

ORSA TRASPORTI INFORMA

NOTIZIARIO DI INFORMAZIONE SINDACALE N° 8 LUGLIO/AGOSTO 2009

NON FACCIAMOLA PASSARE SOTTO SILENZIO!

LE BATTAGLIE PER LA SICUREZZA E CONTRO IL NUOVO EQUIPAGGIO TRENO
NON DEVE FARCI ABBASSARE LA GUARDIA SUL RINNOVO CONTRATTUALE

NOTE E OSSERVAZIONI ALLA BOZZA DI CCNL MOBILITÀ

Zitti! Zitti! Senza neppure fare un'assemblea dei lavoratori o convocare i delegati delle RSU/RLS, i sindacati e le parti datoriali (Confindustria) stanno discutendo *la parte generale, il sistema di relazioni industriali e diritti sindacali, il mercato del lavoro*, di cui al protocollo d'intesa del 30 aprile e del 14 maggio 2009 sul CCNL Mobilità.

La bozza di CCNL proposta dalle associazioni imprenditoriali, che pubblichiamo di seguito, non ci meraviglia in quanto conferma le note politiche neo-liberiste della Confindustria e che si traducono in più libero mercato; quello che a noi meraviglia è il totale silenzio sull'argomento da parte delle OO.SS., in particolare della CGIL, che con questo atteggiamento sta prendendo in giro i lavoratori, in particolare i suoi iscritti.

Il rinnovo contrattuale dei ferrovieri e degli autoferrotranvieri, in un unico contratto, fa parte di un'importante strategia confederale di unificazione dei contratti nazionali di lavoro, che la Confindustria ricerca per sminuirne i contenuti e per allinearli alla riforma della contrattazione collettiva. Riforma degli assetti contrattuali di cui all'accordo quadro del 22 gennaio 2009 e all'accordo di attuazione interconfederale del 15 aprile 2009 (siglati da CISL, UIL E UGL) che hanno visto la CGIL non firmataria, ma non contraria.

Infatti, nonostante la mancata firma e lo svolgimento di un referendum (farsa) la CGIL, nelle varie componenti categoriali, non ha una linea comune. Alcune categorie hanno presentato piattaforme contrattuali con CISL e UIL, altre stanno andando da sole (ad esempio i meccanici). Nei trasporti, in particolare in ferrovia, la FILT-CGIL è notoriamente arretrata e allineata con le altre confederazioni, di conseguenza non ci meraviglia il silenzio della FILT sulla bozza di CCNL MOBILITÀ'.

Un silenzio di "tomba" che per il rispetto dei suoi iscritti e nell'interesse dei ferrovieri deve assolutamente essere evidenziato! Stante la battaglia politica/sindacale contro la riforma della contrattazione non possiamo non denunciare, che nella bozza citata le associazioni imprenditoriali per ben 11 volte (nelle prime 4 pagine) facciano riferimento agli accordi del 22 gennaio e del 15 aprile 2009.

OrSA Trasporti ha sottoscritto l'accordo sul protocollo d'intesa per il contratto collettivo nazionale di lavoro della mobilità, con l'intento di impedire lo svuotamento del CCNL; è questo l'importante impegno preso per conto dei suoi iscritti e nell'interesse dei lavoratori in generale. Come OrSA Toscana avevamo comunque denunciato il rischio di una triennializzazione del rinnovo contrattuale proprio all'indomani del protocollo d'intesa sul CCNL; infatti tale protocollo, sotto l'aspetto economico, riguardando il solo 2008 di fatto apriva i tre anni successivi ad un rinnovo triennale così come stabilito nella riforma della contrattazione.

Ad una veloce analisi degli articoli proposti dalla bozza, sfacciatamente trascrivono in norme contrattuali le "porcate" dei ricordati accordi del 22 gennaio e 15 aprile 2009, sottoscritti da CISL, UIL E UGL. Vediamole, lasciando ogni commento ad ognuno di voi, cercando di non affogare nella m....!

Art.1: le *relazioni industriali* devono essere *in linea con* le esigenze del *processo di liberalizzazione* perseguendo gli obiettivi di *competitività, flessibilità, efficienza, produttività*;

Art.2: il *sistema contrattuale* si articola sul *ccnl con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica*; così pure sul secondo livello di contrattazione aziendale, laddove previsto;

Art.3: incrementi salariali calcolati in base all'accordo del 15 aprile 2009, ma *corrisposti dalla data dell'accordo di rinnovo*;

Art.4: i *contenuti economici* della contrattazione aziendale riguarderanno esclusivamente il *premio risultato*, calcolato sui *risultati conseguiti dall'impresa* e legati all'*andamento economico dell'impresa*;

Art.5: sia nella contrattazione nazionale che aziendale, *durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del ccnl, comunque per sette mesi, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, compreso lo sciopero; in caso di mancato rispetto della tregua sindacale si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione ...*

Art.6: soltanto per le OO.SS. firmatarie di contratto le aziende provvederanno a trattenere l'importo del contributo associativo;

Art.7: l'affissione sarà permessa ma *copia del materiale informativo dovrà essere inoltrata alla direzione aziendale, inoltre le aziende potranno deaffiggere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito*;

Art.8: permessi sindacali solo per le OO.SS. firmatarie di contratto;

Art.9: RSU possibili solo per le OO.SS. firmatarie;

Art.10: le OO.SS. firmatarie o le RSU possono *indire assemblee, separatamente o congiuntamente, ma fuori dall'orario di lavoro*; le assemblee *durante l'orario di lavoro possono avere luogo a condizione che siano indette congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie, e non potranno impegnare più di 10 ore nell'anno.*

Gli **altri articoli** riguardano il mercato del lavoro: questi contengono un ignobile attacco al diritto al lavoro e rendono instabile la vita di migliaia di persone attraverso l'atipicità del rapporto di lavoro, con le più disparate tipologie di contratto secondo la massima flessibilizzazione. A questi lavoratori sono naturalmente limitati o esclusi certi diritti, non solo sotto l'aspetto economico ma anche normativo. Ciò

contagiando ed erodendo anche i diritti dei lavoratori a tempo indeterminato, che vedono ridursi gradualmente e continuamente le conquiste che si credevano erroneamente garantite per sempre.

Ai lavoratori la parola! L'impegno di OrSA nell'informazione e documentazione non può costringere ad agire, ma chi è informato è responsabile di quello che avverrà!
Per un approfondimento sulla riforma dei contratti vedi notiziario OrSA n°3 / 2009.

L'attacco al contratto di lavoro va inoltre collegato al terremoto finanziario, ma anche economico ed industriale, che ha colpito innanzitutto il sistema occidentale, si sta diffondendo in tutto il mondo, coinvolgendo le economie nazionali, quindi, colpendo la stabilità sociale dei singoli paesi si abbatte sui lavoratori (aumento della cassa integrazione, licenziamenti, perdita del lavoro, difficoltà a pagare i mutui, ad arrivare a fine mese, ecc...).

In questo scenario come è possibile accettare il ridimensionamento del contratto? Come è possibile accettare il ridimensionamento delle difese contrattuali, previdenziali e sociali, conquistate in secoli di lotta?

L'attitudine solidaristica dell'Italia e delle nazioni europee - nonostante le potenti ondate di ultraliberismo degli ultimi due decenni - le politiche volte al sostegno dei lavoratori, dei disoccupati, dei pensionati, il sostegno alle aziende di interesse strategico, alle piccole medie imprese che costituiscono il tessuto del nostro Paese, ma anche dell'Europa, non hanno ceduto ai richiami e alle minacce di organizzazioni economiche internazionali.

Ritornando al particolare, sono questi i valori e i principi che ci guidano nella lotta contro lo svuotamento del contratto nazionale di lavoro, la svendita delle Ferrovie dello Stato attraverso le societizzazioni/liberalizzazioni/privatizzazioni, il rilancio del trasporto ferroviario sicuro, sociale di qualità.

Firenze, 20 luglio 2009

La Segreteria Regionale OrSA



Or.S.A.
Organizzazione
Sindacati
Autonomi e di Base

BOZZA CCNL MOBILITA' — Proposte delle Associazioni imprenditoriali 15 giugno 2009

INDICE PARTE GENERALE

- Premessa
- Campo di applicazione
- Decorrenza e durata

PARTE I - SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

- Art. 1 — Relazioni industriali
- Art. 2 — Assetti contrattuali
- Art. 3 — Contratto collettivo nazionale di lavoro
- Art. 4 — Secondo livello di contrattazione
- Art. 5 — Procedure di negoziazione e di raffreddamento delle controversie collettive
- Art. 6 — Contributi sindacali
- Art. 7 — Affissione
- Art. 8 — Permessi sindacali
- Art. 9 — Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sind. dei lavoratori
- Art. 10 — Assemblee dei lavoratori
- Art. 11 — Non cumulabilità dei diritti sindacali

PARTE II - MERCATO DEL LAVORO

- Art. 12 — Premessa
- Art. 13 — Contratto a termine
- Art. 14 — Lavoro a tempo parziale
- Art. 15 — Contratto di inserimento/reinserimento
- Art. 16 — Contratto di apprendistato professionalizzante
- Art. 17 — Somministrazione
- Art. 18 - Telelavoro
- Art. 19 — Altre tipologie di lavoro flessibile
- Art. 20 — Percentuali di utilizzo

PARTE GENERALE

Premessa

Le parti, visto il Protocollo d'Intesa 30 aprile - 14 maggio 2009 sul CCNL Mobilità, che s'intende richiamato in ogni sua parte, con riferimento alla lettera C. del suddetto Protocollo d'Intesa convengono che, al momento, il CCNL Mobilità è riferito ai quattro istituti comuni ivi richiamati. Pertanto, in attesa di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni nell'apposito gruppo di lavoro di cui alla lettera E del richiamato protocollo, le parti precisano che i richiami contenuti nei predetti istituti comuni al settore delle attività ferroviarie sono da intendersi riferiti alle materie o istituti di cui al Contratto collettivo nazionale di lavoro delle attività ferroviarie 16 aprile 2003 e sue successive modificazioni e integrazioni, e quelli relativi al settore autoferrofiloferrotranviario sono da intendersi riferiti alle materie o istituti di cui al Contratto collettivo nazionale di lavoro 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e integrazioni avvenute con specifici Accordi.

Campo di applicazione

Le parti si danno atto che il campo di applicazione del CCNL della Mobilità è rappresentato da due distinti ambiti rispettivamente coincidenti per le aziende associate a Federtrasporto/Agens con quello del CCNL Attività Ferroviarie e per le aziende associate ad ASSTRA/ANAV con quello del CCNL Autofiloferrotranvieri ed Intenavigatori.

Decorrenza e durata

La durata è quella prevista dai nuovi assetti contrattuali stabiliti nell'Accordo 15.4.2009. La decorrenza coincide con la data della firma del CCNL della Mobilità, e pertanto, da tale data entrano in vigore le discipline di cui alla presente Parte Generale e quelle relative al Sistema di Relazioni Industriali e Diritti Sindacali ed al Mercato del Lavoro, regolati con il presente accordo.

PARTE I SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art, 1 – relazioni industriali – 1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali, in linea con quanto indicato nell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 di attuazione dell'Accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, e con le esigenze del processo di liberalizzazione in atto nel settore, le parti condividono il metodo partecipativo al quale si riconosce un ruolo fondamentale per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, nonché dei livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, a rispettare le norme del CCNL della Mobilità, dei CCNL dei singoli settori e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare durante la vigenza degli stessi, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali contratti.

3. Ciò premesso il sistema della partecipazione si articola come segue:

A) a livello nazionale tra le parti firmatarie il presente CCNL **della Mobilità**, al fine di:

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale nel settore;
- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;
- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei settori;
- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;
- assicurare il rispetto degli assetti contrattuali in conformità con quanto indicato nell'accordo Interconfederale 15 aprile 2009, di attuazione dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009, attraverso uno specifico Organismo Nazionale Paritetico di Vigilanza. Le parti convengono che il sistema della partecipazione sopra descritto potrà essere articolato in organismi paritetici, ovvero in ulteriori articolazioni con riferimento ai gruppi societari e alle realtà aziendali più complesse, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità.

B) a livello nazionale tra le parti stipulanti i singoli CCNL di settore, al fine di:

- verificare la corretta applicazione dei singoli CCNL di settore;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione dei singoli contratti nazionali di settore, nonché la sussistenza dei presupposti per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale.

C) a livello aziendale tra le aziende e le rappresentanze sindacali di cui al successivo **art, 9** in caso di: - cambiamenti nella struttura organizzativa che producano mutamenti rilevanti dell'assetto aziendale tali da coinvolgere in modo significativo la qualità e la quantità dei livelli occupazionali; - ricadute sociali connesse alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile. Eventuali livelli decentrati di conciliazione di vertenze territoriali o aziendali e le relative modalità operative saranno definiti nei singoli CCNL di settore.

Art, 2 Assetti contrattuali Il sistema contrattuale si articola:

— sul contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica; — sul secondo livello di contrattazione aziendale, laddove previsto secondo l'attuale prassi, destinato ad operare, con vigenza triennale, secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal CCNL o dalla legge.

Art. 3 Contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Fermo restando l'assetto convenuto nel Protocollo d'intesa del 14 maggio 2009 ed in coerenza con quanto previsto nell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 e con il precedente art. 2 il ccnl ha la funzione di garantire per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni.
2. Per la dinamica degli effetti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica quanto previsto nell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009. Gli incrementi salariali determinati dal rinnovo contrattuale spetteranno a partire dalla data dell'accordo di rinnovo e in caso di rinnovo contrattuale sottoscritto dopo la scadenza del CCNL, sarà riconosciuta, ai lavoratori in servizio alla data dell'accordo di rinnovo, a condizione del rispetto di quanto stabilito nel successivo art. 5, lett. A), una copertura economica per il periodo di vacanza contrattuale da determinarsi in sede di accordo di rinnovo contrattuale.
3. Fermo restando quanto previsto nella Premessa, il nuovo indice previsionale di cui all'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 è computato sul valore retributivo medio relativo ai singoli settori composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore ed eventualmente dalle altre indennità in cifra fissa stabilite per tutti i lavoratori dai singoli CCNL di settore, come individuate dalle parti.

Art. 4 Secondo livello di contrattazione

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate dai singoli CCNL di settore o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri dei CCNL, che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem".
2. La contrattazione aziendale con contenuti economici si basa esclusivamente sul premio di risultato. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
3. Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.
4. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti della normativa di legge.
5. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.
6. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.
7. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dal CCNL, verrà riconosciuto, in conformità con quanto stabilito dall'Accordo interconfederale 15 aprile 2009, un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nei singoli CCNL di settore.

Art. 5 Procedure di negoziazione e di raffreddamento delle controversie collettive

A) Rinnovi contrattuali nazionali

1. In applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale del 15.4.2009, le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza.
2. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti

dalla data di ricevimento delle stesse.

3. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, ivi compreso lo sciopero.

4. Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti di settore, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

5. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto, contestando la relativa violazione.

B) Contrattazione aziendale su materie demandate dal CCNL o dalla Legge

1. In applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale del 15.4.2009, le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo i singoli CCNL di settore, devono essere presentate all'azienda e contestualmente, ove esistente, alla struttura territoriale delle Associazioni datoriali stipulanti il CCNL di settore in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, in coerenza con i principi del premio di risultato come stabiliti dal suddetto Accordo Interconfederale.

2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

3. Qualora le richieste non si presentino in coerenza con i principi del premio di risultato come stabiliti dal suddetto Accordo interconfederale sarà avviata, a richiesta anche di una sola delle parti, la procedura prevista al precedente art. 1, comma 3, lett. B).

4. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

5. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto, contestando la relativa violazione.

CAPO II DIRITTI SINDACALI

Art. 6 Contributi sindacali

1. Le aziende associate alle organizzazioni datoriali stipulanti i singoli CCNL di settore provvederanno a trattenere l'importo del contributo associativo sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta con specifica delega sottoscritta ed inoltrata con lettera dell'organizzazione sindacale stipulante il singolo CCNL di settore alla quale il lavoratore aderisce.

2. Alle aziende verranno consegnate le deleghe individuali debitamente sottoscritte dal lavoratore.

3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

4. Le deleghe sottoscritte dai lavoratori al momento della firma del presente CCNL restano valide salvo eventuali revoche individuali.

5. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'organizzazione sindacale interessata ed all'azienda per gli adempimenti relativi, ed avrà effetto dal primo periodo di paga utile in relazione alla data di ricezione da parte dell'azienda ovvero dalla data successiva se espressamente indicata nella revoca.

6. L'importo del contributo sindacale ed il numero delle quote mensili nell'anno sono indicati alle aziende dalle OO.SS. territoriali ovvero determinati nell'ambito dei singoli CCNL di settore.

7. L'azienda verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle organizzazioni sindacali stipulanti di cui al precedente punto 1. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

8. Restano salve le modalità di trattenuta dei contributi sindacali già in atto presso le singole aziende.

9. A richiesta delle organizzazioni sindacali stipulanti, l'azienda fornirà nel rispetto del D.Lgs. n.

196/2003, l'elenco degli iscritti all'organizzazione sindacale richiedente.

Art. 7 Affissione

1. In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali stipulanti e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di comunicazioni riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.
2. Il materiale informativo deve recare il nome della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto e deve essere sottoscritto dal/dai responsabile/i della/e struttura/e stessa/e.
3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrato alla direzione aziendale.
4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.
5. Le aziende provvederanno a deaffiggere il materiale di informazione e propaganda esposto in diffomità a quanto stabilito nei commi precedenti.

Art. 8 Permessi sindacali

1. Ai lavoratori membri di organi direttivi delle confederazioni sindacali, delle federazioni nazionali di categoria, dei sindacati regionali/territoriali, stipulanti i singoli CCNL di settore, saranno concessi, salvo accertati casi di impedimento al servizio, permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli organi cui appartengono o per trattative sindacali di loro competenza.
2. Le generalità dei lavoratori investiti di cariche sindacali negli organi direttivi delle organizzazioni di cui al presente articolo e le relative variazioni vanno comunicate, con l'indicazione delle aziende dalle quali essi dipendono, esclusivamente dalle federazioni nazionali dei lavoratori, a quelle nazionali dei datori di lavoro, che devono provvedere, a loro volta, a darne notificazione alle proprie associate.
3. Il permesso per l'assenza dal lavoro di ogni singolo lavoratore dovrà essere richiesto e successivamente comprovato espressamente e tempestivamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori alle aziende interessate.
4. I permessi sindacali vanno richiesti direttamente alle aziende dalle organizzazioni dei lavoratori (confederazioni, federazioni nazionali, sindacati regionali/territoriali a seconda dei casi), con lettera motivata, nella quale devono essere indicate con esattezza le generalità dei lavoratori interessati, e con un preavviso non inferiore di norma a 48 ore, salvo casi di documentata urgenza.
5. Il numero dei permessi e le relative modalità di computo e di fruizione sono disciplinati dai singoli CCNL e/o accordi di settore.

Art.9 Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

1. Ai sensi degli accordi interconfederali in materia le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli contratti di settore istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti, le RSU.
2. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati dai singoli CCNL di settore in coerenza con quanto stabilito dai suddetti accordi interconfederali.

Art. 10 Assemblee dei lavoratori

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli CCNL di settore ed i vigenti accordi aziendali e le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dai suddetti CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, ma debbono darne comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, a condizione che: a) siano indette congiuntamente dalle organizzazioni sindacali stipulanti i singoli contratti di settore; b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio; c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 72 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
3. Le organizzazioni sindacali di cui al punto 1 si impegnano, con riferimento all'articolo 20 delle legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza. Restano ferme le previsioni di cui ai suddetti CCNL relativamente

alla partecipazione alle assemblee dei lavoratori dipendenti per i quali non è possibile sospendere l'attività per specifiche esigenze di presidio del servizio e/o di esercizio.

4. Le assemblee durante l'orario di lavoro non potranno impegnare più di 10 ore nell'anno, per le quali i partecipanti beneficeranno della retribuzione normale in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa delle assemblee.

5. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti i singoli contratti di settore, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Art. 11 Non cumulabilità dei diritti sindacali

1. I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali di cui al precedente art. 9 non sono cumulabili con quelli eventualmente già concessi in sede aziendale e/o con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge successive al presente contratto.

PARTE II MERCATO DEL LAVORO

Art. 12 Premessa

1. Le parti, nel confermare che è prassi ordinaria l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali, ritengono che l'esigenza di garantire obiettivi di efficienza e di competitività delle imprese possa essere perseguita anche mediante l'utilizzo delle forme flessibili di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa, conformi alle tipologie normative, compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori e secondo le norme legislative e contrattuali di seguito specificate.

2. Pertanto, i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme di legge e del presente CCNL, dandone, ove previsto, informativa alle strutture sindacali competenti.

3. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, punto a) del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

Art. 13 Contratto a termine

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa.

2. Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368 il limite di durata nella successione dei contratti a termine è elevato a 48 mesi.

3. Ai sensi dell'art. 5, comma 4 quater del D.Lgs n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano di escludere il diritto di precedenza in caso di assunzioni di personale a tempo indeterminato.

4. Le aziende provvedono a dare pubblicità alle assunzioni mediante apposite informative negli spazi utilizzati per le comunicazioni ai lavoratori.

5. Le aziende si incontreranno con cadenza annuale con le OO.SS. ai livelli competenti per fornire informazioni sul numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi e sulla necessità di ulteriori assunzioni.

6. Nelle situazioni di cui all'articolo 10, comma 7, lettera a) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 18 mesi.

7. Sono considerati lavoratori stagionali quelli adibiti ad attività, che, per le loro caratteristiche e finalità si svolgono in determinati periodi o stagioni dell'anno. In aggiunta ai lavoratori stagionali sono esclusi dal limite massimo di 36 mesi e dai limiti percentuali di utilizzo anche i lavoratori a termine assunti per l'espletamento di servizi scolastici.

Art. 14 Lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina: premesso che per "tempo pieno" si intende l'orario normale settimanale di lavoro fissato dai singoli CCNL di settore, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo: orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della

settimana, del mese o dell'anno; - misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno e di non di lavoro alternati a giornate o periodi ad orario ridotto.

2. Ferma restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro contrattuale convenuta nei singoli CCNL di settore, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

3. I conseguenti trattamenti economici e normativi (nazionali e aziendali) saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti per i lavoratori a tempo pieno così come determinati dai singoli CCNL di settore.

4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua). Inoltre:

- la prestazione giornaliera del part-time orizzontale non potrà essere inferiore di norma al 50% dell'orario settimanale contrattuale suddiviso su 5 o 6 giorni lavorativi;

- per il part time verticale la prestazione non potrà essere inferiore al 30% della prestazione media ordinaria (settimanale, mensile, annuale).

5. Nel part-time è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, in caso di specifiche esigenze organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore, ferma restando quale limite la durata settimanale di cui al punto 2.

6. Le ore supplementari saranno compensate, laddove previsto, secondo i criteri previsti dai singoli CCNL di settore.

7. La retribuzione prevista nel punto 6 è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.

8. Le ore di lavoro eccedenti il lavoro supplementare così come sopra definito, possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato.

9. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie per le ore eccedenti l'orario normale settimanale previsto dai singoli CCNL di settore.

10. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, commi 1 e 3, e dall'articolo 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000, come sostituito dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 in caso di gravi e comprovate necessità del lavoratore e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

a) in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992;

b) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

11. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'impresa valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

12. In tali casi è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 20 del presente CCNL.
13. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
14. Per quanto attiene il part-time nel settore dell'esercizio l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.
15. Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa come previsto dall'articolo 3, commi 7, 8 e 9 del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, come sostituiti dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
16. Su accordo scritto tra lavoratore ed azienda nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.
17. Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento.
18. L'azienda potrà attivare le clausole elastiche e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.
19. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 5 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con riguardo alle ore prestate in aumento mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli contratti di settore.
20. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro devono essere preannunciate con un preavviso di 5 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL di settore.
21. I compensi di cui ai precedenti commi sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della salute.
22. La disciplina di cui al presente articolo si applica ai contratti part-time ancorché stipulati a tempo determinato.
23. Si intendono richiamate le norme di non discriminazione di cui all'articolo 4 del D.Lgs. n. 61/2000.
24. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro part-time, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal precedente punto 16.
25. Per tutto quanto non espressamente richiamato si fa riferimento alle leggi vigenti.

Art. 15 Contratto di inserimento/reinserimento

1. In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente accordo, sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 11. 181/2000, come sostituito art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
4. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.
5. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
6. Nel contratto verranno indicati:
 - la durata; - il periodo di prova; - l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale; - il livello /parametro retributivo di inquadramento; il trattamento di malattia e infortunio; - il progetto individuale.
7. Nel progetto verranno indicati:
 - profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento reinserimento oggetto del contratto; - la durata e le modalità della formazione.
8. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
9. Il contratto di inserimento avrà la durata prevista dai singoli CCNL di settore.
10. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.
11. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
12. Le competenze acquisite saranno registrate nel "libretto formativo", secondo le disposizioni di legge in materia.
13. Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili tutte le disposizioni di diritto comune regolanti il rapporto di lavoro, salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.
14. La durata del periodo di prova, sarà pari a:
 - 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 12 mesi;
 - 6 settimane di prestazione effettiva per i contratti sino a 18 mesi.
15. Nel caso in cui per il conseguimento della qualifica il progetto individuale preveda, l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la mancata acquisizione delle stesse da parte del dipendente è causa di risoluzione anticipata del rapporto.
16. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.
17. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola impresa.
18. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.
19. Il parametro retributivo/livello da attribuire ai lavoratori assunti con contratto di inserimento nonché gli istituti economici da corrispondere agli stessi sono determinati dai singoli CCNL di settore.
20. Al lavoratore assunto con contratto di inserimento sono attribuite: la figura professionale, gli eventuali servizi aziendali o le relative indennità sostitutive, nonché, tutti i compensi connessi alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dai singoli CCNL di settore.
21. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 70 o 75 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, rispettivamente per i contratti fino a 12

mesi e fino a 15 mesi. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 18 mesi.

22. In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale degli assunti con contratto di inserimento, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli enti previdenziali ed assicurativi.

23. Nei primi tre giorni di malattia sarà garantito, dalle aziende, un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente punto 19.

24. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti, verrà assorbito, fino a concorrenza, quanto erogato dall'azienda.

25. La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

26. Ai fini indicati nel punto precedente non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli destituiti o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili, come nel caso di mancata acquisizione della prevista abilitazione, e comunque quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 16 Contratto di apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo individuale.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per le figure professionali previste dai singoli CCNL di settore.

6. La durata del periodo di prova, sarà pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

7. Nel caso in cui per il conseguimento della qualifica il progetto individuale preveda l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la mancata acquisizione delle stesse da parte del dipendente è causa di risoluzione anticipata del rapporto.

8. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

9. Saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

10. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è attribuito il parametro retributivo/livello dei singoli CCNL di settore al quale è finalizzata l'attività formativa nell'ipotesi in cui lo stesso sia in possesso di apposito attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere. Nelle altre ipotesi, limitatamente al primo periodo di 24 mesi, all'apprendista è attribuito un parametro retributivo/livello inferiore secondo i criteri stabiliti dai singoli CCNL di settore.

11. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, con esclusione dei primi 24 mesi ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

12. Agli apprendisti spetta il trattamento economico e i servizi aziendali ove previsti dai singoli CCNL di settore.
13. L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.
14. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni; pari al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180°.
15. Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, un trattamento equivalente a quello erogato dall' INP S.
16. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una durata minore a 36 mesi.
17. Alla conclusione del contratto di apprendistato, il termine di preavviso, in caso di mancata prosecuzione del rapporto di lavoro, è di 15 giorni.
18. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge, salvo quanto previsto nella Premessa alla presente Parte II. 19. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
20. In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.
21. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
22. L'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliera e su turni diurni.
23. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo la disciplina degli istituti economici e la loro entità previste dai singoli CCNL di settore.
24. Per quanto riguarda la formazione nell'apprendistato professionalizzante, i principi convenuti nel presente punto sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione delle regole in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

A tal fine, per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.

L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di imprese, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle imprese del gruppo. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti: presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze; - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor; disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor. Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo. Il mancato rispetto di tale acquisizione costituisce giusta causa di licenziamento. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 120 ore annue, anche raggiungibili come media nell'intero periodo di durata del contratto, di cui 40 di formazione professionalizzante in modalità teorica ed almeno 40 di formazione trasversale. Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da

realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività. Viene demandata alla discrezionalità aziendale la facoltà di anticipare o posticipare le ore di formazione previste per gli anni successivi, ferma restando la durata complessiva del progetto.

La durata, le modalità e l'articolazione della formazione sono quelle sopra individuate salvo che non siano stabilite nei profili formativi delle figure professionali di assunzione che sono definite nei singoli CCNL di settore. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.

Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000, fermo restando l'insussistenza di un obbligo di affiancamento del tutor agli apprendisti utilizzati nelle attività di condotta e scorta dei treni nonché nelle attività di esercizio e dei mezzi di trasporto pubblico, fatta salva l'acquisizione delle previste abilitazioni.

Art, 17 Somministrazione

1. La somministrazione di lavoro è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa, tenuto conto dei divieti di legge.

2. L'azienda comunicherà, preventivamente, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria il numero dei lavoratori somministrati e i motivi del ricorso al lavoro somministrato. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

3. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le imprese utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

Art,18 Telelavoro

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.

2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.

3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegate articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e può svolgersi a titolo esemplificativo: a. presso il domicilio del lavoratore;

b. in centri di telelavoro o in postazioni satelliti.

4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, antetempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di mesi dall'inizio del telelavoro.

5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.

6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda.

In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente CCNL.
8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.
9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.
11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.
12. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Art. 19 Altre tipologie di lavoro flessibile .Il ricorso alle altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile è ammesso nei limiti e alle condizioni previste dalla legge.

Art. 20 Percentuali di utilizzo

1. Fatte salve le tipologie contrattuali di cui agli articoli 16 e 17 (inserimento e apprendistato), le forme contrattuali a tempo determinato sono attivabili:
- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, con un minimo di almeno 5 unità attivabili;
 - nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
 - nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20 % dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.
2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.
3. Le limitazioni di cui ai commi precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.
4. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 30% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 10 % dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità attivabili.



Or.S.A.
Organizzazione
Sindacati
Autonomi e di Base

E – Mail: sr.firenze.orsaferrvie@sindacatoorsa.it

Sito: www.orsaferrvietoscana.it