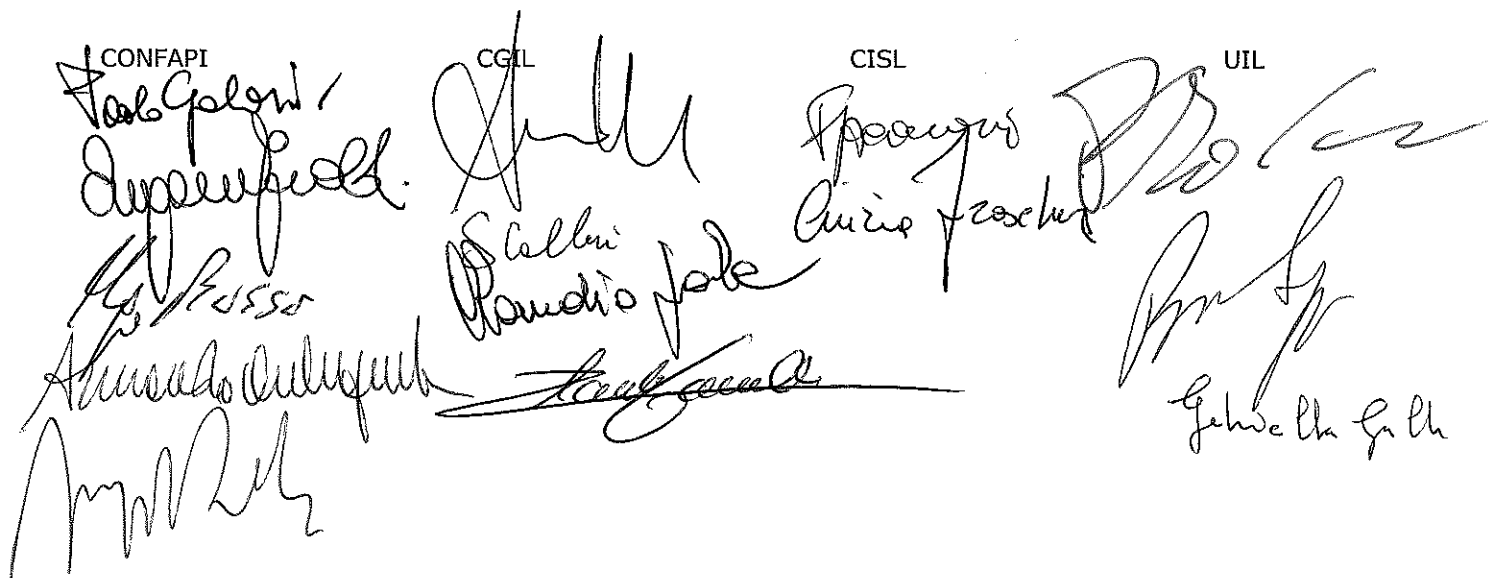
1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative 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



The image shows four columns of handwritten signatures. The first column is under the label 'CONFAPI' and contains several signatures, including one that appears to be 'Roberto...'. The second column is under 'CGIL' and contains signatures, including one that appears to be 'Pomilio...'. The third column is under 'CISL' and contains signatures, including one that appears to be 'Antonio...'. The fourth column is under 'UIL' and contains signatures, including one that appears to be 'Giovanna...'. The signatures are written in black ink on a white background.



**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;

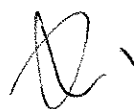
Ritenuto opportuno avviare il coordinamento degli strumenti della bilateralità nella prospettiva di ottimizzarne la portata al servizio dei lavoratori e delle imprese;

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-Edilcasce
- 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 sottoscrivere 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 le 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 sottoscrivere 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.

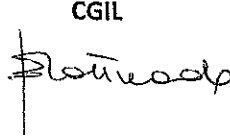
Le Parti si impegnano a far recepire il presente Accordo Interconfederale e le Intese applicative che ne conseguono nei contratti nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni espressione delle Parti stesse entro il 31.01.2013.

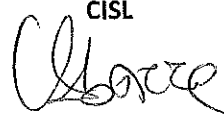
In modo particolare i CCNL faranno propri i seguenti ultimi quattro capoversi:

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


**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.

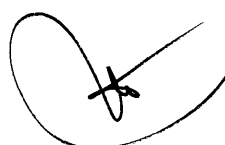
2. Nozione di "formazione interna e/o esterna"

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.



4



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
Eugenio J. Rossi
M. P. Rosso
Antonio Orlandini

CGIL
Vincenzo Baccetti
Antonio

CISL
Dino

UIL
Maurizio

5

**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.


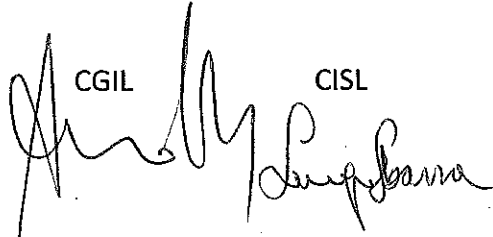
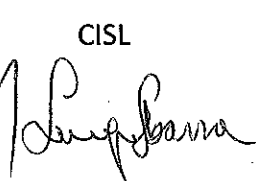
6. I Contratti collettivi di secondo livello stipulati a livello aziendale, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte 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 sì 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 