LAVANDERIE - Aziende industriali

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini

19 GIUGNO 2013 (*)

(Decorrenza: 1° luglio 2012 - Scadenza: 30 giugno 2015)

rinnovato

13 LUGLIO 2016

(Decorrenza: 1° luglio 2015 - Scadenza: 31 marzo 2019)

Parti stipulanti

Assosistema
e
Federazione energia moda chimica e affini (FEMCA-CISL)
Federazione italiana lavoratori chimici tessili energia manifatturieri (FILCTEM-CGIL)
Unione italiana lavoratori tessili abbigliamento (UILTEC-UIL)

(*) Integrato dall'accordo 8 luglio 2014 in materia di assistenza sanitaria e dall'accordo 11 maggio 2017 sulle code contrattuali.

Testo del c.c.n.l.

I

Il presente contratto collettivo nazionale di categoria disciplina i rapporti di lavoro tra le imprese esercenti servizi integrati di fornitura, noleggio, ricondizionamento, sterilizzazione e logistica dei dispositivi tessili, materasseria, di protezione individuale, calzature, dispositivi medici sterili in TNT (tessuto non tessuto) in TTR (tessuto tecnico riutilizzabile) e dispositivi medici di strumentario chirurgico, attraverso stabilimenti produttivi in conto proprio e/o in conto terzi, destinati all'industria, alla sanità, al turismo, alle comunità in generale e all'edilizia, ecc., ed i lavoratori da esse dipendenti.

Il presente contratto si applica anche alle imprese industriali esercenti l'attività di ricondizionamento e pulitura a secco, tintoria di abili, smacchiatoria e stireria in genere.

Le parti si danno atto di avere tenuto presente, nella redazione del presente contratto, gli accordi interconfederali vigenti, le cui norme, anche se non esplicitamente citate, si intendono qui richiamate ad ogni effetto utile.

Dichiarazione congiunta delle parti

Le parti dichiarano di aver agito, nell'ambito del tavolo negoziale per il rinnovo del presente contratto collettivo di lavoro, con riferimento e nello spirito del "Protocollo di lineamenti programmatici ed obiettivi condivisi di Assosistema e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL del 30 ottobre 2006, così come successivamente aggiornato ed integrato con Protocollo del luglio 2008, e dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993 ed assumendone le finalità, hanno inteso ribadire l'obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che, valorizzando i reciproci rapporti, consenta di accrescere la competitività del settore e delle imprese e, quindi, di sostenere l'occupazione.

Parte generale

Capitolo I
CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1
(Abrogazione dei precedenti contratti, condizioni di miglior favore e inscindibilità delle disposizioni del contratto)

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, il contratto collettivo nazionale preesistente per la categoria dei lavoratori cui si riferisce la regolamentazione del contratto stesso; restano immutate le condizioni individuali di miglior favore godute dai lavoratori in servizio precedentemente all'entrata in vigore del presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Per quanto non regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Le parti, inoltre, si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite nel presente contratto o in altri livelli di contrattazione come da accordo interconfederale del giugno 2011 e come previsto all'art. 8 del presente c.c.n.l.

Le parti convengono che le azioni a livello aziendale debbano favorire il miglioramento delle condizioni di efficienza e produttività e che la contrattazione aziendale farà riferimento a tale obiettivo.

Art. 2
(Interpretazione del contratto)

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative ed agli accordi interconfederali riguardanti sia il contratto sia il rapporto di lavoro.

Art. 3
(Controversie)

A) Controversie individuali

I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo saranno esaminate ed eventualmente risolte tra lavoratore e datore di lavoro, con l'intervento delle Rappresentanze sindacali unitarie o del delegato di impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia potranno essere sottoposti dalla parte ricorrente all'esame delle competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Riuscito vano il tentativo di compimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà proporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro 15 giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà - tramite la propria Organizzazione territoriale - l'apertura del procedimento in parola; entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta, l'Organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due Organizzazioni costituiranno - entro i 10 giorni successivi a detta risposta - un Collegio sino ad un massimo di 5 membri, composto rispettivamente da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione territoriale dei lavoratori interessati, da 1 o 2 membri designati dall'Organizzazione dei datori di lavoro, da un membro Presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta dovrà essere richiesta la designazione al competente Ufficio del lavoro.

Il Collegio di conciliazione ed arbitrato dovrà emettere il proprio giudizio entro 30 giorni dalla data della sua costituzione.

B) Controversie interpretative e collettive

Le controversie individuali di carattere interpretativo e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'Ente bilaterale, di cui all'art. 4.

La procedura dovrà essere completata entro 15 giorni dalla data del deferimento.

Durante lo svolgimento delle procedure previste dal presente contratto non si darà corso ad azioni sindacali.

Per le controversie relative ai provvedimenti disciplinari si fa riferimento alle disposizioni di cui all'art. 77 nonché alle norme di legge vigenti in materia.

Norma transitoria

Eventuali controversie derivanti dalla prima fase di applicazione del nuovo sistema di classificazione saranno segnalate alla Commissione paritetica nazionale così come previsto dall'art. 42 del presente c.c.n.l.

Art. 4
(Ente bilaterale nazionale)

Fra Assosistema, FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL è costituito l'Ente bilaterale nazionale che ha i seguenti scopi:

- istituire e gestire l'Osservatorio nazionale sull'evoluzione del settore;
- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

- promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali ed europee per la rioccupabilità dei lavoratori;
- attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- studiare criteri e modalità di anticipazione al lavoratore di indennità, a carico dell'INAIL, per gli infortuni sul lavoro;
- raccogliere gli accordi realizzati a livello territoriale ed aziendale curandone le analisi e la registrazione;
- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme di legge e della contrattazione collettiva, nonché sul rapporto con l'ambiente esterno all'impresa;
- apportare il proprio parere di conformità alla formazione base e-learning, come da accordo in sede di Conferenza Stato-Regione del 21 dicembre 2011;
- dare il proprio parere di conformità al piano formativo individuale dell'apprendista, come previsto all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011;
- distribuire gratuitamente alle aziende, che contribuiscono al Fondo, una copia del vigente contratto nazionale di lavoro per ogni singolo dipendente;
- sede di interpretazione e conciliazione rispetto alle controversie collettive derivanti dall'applicazione del presente contratto.

Al fine di rendere disponibili strumenti ed indicazioni utili a consentire alle imprese di adottare un Codice di condotta per il settore, come previsto dall'art. 12, le parti affidano all'Ente bilaterale il compito di fornire tutti gli elementi utili per la predisposizione di un sistema di procedure di controllo e di verifiche indipendenti finalizzati a garantire il rispetto dei contenuti del Codice.

Le parti studieranno altresì l'individuazione di un sistema di certificazione della responsabilità sociale per le imprese che applicano il Codice di condotta.

Le parti convengono di affidare all'Ente bilaterale compiti di indirizzo/progettazione/ programmazione e promozione dell'attività formativa finalizzata sia a conseguire formazione di base e continua che quella più specificatamente di natura professionale.

In tale ambito l'Ente bilaterale, anche in relazione all'attività di Fondimpresa, avrà il compito di assistere imprese, OO.SS. territoriali e R.S.U., nell'attivazione di piani formativi.

Al fine di finanziare l'attività, le parti convengono che a far data dal 1° gennaio 2000 viene istituita una quota di partecipazione congiunta da destinare a favore dell'Ente bilaterale nazionale.

Il contributo è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore.

Entrambe le percentuali sono calcolate sulla retribuzione contrattuale conglobata (RCC) di ciascun dipendente.

Le parti, in ragione dell'ampliamento dei ruoli e dei compiti affidati all'Ente bilaterale, nel presente articolo e nelle altre disposizioni contrattuali, concordano di affidare all'Ente la definizione di un modello organizzativo adeguato alla realizzazione degli obiettivi previsti.

Alla data della sottoscrizione del presente c.c.n.l., le parti hanno inteso riepilogare tutte le attività che vedono coinvolto l'Ente bilaterale e che sono:

- promozione di iniziative sul tema della responsabilità sociale delle imprese;
- implementazione e monitoraggio di modalità organizzative con le quali sperimentare nuove forme di relazioni sindacali a livello aziendale;
- rilevamento e monitoraggio dei parametri di riferimento per la contrattazione aziendale, ivi compresi modelli di premio variabile;
- definizione delle modalità di articolazione e di erogazione della formazione dell'apprendista ed approvazione del piano formativo individuale in conformità a quanto disposto in sede di accordo, dalla Conferenza Stato-Regioni, del 21 dicembre 2011;
- studio circa l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento e sperimentazione del nuovo sistema classificatorio. Studio circa l'eventuale ridefinizione della scala parametrale con conseguente valutazione dei relativi costi;
- gestione dello Sportello per l'azione formativa e del catalogo delle azioni formative;
- studio circa i criteri e le modalità di anticipazione al lavoratore di indennità, a carico dell'INAIL, per gli infortuni sul lavoro;
- istituzione presso l'Ente bilaterale di una Commissione di verifica sul possesso dei requisiti necessari per ottenere e mantenere la qualificazione dell'impresa di cui al Protocollo 10 sul sistema di qualificazione delle imprese. Definizione di un regolamento interno nonché delle procedure per il rilascio dell'attestazione di qualificazione;
- supporto alla Commissione paritetica nazionale;
- supporto alla Commissione nazionale su ambiente e sicurezza.

Art. 5
(Distribuzione del contratto - Quota di partecipazione alle spese contrattuali)

Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio una copia del presente contratto di lavoro.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

Secondo modalità stabilite dalle OO.SS. stipulanti (Protocollo 11 in allegato), le imprese effettueranno ai lavoratori non iscritti una ritenuta a titolo di contributo straordinario per il rinnovo del contratto che verrà trasferito alle OO.SS. sindacali stesse.

Art. 6
(Esclusiva di stampa)

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti ivi compresi quelli di cui all'art. 5, Parte generale.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Le parti concordano che la stampa del nuovo c.c.n.l. sarà a carico dell'EBLI e sarà distribuito gratuitamente alle imprese che versano il contributo all'Ente bilaterale stesso..

Art. 7
(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2012 ed avrà scadenza, sia per la parte normativa che per quella economica, al 30 giugno 2015.

Sono fatte salve le decorrenze indicate per singoli istituti.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta il contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Durata contrattuale
Il presente contratto collettivo nazionale è valido dal 1° luglio 2015 al 31 marzo 2019, sia per la parte normativa sia per la parte economica.

Art. 8
(Contrattazione di secondo livello)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti, anche in riferimento alla generale tendenza sviluppatasi in Europa volta a favorire la progressiva estensione della contrattazione collettiva, ritengono tale strumento utile per incrementare la produttività delle imprese e, conseguentemente, le retribuzioni reali dei lavoratori in un contesto di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.

L'obiettivo è quello di incrementare la qualità dei servizi prestati, la produttività, l'efficienza e la redditività aziendale e migliorare le condizioni di lavoro e le retribuzioni dei lavoratori.

In tal senso, le parti, hanno inteso predisporre, in sede nazionale, delle linee-guida al fine di semplificare, armonizzare e regolamentare l'evoluzione della contrattazione aziendale o, in alternativa, territoriale.

Nel contempo, le parti nazionali, demandano all'Ente bilaterale nazionale di categoria (EBLI) di realizzare un Osservatorio, individuando dei parametri più significativi e caratteristici delle attività aziendali che potranno essere presi a riferimento nella conduzione delle trattative di secondo livello nonché la conseguente individuazione di modelli di premio variabile che potranno essere adottati e/o riadattati in funzione delle concrete esigenze delle aziende interessate.

L'Osservatorio consentirà di avere il quadro aggiornato degli andamenti caratteristici del settore e di fornire alle parti indicazioni utili per orientare le iniziative, autonome e/o comuni, di natura industriale e/o contrattuale sia a livello nazionale che aziendale.

I susseguenti punti costituiscono le linee-guida di cui sopra.

1. Soggetti

La contrattazione di secondo livello viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato, alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali, e, dall'altro, alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni che hanno stipulato il presente accordo.

Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con le prassi in atto nella categoria, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

2. Procedure

a) Consultazione e verifica

Al fine di instaurare un corretto confronto fra parti sociali ed acquisire elementi di conoscenza comune necessari per definire gli obiettivi della contrattazione di secondo livello, i soggetti di cui al precedente punto 1 si incontreranno preventivamente, per valutare la situazione produttiva ed economica aziendale, anche in riferimento alle esigenze di sviluppo ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento.

b) Fase negoziale

Al termine della preventiva procedura di consultazione e verifica descritta al punto a), si avvia la fase negoziale che dovrà caratterizzarsi per le condizioni di normalità nella conduzione delle trattative, il che implica l'esclusione di qualsiasi iniziativa unilaterale, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, nei termini previsti dal successivo punto d).

c) Accordo

L'intesa raggiunta confluisce in un verbale di accordo firmato congiuntamente dalle parti sociali interessate e produce effetti giuridici fino al successivo rinnovo.

d) Rinnovo

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, saranno presentate congiuntamente dalle Rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, in assenze della R.S.U., dalle Organizzazioni sindacali territoriali e contestualmente all'Associazione imprenditoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte 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.

Qualora trascorsi 5 mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, le parti possono interessare le rispettive Organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori stipulanti il contratto collettivo nazionale per favorire una mediazione e consentire il raggiungimento dell'accordo.

3. Materie

Inoltre, la contrattazione di secondo livello potrà riguardare le materie e quanto specificatamente delegato dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Al riguardo si provvederà a specificare ed ordinare quanto è previsto dagli articoli contrattuali in materia di relazioni sindacali distinguendo tra diritti di informazione, consultazione, verifica congiunta e negoziazione. In ogni caso la contrattazione aziendale potrà riguardare solo materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti a livello nazionale e ad altri livelli superiori di contrattazione. Pertanto, le parti convengono di demandare alla contrattazione aziendale le seguenti materie:

A contenuto normativo

- sistema informativo aziendale;
- alcuni aspetti legati alle diverse tipologie contrattuali presenti in azienda;
- organizzazione del lavoro;
- servizi sociali e mensa;
- reperibilità, orari, flessibilità;
- materie normative delegate dal c.c.n.l.;
- formazione continua ed inquadramento;
- diritto allo studio;
- congedi parentali;
- patto di solidarietà generazionale;
- ferie e permessi.

A contenuto economico

Le materie riservate alla contrattazione di secondo livello a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalle presenti linee-guida. In tal caso, il premio variabile sarà 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 della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Pertanto, la contrattazione di secondo livello con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei parametri concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione di secondo livello avranno caratteristiche proprie e diverse dagli elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il premio deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

A sostegno della contrattazione collettiva aziendale è definito un elemento salariale aggiuntivo erogabile con le regole di cui alla Tabella D, Allegato 1 al presente c.c.n.l.

Nota a verbale

Le parti si impegnano a realizzare quanto previsto sopra prima della stesura definitiva del c.c.n.l.

4. Elemento di perequazione

In assenza di contrattazione aziendale o nel caso che la contrattazione aziendale si chiudesse senza formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda a titolo perequativo onnicomprensiva e non incidente sul t.f.r. per un importo pari a: € 120 per gli anni 2013 e 2014 ed € 200 per l'anno 2015.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, o in caso di contratto di lavoro part-time, nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente il momento della corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, l'importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

5. Durata

La durata del contratto di secondo livello è pari a tre anni.

La contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali di rinnovo del contratto nazionale di categoria per evitare sovrapposizioni; pertanto non si procederà all'avvio di trattative di accordi integrativi aziendali 6 mesi prima e 3 mesi dopo la scadenza contrattuale nazionale.

Durante l'intero periodo di vigenza dell'accordo di secondo livello, le parti avranno cura, in sede nazionale, e per il tramite dell'Ente bilaterale, di effettuare analisi circa la coerenza degli accordi stipulati di secondo livello con la normativa in materia ed i risultati attraverso di essi ottenuti.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 8
(Contrattazione di secondo livello)
Sostituire integralmente il testo del paragrafo 3 con il seguente testo:
"3. Materie
Inoltre, la contrattazione di secondo livello potrà riguardare le materie e quanto specificatamente delegato dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
Al riguardo si provvederà a specificare ed ordinare quanto è previsto dagli articoli contrattuali in materia di relazioni sindacali distinguendo tra diritti di informazione, consultazione, verifica congiunta e negoziazione.
In ogni caso la contrattazione aziendale potrà riguardare solo materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti a livello nazionale e ad altri livelli superiori di contrattazione.
Pertanto, le parti convengono di demandare alla contrattazione aziendale le seguenti materie:
A contenuto normativo
- sistema informativo aziendale;
- alcuni aspetti legati alle diverse tipologie contrattuali presenti in azienda;
- organizzazione del lavoro;
- servizi sociali e mensa;
- reperibilità, orari, flessibilità;
- materie normative delegate dal c.c.n.l.;
- formazione continua ed inquadramento;
- diritto allo studio;
- congedi parentali;
- patto di solidarietà generazionale;
- ferie e permessi.
A contenuto economico
Le materie riservate alla contrattazione di secondo livello a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalle presenti linee-guida.
In tal caso, il premio variabile sarà 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 della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Pertanto, la contrattazione di secondo livello con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.
Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei parametri concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.
Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione di secondo livello avranno caratteristiche proprie e diverse dagli elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.
In considerazione dello stretto legame che sussiste tra tali emolumenti e lo stimolo ad una maggiore efficienza aziendale, ai fini dell'erogazione del premio si potrà tener conto delle ore di lavoro effettivamente lavorate; pertanto, attese le classificazioni utilizzate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la quantificazione del costo del lavoro in questo settore, i cui decreti ministeriali in materia costituiscono parte integrante del presente accordo collettivo, tra le ore effettivamente lavorate non vanno annoverate le ore di malattia. Ad ogni modo, rientrano nelle ore di lavoro effettive le ore di infortunio, quelle di maternità, le assemblee sindacali e i permessi sindacali, salvo diverse condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale.
Il premio deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
In particolare, per premi di risultato devono intendersi le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. I contratti collettivi di secondo livello devono prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi.
Inoltre, i contratti collettivi di secondo livello possono prevedere strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.
Dichiarazione delle parti
Qualora si presentino situazioni aziendali, che da tabella del Ministero del lavoro e delle politiche sociali rivelino un andamento anomalo dell'assenteismo, le parti si impegnano ad analizzare il fenomeno ricercando le soluzioni adeguate a tale problema.".

Capitolo II
SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Parte I
PARTECIPAZIONE, INFORMAZIONE, FORMAZIONE E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Art. 9
(Partecipazione dei lavoratori)

Le parti, condividendo la necessità di costruire relazioni di lavoro partecipative, concordano di sperimentare nuove relazioni sindacali a livello aziendale.

Pertanto, in relazione ad accordi che in conseguenza di un piano aziendale prevedano il differimento di parte della retribuzione al raggiungimento di determinati obiettivi verificabili, o di accordi che prevedano forme di organizzazione del lavoro o regimi di orario diversi da quanto previsto dal c.c.n.l., le parti convengono di sperimentare specifiche forme di partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Alle rappresentanze sindacali aziendali verranno fornite specifiche competenze in ordine alle forme ed alle procedure di remunerazione collegate al risultato e di controllo e verifica dei piani e delle decisioni concordate dagli accordi con oggetto le tematiche sopra richiamate.

In un'ottica di condivisione, le parti, concordano di delegare, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del c.c.n.l., l'Ente bilaterale per la definizione e l'implementazione di linee guida ed il monitoraggio di modalità organizzative con le quali sperimentare tale specifico ruolo partecipativo in accordo con le premesse di cui al 1° comma del presente articolo.

Art. 10
(Sistema informativo e di relazioni industriali - Formazione professionale - Imprese a dimensione europea)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Il sistema di relazioni industriali che si configura con il presente contratto recepisce ed attua, tra l'altro, le logiche ed i contenuti dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulle Rappresentanze sindacali unitarie.

Al fine di sviluppare e rafforzare il sistema di relazioni, è stato sottoscritto tra le parti (Assosistema e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL) il 30 ottobre 2006 un "Protocollo di lineamenti programmatici e condivisi", successivamente aggiornato ed integrato con Protocollo del luglio 2008, che qui si allega, in quanto assunto come parte integrante del presente c.c.n.l., in cui si intende porre in essere un "modello di relazioni industriali" di tipo condiviso e sinergico per migliorare lo sviluppo economico e la coesione sociale nel settore; convenendo di istituire una sessione settoriale annuale di significato strategico al livello delle parti nazionali dedicata all'aggiornamento e alla qualificazione dei temi ritenuti congiuntamente rilevanti al fine di perseguire gli obiettivi richiamati, nonché alla valutazione degli esiti delle iniziative intraprese.

Tale procedura sarà estesa anche alle aziende direttamente interessate e/o coinvolte dalle iniziative promosse in sede nazionale con le Organizzazioni territorialmente competenti e le R.S.U.

Innovazione, competitività, impatto ambientale, bilateralità sono assunti come cardini portanti per la politica di consolidamento e sviluppo del settore.

Le parti si impegnano a promuovere congiuntamente interventi nei confronti del mondo industriale, delle Istituzioni e del sistema Paese più in generale al fine di dare visibilità e rilevanza al settore condividendo l'esigenza di lavorare alla regolamentazione e allo sviluppo delle potenzialità che il settore propone come valore aggiunto per il sistema economico-sociale italiano sui temi strategici dell'impatto ambientale, del lavoro e dell'occupazione, della politica d'impresa.

Un particolare apprezzamento viene indirizzato per il lavoro svolto da EBLI in questi anni, confermandolo come sede e strumento privilegiato per favorire il confronto e il lavoro comune tra le parti, a livello nazionale.

Occupazione - Investimenti - Formazione

Le parti ritengono che il miglioramento e l'approfondimento delle comuni conoscenze, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio congiunto di cui all'art. 4, della realtà produttiva ed occupazionale e la verifica delle rispettive valutazioni costituiscono utile premessa per una positiva evoluzione del sistema di relazioni industriali e per il miglioramento dei reciproci rapporti.

Questa pratica di consultazione, comunicazione e condivisione ha per scopo - attraverso la ricerca di convergenze nelle analisi dei problemi e la individuazione delle possibili soluzioni - di valorizzare le potenzialità del sistema produttivo nel suo complesso, al fine di perseguire il miglioramento della produzione nel settore, sia attraverso l'individuazione e la realizzazione delle necessarie condizioni di sviluppo competitivo, sia attraverso l'apporto delle risorse umane, che rappresentano un fattore strategico.

Sulla base di questa dichiarazione d'intenti, le parti stipulanti, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le rispettive responsabilità e ruoli e l'indipendenza di valutazione, esprimono la comune intenzione di favorire, secondo anche le indicazioni contenute negli accordi interconfederali vigenti, lo sviluppo delle loro relazioni e la loro armonizzazione con il sistema di informazioni di seguito articolato e la realtà evolutiva del settore:

1) a livello nazionale, di norma annualmente, o su richiesta di una delle parti stipulanti, nel corso di un apposito incontro, in sede di Osservatorio congiunto verranno fornite alle parti informazioni globali in merito:

- alle linee generali dell'andamento economico-produttivo (investimenti, nuovi insediamenti e la loro localizzazione, prospettive produttive) del settore (e dei comparti in cui si articolerà) con particolare riferimento all'occupazione;
- all'andamento dell'occupazione giovanile anche alla luce del vigente testo unico sull'apprendistato, all'andamento dell'occupazione femminile e allo stato di applicazione del D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 nonché delle successive specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni UE;
- all'evoluzione tecnologica;
- all'andamento globale dell'occupazione in riferimento all'introduzione di nuove tecnologie che richiedono interventi e/o significative ristrutturazioni aziendali;
- al numero degli addetti suddiviso per tipo di contratto, per sesso e qualifica e classi di età;
- alla dinamicità delle retribuzioni di fatto nel settore;
- a situazioni di crisi aziendali di particolare rilevanza sociale o territoriale, con particolare riguardo al Mezzogiorno;
- ai supporti, specie per le piccole e medie imprese, quali ad esempio i progetti di consorziazione;
- alle iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- ai programmi di formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle implicazioni derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie, dall'evoluzione delle strutture produttive e dalle innovazioni di processo sulle politiche formative, nonché alle tematiche dell'ambiente e della sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni;
- ai programmi di investimento e alle politiche di diversificazione produttiva e di localizzazione nel Mezzogiorno;
- alla dinamica dei costi, compreso quello del lavoro, rispetto ai principali Paesi concorrenti, comparando le leggi in materia contributiva, anche ai fini di una oggettiva valutazione della competitività ed efficienza del sistema;

- ai problemi ambientali.

A tale riguardo seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto relativo all'evoluzione del settore e alle eventuali implicazioni:

- sui livelli occupazionali e sulla struttura dell'occupazione;
- sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- sul rapporto che intercorre tra innovazioni tecnologiche ed esigenze formative;
- sulle condizioni di concorrenzialità e competitività del settore.

Fermo restando quanto previsto al successivo punto 3 le aziende che sono articolate su più unità produttive e che operano nel settore, forniranno tali informazioni a livello nazionale;

2) a livello regionale o territoriale, di norma annualmente, o su richiesta di una delle parti, l'Associazione imprenditoriale fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali in merito:

- alle prospettive produttive;
- ai programmi di investimento relativi ai nuovi insediamenti industriali ed a rilevanti ristrutturazioni o ampliamenti di quelli esistenti, indicando l'eventuale ricorso a finanziamenti pubblici ed agevolati;
- ai supporti, specie per le piccole e medie imprese, quali ad esempio progetti di consorziazione anche in riferimento a quanto previsto dalla L. n. 374/1976;
- al numero degli addetti distinti per sesso e qualifica;
- all'andamento dell'occupazione giovanile;
- allo sviluppo dell'apprendistato, all'andamento dell'occupazione femminile e allo stato di applicazione del D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 nonché delle successive specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni UE;
- alle situazioni di crisi aziendale di particolare rilevanza sociale;
- alle prospettive di fabbisogno di formazione e riqualificazione professionale;
- alle iniziative finalizzate al risparmio energetico;
- alle condizioni ambientali ed ecologiche.

A tale riguardo, a richiesta di una delle parti, potrà seguire un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto relativo alle implicazioni prevedibili:

- sui livelli occupazionali e sulla struttura dell'occupazione;
- sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- sul rapporto che intercorre fra innovazioni tecnologiche ed esigenze formative;
- sulle condizioni di concorrenzialità e competitività del settore.

Le parti forniranno agli enti preposti tutte le indicazioni necessarie per le attività di competenza dell'ente stesso a favore del settore, con particolare riguardo alla gestione della formazione professionale, alla difesa dell'occupazione, alla concessione di agevolazioni alle imprese.

Fermi restando i contenuti del sistema di informazione, le rispettive Organizzazioni potranno definire congiuntamente:

- tempi, modi e strumenti delle rilevazioni dell'informativa, anche attraverso la realizzazione di Osservatori, gruppi di lavoro, ecc.;
- iniziative propositive in tema di formazione professionale, da raccordare con attività di cui al livello nazionale, nell'ambito di quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti, ciò al fine di fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle aziende di impiegare il fattore lavoro in modo adeguato alle nuove esigenze. Qualora tali iniziative si concretizzino in orientamenti comuni, essi saranno sottoposti all'attenzione degli enti pubblici competenti ed agli Organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio, affinché nella programmazione dei loro interventi tengano conto delle prospettate esigenze del settore;
- iniziative propositive di formazione professionale in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, utilizzando le risorse disponibili degli enti locali;
- iniziative propositive in tema di azioni positive per le pari opportunità, che saranno coordinate con gli indirizzi emersi nella Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 44;

3) per le aziende articolate su più siti produttivi è prevista una sessione informativa annuale su richiesta delle OO.SS. nazionali, avente per oggetto quanto di seguito previsto nel presente articolo.

Alla sessione parteciperà la Direzione aziendale e il coordinamento sindacale nazionale composto dalle OO.SS. nazionali e territoriali coinvolte e dalle R.S.U. dei diversi siti in cui si articola l'azienda.

L'effettuazione dell'incontro darà luogo ad un permesso retribuito giornaliero per le R.S.U. coinvolte, aggiuntivo rispetto alle ore di permesso retribuite attribuite alle R.S.U. come da art. 17.

Il livello aziendale di informazione è articolato in tre momenti specifici:

a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'impresa;
b) informazioni finalizzate alla contrattazione aziendale;
c) informazioni riguardanti il sistema di imprese europee.

Tale sistema informativo, pur nella distinzione delle diverse finalità, tende a sviluppare, attraverso l'attivazione di adeguati canali di comunicazione bilaterale, un migliore livello di conoscenza delle realtà, affermando il processo partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende.

A livello aziendale, di norma annualmente, tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, le aziende con più di 50 dipendenti, su richiesta delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, forniranno, nel corso di un apposito incontro, alle R.S.U. ed alle Organizzazioni medesime informazioni riguardanti:

- le prospettive, specie con riferimento alle situazioni di crisi ed alla struttura occupazionale (tipo di contratto, sesso e qualifica professionale), nonché all'eventuale acquisizione di pubbliche commesse;
- i programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti industriali ed a rilevanti ristrutturazioni o ampliamenti di quelli esistenti nonché a miglioramenti delle condizioni ambientali ed ecologiche, specificando l'eventuale ricorso a finanziamenti pubblici agevolati; le informazioni sui programmi di investimento relativi a nuovi procedimenti produttivi o a nuove produzioni avranno carattere di riservatezza; le modifiche tecnologiche inerenti a nuovi procedimenti produttivi che rivestano carattere di riservatezza saranno oggetto di informazioni sommarie;
- il numero delle assunzioni suddivise per tipologia di contratto, sesso e qualifica effettuate nell'anno precedente e quelle previste per l'anno in corso;
- il numero degli addetti distinti per sesso e qualifica;
- l'andamento dell'occupazione giovanile, l'andamento dell'occupazione femminile e lo stato di applicazione del D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 nonché delle successive specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni dell'Unione europea;
- le eventuali esigenze formative indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo, nonché dalle tematiche dell'ambiente e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- i lavori commessi in appalto, anche a cooperative.

Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di consentire alla R.S.U. e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria di esprimere la loro autonoma valutazione in ordine all'occupazione, alle problematiche della formazione ed alle condizioni ambientali ed ecologiche.

Andamento dell'attività produttiva

Le Direzioni aziendali comunicheranno alla R.S.U., annualmente e/o semestralmente, in relazione all'andamento stagionale dell'attività produttiva e con riferimento alle specifiche esigenze aziendali i periodi prevedibili di:
- superamento e riduzione dell'orario contrattuale di lavoro per flessibilità e quantità delle ore necessarie;
- godimento delle ferie collettive e relative modalità;
- collocazione degli eventuali permessi collettivi per ex festività e per riduzione orario;
- i contenuti di tali comunicazioni programmatiche saranno esaminati congiuntamente tra la Direzione e la R.S.U.

Per ciascuno degli istituti indicati saranno seguite le specifiche procedure concordate con il presente contratto (permessi per riduzione orario, modalità applicative della flessibilità, ex festività e ferie).

Imprese a dimensione europea

In relazione alle direttive UE 94/95 e 2001/86, nonché al regolamento del Consiglio n. 2001/2157, le parti concordano di darne attuazione tenendo conto del sistema di relazioni industriali presente nel nostro Paese.

A tale fine riconoscono che la sua attuazione possa avvenire nelle aziende a dimensione europea, in coerenza con le disposizioni delle direttive stesse e dell'accordo interconfederale 27 novembre 1996, demandando a livello aziendale il compito di individuare le modalità idonee.

In relazione a quanto sopra e nell'ambito di un armonico sviluppo del sistema informativo contrattuale adatto per il settore, anche alle Organizzazioni sindacali nazionali viene riconosciuto il ruolo di soggetti attivi destinatari delle informazioni di cui alle direttive poco sopra menzionate da parte delle imprese a livello europeo, che abbiano in Italia la sede della società capogruppo, secondo le procedure che saranno fissate nei relativi accordi aziendali.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 10
(Sistema informativo e di relazioni industriali - Formazione professionale - Imprese a dimensione europea)
All'art. 10, nel titolo, aggiungere dopo le parole "dimensione europea" le parole "o internazionale".
Al paragrafo "Imprese a dimensione europea", nel titolo, aggiungere dopo le parole "dimensione europea" le parole "o internazionale".
Aggiungere in fondo al paragrafo il seguente nuovo comma: "Almeno una volta l'anno, le aziende con processi di internazionalizzazione extra UE avviati, svolgeranno con le R.S.U./OO.SS. un incontro informativo specifico".

Art. 11
(Responsabilità sociale delle imprese)

Le Parti sostengono lo sviluppo di imprese socialmente responsabili, per tali intendendosi tutte quelle che, volontariamente, definiscono le proprie strategie valutandone i possibili impatti sul territorio di riferimento, sia in termini di occupazione ed equità sociale che in termini ambientali, in conformità alle linee guida Ocse ed agli indirizzi di cui al Libro Verde del 2001.

Al fine di promuovere, dunque, una cultura della responsabilità sociale e di far emergere i vantaggi in termini economici e di immagine che ne possono derivare, le parti convengono la stesura del Protocollo su Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale in allegato ed affidano all'Ente Bilaterale Nazionale compiti di promozione di iniziative di formazione sul tema.

Art. 12
(Codice di condotta)

Assosistema e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL considerano la lotta al lavoro nero, allo sfruttamento del lavoro dei bambini, dei lavoratori e delle persone, obiettivo delle parti.

Le parti ritengono necessario, e Assosistema si impegna in tal senso, che le aziende associate ed eventualmente coinvolte in processi di produzione di beni e dei servizi garantiscano il rispetto delle norme ed in particolare delle Convenzioni dell'OIL n. 29, n. 105, n. 87, n. 98, n. 100, n. 111, n. 138.

Qualora si verifichino violazioni delle disposizioni indicate dai precedenti articoli, l'impresa provvederà a far cessare immediatamente o a rimuovere le situazioni di non conformità.

Per queste ragioni le parti convengono sulla necessità di far recepire alle aziende un "Codice di condotta" stabilendo che, per essere efficace, lo stesso deve essere accompagnato da disposizioni concrete e certe relative alla sua attuazione ed alle procedure di verifica indipendente, in particolare per il controllo del rispetto delle disposizioni del Codice.

Le parti concordano infine sulla opportunità della definizione di un marchio del rispetto dell'ambiente e dei diritti (la cui adozione avverrà su base volontaria) che certifichi che la produzione e la commercializzazione del prodotto è avvenuta senza ricorrere al lavoro minorile e nel rispetto dei diritti della persona e dell'ambiente, così come previsto dalle Convenzioni internazionali.

Al fine di combattere le aree di lavoro illegale che producono fenomeni di concorrenza sleale nei confronti delle aziende regolari e di negazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori, le parti richiedono alle istituzioni ed in particolare al Ministero della salute e alle regioni di subordinare affidamenti in appalto di commessa di lavoro solo ed esclusivamente ad aziende che applicano leggi e contratti e gli accordi sul Codice di condotta stante anche il regime di solidarietà nei contratti di appalto e subappalto definito dal Protocollo sul sistema di qualificazione citato.

L'impresa italiana si riserva di regolare i rapporti con i propri fornitori - partner diretti - prevedendo la possibilità di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni qualora tali fornitori-partner si rendessero responsabili direttamente o indirettamente dell'inosservanza della garanzia dagli stessi fornita a riguardo del non rispetto delle convenzioni O.I.L. e delle normative nazionali vigenti.

Allo scopo di facilitare tale percorso, si istituisce una Commissione paritetica composta da 6 componenti (3 designati dalle OO.SS. e 3 dalle imprese) che dovrà, entro dicembre 2013, redigere un codice di condotta e gestire la sua attuazione su mandato delle aziende aderenti e delle parti sociali.

Ulteriore compito della Commissione sarà quello di monitorare il lavoro del settore nonché di essere parte referente ad eventuali segnalazioni di infrazione del Codice di condotta.

Per le aziende che si sottoporranno volontariamente alle verifiche del soprarichiamato Codice di condotta sarà sperimentato un marchio definito "etichetta/marchio sociale e ambientale" di cui potranno fregiarsi solo le imprese che recepiscono, attraverso un accordo aziendale, l'accordo nazionale e il Codice di condotta.

Le parti firmatarie del presente Protocollo si attiveranno presso i competenti Ministeri, per discutere e concordare forme di collaborazione e di sostegno anche finanziario alle attività di controllo e monitoraggio.

Parte II
APPALTI

Art. 13
(Regime di solidarietà nei contratti di appalto e subappalto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti sociali, nel ribadire la condivisione dell'obiettivo di accrescere la tutela dei lavoratori e di lotta ai fenomeni di illegalità, concorrenza sleale e lavoro sottocosto, concordano di introdurre un differente regime di solidarietà, di cui al Protocollo sulla "qualificazione delle imprese di sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico", in allegato, esclusivamente per i contratti di appalto e subappalto stipulati con aziende virtuose del settore che applicano le leggi vigenti in materia di lavoro ed il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Parte II
APPALTI
Nuovo articolo
(Clausola sociale di garanzia occupazionale negli appalti)
Le parti intendono tenere conto, per la quota parte di applicazione del contratto collettivo nazionale, caratterizzata dalla fornitura di servizi presso le singole stazioni appaltanti, sia delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese sia dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.
Pertanto, si impegnano, entro la data di sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo di sottoscrivere una clausola sociale di regolazione dei passaggi di appalto al fine di salvaguardare i livelli occupazionali presenti nelle singole realtà di appalto.
Art. 13

(Regime di solidarietà nei contratti di appalto e subappalto)
Aggiungere alla fine del paragrafo, i seguenti periodi: "Le aziende che intendono dare applicazione al suddetto Protocollo ne daranno comunicazione preventiva alla R.S.U./OO.SS. e si impegnano a fornire alle stesse gli aggiornamenti sulla evoluzione della procedura. "Inoltre, le aziende si impegnano a svolgere un confronto a livello aziendale qualora insorgessero problematiche inerenti l'applicazione del Protocollo sopra citato".

N.d.R.: L'accordo 11 maggio 2017 prevede quanto segue:
Parte II
APPALTI
Nuovo articolo
(Clausola sociale di garanzia occupazionale negli appalti)
Le parti intendono tenere conto, per la quota parte di applicazione del contratto collettivo nazionale, caratterizzata dalla fornitura di servizi presso le singole stazioni appaltanti del settore sanitario/assistenziale pubblico, sia delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese sia dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.
Pertanto, le parti sottoscrivono una clausola sociale - che si allega al presente accordo e il cui contenuto si intende qui integralmente riportato - di regolazione dei passaggi di appalto e di concessione al fine di salvaguardare, per quanto possibile, i livelli occupazionali presenti nelle singole realtà coinvolte.
Articolo nuovo
(Cambio di appalto o di concessione in ambito sanitario/assistenziale pubblico)
1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dalla L. n. 122/2016, la disciplina inerente il subentro di un nuovo appaltatore o concessionario in ambito sanitario/assistenziale pubblico sarà la seguente.
2. Tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore sanitario/assistenziale pubblico, che, nella generalità dei casi, è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto o di concessione e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo, delle attività delle imprese nonché delle loro diverse caratteristiche oltre alle diverse prestazioni derivanti dal diverso utilizzo da impresa a impresa di tecnologie e organizzazioni e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.
3. In ogni caso di cessazione di appalto o di concessione, l'azienda cessante ne darà comunicazione, entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione della delibera di definitiva aggiudicazione, alle strutture sindacali aziendali, alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. e all'azienda subentrante, se conosciuta, fornendo informazioni sul numero degli addetti interessati, sull'orario di lavoro settimanale e sull'inquadramento contrattuale, indicando quelli impiegati nell'appalto o nella concessione da almeno 6 mesi precedenti alla delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto o della concessione e che prestano servizio presso le strutture sanitarie/assistenziali pubbliche interessate dall'appalto o dalla concessione. L'azienda subentrante darà comunicazione alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. del subentro e della data di inizio di esecuzione dell'appalto o della concessione, entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione della delibera di definitiva aggiudicazione; comunicherà inoltre eventuale variazione della data di inizio di esecuzione dell'appalto o della concessione, entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento da parte dell'Ente appaltante della lettera di comunicazione/variazione di inizio esecuzione dell'appalto/concessione.
4. Ad ogni modo, quest'ultima comunicazione ha il solo scopo di informare le organizzazioni sindacali territoriali di eventuali variazioni alla data di inizio di esecuzione dell'appalto o della concessione e non produce alcun effetto sia con riferimento al computo dei 6 mesi di cui al comma precedente e ai commi 11, 15 e 18 del presente articolo, sia in relazione al decorso dei termini di cui al comma successivo.
5. L'Associazione imprenditoriale convocherà, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, l'azienda subentrante e l'azienda cessante, entro i 20 giorni successivi al ricevimento della predetta richiesta, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le eventuali mutate esigenze tecnico-organizzative ed economiche dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali.
6. Fermo restando la quantità delle risorse umane previste nel progetto tecnico del servizio offerto dal nuovo appaltatore, la finalità dell'armonizzazione è quella di consentire un utilizzo di personale precedentemente occupato.
7. In ogni caso, le assunzioni effettuate sulla base del presente articolo non costituiscono occupazione aggiuntiva.
8. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, inclusa l'aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
9. Gli addetti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, ai quali si applica la previsione dell'art. 30 del presente c.c.n.l. in materia di diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni da parte della subentrante stessa.
10. In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda, ai sensi dell'art. 29 del presente c.c.n.l. il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

11. La gestione subentrante assumerà il personale addetto di cui al comma 6, riferito all'appalto o alla concessione, in quanto regolarmente iscritto sui libri paga-matricola della gestione uscente da almeno 6 mesi precedenti alla delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto o della concessione, con esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva o di controllo dell'impianto con responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale nei confronti degli altri lavoratori.
12. L'esclusione del personale di cui al comma precedente dal passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante e/o l'utilizzo da parte di quest'ultima di attrezzature proprie possono costituire, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla legge 7 luglio 2016, n. 122, elementi di discontinuità che determinano una specifica identità d'impresa.
13. Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni sindacali ogni possibilità di reimpiego, in conformità alle specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.
14. Ai lavoratori coinvolti nel passaggio sarà formulata proposta di assunzione coerente con l'organizzazione che l'impresa subentrante intende applicare e con le previsioni del bando di gara e del capitolato d'appalto o di concessione.
15. L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e le caratteristiche organizzative ed economiche del contratto di appalto o di concessione, assumerà, fermo restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o alla concessione, senza prevedere nel contratto individuale il periodo di prova e riconoscendo nei prospetti paga i livelli retributivi di fatto individualmente acquisiti, rilevando a tal fine esclusivamente i livelli retributivi e contrattuali acquisiti al 6° mese precedente la delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto, sempreché non si riscontrino situazioni anomale rispetto al progetto tecnico del servizio offerto e a quanto previsto nel presente c.c.n.l.
16. I compensi e/o i trattamenti previsti dalla contrattazione aziendale correlata alla produttività in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti da quanto eventualmente previsto nei contratti aziendali stipulati dall'impresa subentrante.
17. Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla eventuale contrattazione integrativa salariale.
18. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante, entro 20 giorni dalla comunicazione della delibera di definitiva aggiudicazione, la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:
- nominativo dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, compresa la formazione obbligatoria;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui agli articoli 84 e 85 del vigente c.c.n.l.;
- copia degli ultimi sei prospetti paga relativi al personale coinvolto nel cambio d'appalto, sempre avendo come riferimento temporale la delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto o della concessione.
19. Per il personale assunto dall'azienda subentrante, l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli artt. 96 e 106 del presente c.c.n.l.
20. Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Art. 14
(Lavoro esterno)

Le parti, con riferimento all'art. 13, nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore a lavorazioni presso terzi, anche se società di forma cooperativa, per l'effettuazione di produzioni del ciclo di lavoro delle aziende committenti, affermano che il lavoro presso terzi debba avvenire nel rispetto delle leggi e del presente contratto. In presenza di eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo di lavoro di pertinenza e delle leggi sul lavoro, le parti esprimono il loro rifiuto di tali forme e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Per esprimere questa volontà e per consentire di conseguenza una più efficace tutela dei lavoratori occupati in imprese del settore svolgenti lavorazioni per conto terzi presenti nel ciclo produttivo dell'azienda committente, fermo restando che l'applicazione degli impegni sotto riportati non può avere incidenza sui rapporti commerciali delle imprese committenti né implica responsabilità alcuna da parte delle medesime per comportamenti di terzi:

1) le aziende committenti lavorazioni a terzi inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato;

2) le aziende sistematicamente committenti di lavoro a terzi, aventi oltre 50 dipendenti, e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente ed in caso di modifiche in corso d'anno, le Rappresentanze sindacali unitarie o in mancanza le OO.SS. territoriali, sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico, e sui contratti di lavoro da queste applicati. Le aziende committenti si impegnano ad applicare nei confronti delle aziende contoterziste tariffe che permettano alle stesse l'applicazione del c.c.n.l.;

3) le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti costituiranno, entro 3 mesi dalla richiesta di queste ultime, una Commissione formata da 3 membri per ciascuna delle due parti con i seguenti compiti:

- acquisire da parte delle aziende gli elementi conoscitivi necessari alla valutazione del fenomeno.

A tale scopo l'Associazione industriale territoriale metterà a disposizione della Commissione l'elenco delle aziende che commissionano lavoro a terzi relativamente a fasi di lavorazione presenti nel ciclo produttivo aziendale e l'elenco delle aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda committente avente oltre 50 dipendenti l'Associazione territoriale fornirà alla Commissione anche i nominativi delle aziende cui il lavoro è stato commesso nei 12 mesi precedenti. Saranno inoltre fornite indicazioni relative alla localizzazione delle aziende terziste (anche fuori del territorio di competenza), il comparto in cui operano e il tipo di lavorazione effettuato, la loro natura industriale o artigianale;

- utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;

- promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;

- comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;

- ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste;

4) anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti, a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzioni di personale, durante gli incontri previsti, nel corso delle procedure di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164, ed alla legge 23 luglio 1991, n. 223, daranno anche comunicazione, per un esame in materia, dell'eventuale ricorso al lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti;

5) a livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali;

6) la Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo;

7) le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Associazione territoriale, alle Associazioni territoriali nelle aree del Mezzogiorno (si intendono per aree del Mezzogiorno quelle individuate dalla legge n. 64/1986) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare;

8) si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori ed alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio.

In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Chiarimento a verbale

Con l'informativa sul lavoro esterno prevista nel presente articolo hanno inteso far acquisire gli elementi conoscitivi del ricorso strutturale al lavoro esterno. Non sono quindi compresi i rapporti committente/terzista di tipo occasionale.

Le parti convengono inoltre che le imprese cosiddette terziste, ma che svolgono un'attività funzionale al processo produttivo, sono da considerare committenti.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la regolamentazione che precede si riferisce al lavoro per conto terzi inerenti al ciclo produttivo aziendale delle ditte committenti e che eventuali altri problemi di mancata applicazione di norme di legge e di contratto trovano soluzione nelle usuali procedure di intervento previste dalle norme esistenti.

Art. 15
(Mobilità interna della manodopera)

Le Direzioni delle unità produttive con più di 50 dipendenti informeranno preventivamente le strutture sindacali aziendali sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento di gruppi di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale.

Le R.S.U. potranno richiedere alla Direzione un esame congiunto che avrà luogo entro 3 giorni dall'avvenuta informazione.

Chiarimento a verbale

Fermo restando che gli spostamenti del personale saranno effettuati nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, le parti riconoscono che il migliore utilizzo delle prestazioni di lavoro, attraverso la mobilità interna, è funzionale al comune obiettivo del raggiungimento di più elevati livelli di produttività, di efficienza aziendale e di professionalità.

Art. 16
(Clausola di salvaguardia)

Le parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l'articolazione per sedi e materie, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al "sistema di informazioni".

Le iniziative o i comportamenti in sede nazionale, territoriale, aziendale, attuati in difformità dagli impegni così come definiti nel Capitolo II "Partecipazione, informazione, formazione e responsabilità sociale", daranno facoltà alle Associazioni industriali stipulanti di dichiararsi, previo esame della situazione e tentativo di componimento da compiersi in sede nazionale con le Organizzazioni sindacali, sciolte dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

Rimangono salve, sulle materie prese in considerazione, le pattuizioni preesistenti più favorevoli.

Capitolo III
ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 17
(Rappresentanze sindacali unitarie)

1. Costituzione e funzionamento della R.S.U.

Per la costituzione ed il funzionamento della R.S.U. si applica l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate.

L'iniziativa per l'elezione della R.S.U. nelle unità produttive con più di 15 dipendenti potrà essere assunta:

- dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo nazionale;
- dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente accordo, siano formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

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

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni dalla data di effettuazione delle elezioni; alla scadenza di tale termine decadono automaticamente.

2. Componenti e permessi

Il numero complessivo dei componenti della R.S.U., fatte salve le condizioni di miglior favore definite da accordi territoriali o aziendali, è riportato nella tabella seguente:

Numero dei componenti delle R.S.U.

Numero dipendenti dell'unità produttiva	*Numero componenti della R.S.U.*
Da 16 a 120	3
Da 121 a 360	6
Da 361 a 600	9
Da 601 a 840	12
Da 841 a 1.080	15

Da 1.081 a 1.320	18
Da 1.321 a 1.560	21
Da 1.561 a 1.800	24
Da 1.801 a 2.040	27
Da 2.041 a 2.280	30
Da 2.281 a 2.520	33
Da 2.521 a 2.760	36
Da 2.761 a 3.000	39
Da 3.001 a 3.500	42
Ecc. per scaglioni di 500 dip. per gruppi di 3 componenti	

Ai singoli componenti la R.S.U. sono attribuite le seguenti ore di permesso retribuito:

- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.;
- nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente della R.S.U.;

con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le ore eccedenti definite contrattualmente ai vari livelli nazionale, territoriale, aziendale saranno attribuite alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto, con le modalità di cui all'allegato verbale di ricognizione. Tali ore saranno comunque fruite dai componenti delle R.S.U., con attribuzione individuale del 55% del loro ammontare, e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali è attribuito pariteticamente il restante 45%. La R.S.U. provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa delle ore di permesso, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.

Per la determinazione della retribuzione oraria si fa riferimento alla retribuzione globale di fatto di cui all'art. 53.

Le ore di permesso mensili non usufruite potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno solare. Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

Ai componenti della R.S.U. è estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'accordo interconfederale per le Commissioni interne.

I suddetti componenti non possono essere trasferiti ad iniziativa dell'azienda da una unità produttiva all'altra senza il nulla-osta delle Associazioni sindacali di appartenenza.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto ai permessi di cui al precedente paragrafo, ivi compresi quelli attribuiti alle Organizzazioni sindacali, dovrà darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

Dichiarazione a verbale

Si intendono salvaguardare fino ad eventuale patto contrario, le condizioni di miglior favore, intervenute per accordo a livello aziendale o territoriale ed oggetto della ricognizione effettuata nell'arco di vigenza del c.c.n.l. 18 giugno 1991.

3. Elezioni

I componenti della R.S.U., eletti con le modalità previste dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto è ammessa la presentazione di liste distinte o di liste tra loro collegate.

In quest'ultimo caso il numero massimo dei candidati risulterà dalla somma di quelli ammessi per ciascuna lista, senza l'aumento di 1/3.

Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito gli stessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea.

4. Elettorato passivo

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati anche i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il mandato conferito scade automaticamente.

I membri decaduti saranno sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, Parte prima, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

5. Compiti e funzioni

La R.S.U. subentra alle R.S.A. di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e dell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. è riconosciuta quale soggetto negoziale a livello aziendale per le materie e con le modalità previste dal presente contratto.

6. Modalità delle votazioni e designazioni

Secondo quanto stabilito al punto 12, Parte seconda, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da assicurare un ordinato svolgimento delle elezioni e da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, utilizzando le ore di assemblea.

7. Comunicazione della nomina

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U. sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale di appartenenza a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti della R.S.U. In caso di lista collegata la comunicazione sarà effettuata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali che hanno presentato la lista.

Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti della R.S.U.

8. Disposizioni varie

I membri della Commissione elettorale, il Presidente del seggio elettorale e gli scrutatori dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario o durante l'orario di lavoro utilizzando eccezionalmente in via anticipata, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui al par. 2 del presente articolo.

Gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i risultati elettorali.

Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanza sindacale unitaria con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di accordo interconfederale o di legge.

Art. 18
(Commissione interna e delegato d'impresa)

Per i compiti delle Commissioni interne o dei delegati di fabbrica è fatto richiamo agli accordi interconfederali che disciplinano la materia.

Per le imprese da 5 a 40 dipendenti sono confermate le norme previste dall'accordo interconfederale sulle Commissioni interne (1966) inerenti il delegato di impresa, i suoi compiti e la relativa tutela.

Art. 19
(Immunità sindacale)

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito di incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività, la quale dovrà essere svolta senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente contratto, le sanzioni relative - previste dall'art. 77, Parte generale - operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa all'attività sindacale dell'interessato, nel quale caso la sanzione stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dalle rispettive Organizzazioni territoriali competenti.

Art. 20
(Assemblee)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in ogni unità produttiva, indipendentemente dal numero dei dipendenti della stessa, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto oppure su convocazione della Rappresentanza sindacale unitaria costituita nell'unità produttiva. Potranno aver luogo riunioni congiunte di lavoratori appartenenti a più aziende del settore, che non occupino ciascuna più di 50 dipendenti, per la trattazione delle materie di cui al 1° comma, su convocazione delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di due giorni, riducibili ad 1 giorno in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione. Le riunioni di cui sopra saranno tenute fuori dall'orario di lavoro.

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della Rappresentanza sindacale unitaria costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto.

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nell'anno solare potranno essere utilizzate, nel limite di due ore, nell'anno successivo.

Qualora nell'anno solare siano state esaurite le ore disponibili, potranno inoltre essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo, sempre nel limite di due.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e della produzione nei turni avvicendati. Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni si terranno in luoghi idonei o locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva. In caso di comprovata impossibilità, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un idoneo locale nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva stessa.

Per le riunioni interaziendali il locale idoneo sarà invece reperito a cura delle parti convocanti. Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda. La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Chiarimento a verbale 1

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno, nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano già state programmate per le ore concesse per lo svolgimento delle assemblee.

Per i lavoratori a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Chiarimento a verbale 2

Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.

Art. 21
(Permessi per cariche sindacali)

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate, contestualmente alla deliberazione congressuale, entro il termine di 2 settimane dalla avvenuta elezione; ulteriori comunicazioni riguarderanno esclusivamente casi di sostituzioni di componenti degli Organismi predetti. Le comunicazioni saranno effettuate per iscritto dalle Organizzazioni competenti alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Qualora l'entità delle richieste di permesso sia ritenuta eccessiva, la questione sarà demandata all'esame delle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Chiarimento a verbale

Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.

Art. 22
(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali)

Per i dipendenti chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive si richiama in materia di aspettativa quanto disposto dall'art. 81 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna e decorre l'anzianità ai soli fini della rivalutazione del trattamento di fine rapporto accantonato, ai sensi della legge n. 297/1982.

Art. 23
(Permessi a lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

Si richiama quanto disposto in materia dall'art. 79 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Chiarimento a verbale

Nella retribuzione di fatto s'intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano già state programmate per i giorni di permesso concessi.

Per i lavoratori a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Art. 24
(Affissioni)

I Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale per conoscenza.

Le Rappresentanze sindacali unitarie hanno il diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 25
(Versamento dei contributi sindacali)

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Tale richiesta avrà validità fino ad eventuale revoca che può intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data;
- le generalità del lavoratore;
- l'ammontare del contributo sindacale espresso in percentuale, che gradualmente raggiungerà la misura dell'1%, e sarà calcolata sulla retribuzione globale mensile;
- l'Organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente ed il numero del conto corrente bancario ad essa intestato;
- la richiesta dovrà essere conforme al modulo riportato in calce;
- le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, ivi compresi quelli relativi alla risoluzione del rapporto, già concordati e in atto in sede aziendale, restano invariati.

Fac-simile

Nome ....
Cognome ....
Reparto ....
Abitante a ....
Via .... n. ....

Spett.le Direzione della ditta .....

Il sottoscritto ....
Operaio - cartellino n. ....
Impiegato - matricola n. ....

Con la presente lettera autorizza codesta Direzione e l'INPS - nel caso di erogazione diretta del trattamento di C.i.g. - ad effettuare sull'ammontare netto delle competenze, la trattenuta relativa al suo contributo associativo sindacale in ragione del .....% da calcolarsi sulla retribuzione globale mensile per 13 mensilità, a favore del Sindacato .... In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le trattenute delle quote mensili residue, ivi compresa quella della 13ª mensilità fino al termine dell'anno, saranno operate sulle spettanze complessive di fine rapporto.

Tale autorizzazione avrà validità fino alla eventuale revoca.

L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul c/c bancario n. .... presso la banca .... intestato al Sindacato territoriale.

Distinti saluti

Data ....

Firma ....

Consento al trattamento dei miei dati personali, ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, per le finalità sopra riportate e nella misura necessaria per l'effettuazione della trattenuta.

Data ....

Firma ....

N.B.: Da inviare al Sindacato territoriale prescelto.

Chiarimento a verbale

Le parti chiariscono che la trattenuta e il versamento delle quote sindacali non determinano una cessione di credito, poiché si tratta di un mero servizio che l'azienda effettua su richiesta del lavoratore, fermo restando il rapporto tra quest'ultimo e la propria Organizzazione sindacale, destinataria delle quote trattenute a titolo di contributo associativo.

Capitolo IV
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26
(Assunzione - Visite mediche)

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuati nel libro matricola, nonché la comunicazione di cui al D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, come previsto dall'art. 4-bis, comma 2 del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, indicando in particolare:

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- l'area professionale e il modulo a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- il trattamento economico (voce per voce);
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la durata del rapporto, precisando se si tratta di rapporto a tempo determinato od indeterminato;
- la sede di lavoro;
- l'orario di lavoro.

Nella lettera di assunzione verrà inoltre fatto rinvio al presente contratto collettivo nazionale di lavoro per tutti gli altri istituti e trattamenti previsti.

Il lavoratore è tenuto per la sua assunzione a presentare i documenti previsti dalla normativa vigente (ed ove l'azienda ne faccia espressamente richiesta, il titolo di studio e l'attestazione della formazione professionale acquisita).

Qualora i documenti presentino irregolarità, il lavoratore è tenuto a richiederne direttamente la regolarizzazione tramite gli enti interessati.

L'azienda rilascerà ricevuta al nuovo assunto dei documenti da essa trattenuti.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda stessa i successivi eventuali mutamenti nonché a consegnare, dopo l'assunzione, se capo famiglia o avente diritto, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni per il nucleo familiare.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Art. 27
(Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione può essere fatta, d'accordo fra le parti, con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a:

Area professionale	*Moduli*	*Periodo di prova*
D	Centrato	6 mesi
C	Consolidato	6 mesi
C	Centrato	3 mesi
C	Base	2,5 mesi
B	Consolidato	
Impiegati		2 mesi
Operai (operanti su 5 gg)		20 giorni lavorativi
Operai (operanti su 6 gg)		24 giorni lavorativi

B	Centrato	
Impiegati		2 mesi
Operai (operanti su 5 gg)		20 giorni lavorativi
Operai (operanti su 6 gg)		24 giorni lavorativi
B	Base	
Impiegati		2 mesi
Operai (operanti su 5 gg)		20 giorni lavorativi
Operai (operanti su 6 gg)		24 giorni lavorativi
A	Consolidato	
Impiegati		2 mesi
Operai (operanti su 5 gg)		20 giorni lavorativi
Operai (operanti su 6 gg)		24 giorni lavorativi
A	Centrato	
Operai (operanti su 5 gg)		20 giorni lavorativi
Operai (operanti su 6 gg)		24 giorni lavorativi
A	Base	
Operai (operanti su 5 gg)		20 giorni lavorativi
Operai (operanti su 6 gg)		24 giorni lavorativi

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi per il modulo consolidato/area "C" e a due mesi per il modulo centrato/area "C":

a) impiegati amministrativi che provengono da altre aziende industriali presso le quali abbiano prestato servizio - con analoghe mansioni - per almeno un biennio;

b) impiegati tecnici, che provengano da altre aziende dello stesso settore, presso le quali abbiano prestato servizio - con analoghe mansioni - per almeno un triennio.

Il periodo di prova, la sua durata e l'eventuale proroga dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata al lavoratore.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quando diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta, da ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità sostitutiva.

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 64 e 65, Parte generale; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, per il solo periodo di prestazioni, nonché gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie, t.f.r.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 27
(Periodo di prova)
Nella tabella di cui al presente articolo, sostituire le voci "Operai (operanti su 5 giorni)" e "Operai (operanti su 6 giorni)" con l'unica voce "Operai", esclusivamente con riferimento al livello "Consolidato".
Poi, sotto la voce "Periodo di prova" corrispondente alla suddetta area professionale "Operai" e al livello "Consolidato" sostituire le parole "24 giorni lavorativi" con "2 mesi".

Art. 28
(Patto di solidarietà generazionale)

Le parti, condividono l'importanza e la necessità di strumenti volti a favorire l'occupabilità e l'inclusione sociale delle persone; pertanto, convengono di sperimentare nel settore un patto di solidarietà generazionale P.S.G. tale per cui, a livello aziendale, vi sia la disponibilità ad assumere giovani in cambio della possibilità di trasformare, su base volontaria, da full-time in part-time, i contratti di lavoro dei dipendenti prossimi al pensionamento, previo accordo aziendale fra le parti.

Le parti auspicano in tal modo di aumentare l'occupazione giovanile senza nulla togliere al lavoro dei senior che, in qualità di tutor, possono essere coinvolti in prima persona nella formazione dei giovani ed avere un ruolo attivo con minore carico di lavoro. Le parti si impegnano a diffondere questo strumento e a sostenerne l'effettività auspicando e promuovendo interventi legislativi a sostegno.

Art. 29
(Apprendistato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti sociali, in conformità ed attuazione rispetto a quanto disposto dal D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 e dall'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012, convengono di ampliare l'apprendistato a tutte le tipologie legislativamente previste e a seguito normate.

Conseguentemente, accanto ad una modifica del già regolato apprendistato professionalizzante, si disciplinano anche l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è riservato agli adolescenti e ai giovani di età compresa tra i quindici ed i venticinque anni che possono essere così assunti in tutti i settori di attività per l'assolvimento anche dell'obbligo di istruzione.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale deve avere sempre forma scritta con indicazione del piano formativo individuale e della qualifica da conseguire a fine percorso. Deve, inoltre, prevedere un monte ore di formazione sia esterna che interna all'azienda, nonché la registrazione della formazione su apposito libretto e l'affiancamento all'apprendista di un tutore/referente aziendale con competenze adeguate. E' vietato il cottimo.

Nota a verbale

Relativamente alla fattispecie di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e limitatamente alla provincia autonoma di Bolzano, stante l'accordo sottoscritto in data 3 settembre 2012, le parti nazionali rinviano a quanto ivi disciplinato a livello territoriale.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Il contratto di apprendistato professionalizzante, o contratto di mestiere, può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Possono essere assunti con tale contratto anche i lavoratori in mobilità per la loro qualificazione o riqualificazione professionale.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda e può essere finanziata per il tramite dei fondi paritetici inter-professionali di cui all'art. 18 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Inoltre non è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante se il datore di lavoro non ha mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, impiegati e quadri, dei moduli dal centrato dell'area operativa al centrato dell'area direttiva e gestionale e per tutte le relative figure professionali.

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

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 27 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il modulo/area professionale corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è pari a 6 mesi mentre la durata massima è pari a tre anni, fermo restando il naturale prolungamento per i mesi in cui l'apprendista è stato assente per infortunio, malattia o altra causa involontaria di sospensione del rapporto di lavoro di durata superiore a trenta giorni, e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento è fissata dalla tabella di cui alle disposizioni comuni.

Una riduzione fino a sei mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sotto riportata, è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

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

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

Gli apprendisti con destinazione finale al modulo centrato dell'area operativa saranno inquadrati al modulo/area professionale di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

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

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

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

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

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio e all'apprendista impiegato - nei limiti del periodo di comporto - un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 94 per il lavoratore operaio.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di lavoro di apprendistato si applica quanto previsto agli articoli sul trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro.

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli artt. 96 e 106 del presente contratto.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca si applica ai giovani di età compresa fra i 18 anni (17 se hanno acquisito una qualifica professionale) ed i 29 anni ed è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario, di alta formazione e di specializzazione tecnico-superiore.

Il contratto deve avere forma scritta ed indicare la qualifica da conseguire, la durata del percorso ed il piano formativo individuale. Quest'ultimo dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità.

I percorsi di apprendistato di alta formazione non presuppongono necessariamente una scissione fra attività lavorativa e frequenza a corsi teorici di livello secondario, universitario o simili, ma l'attività svolta in azienda potrà pienamente integrare la formazione se ciò è stabilito nel piano formativo individuale e consentito dalla regione, dalle Associazioni datoriali e sindacali nonché dagli istituti formativi sentiti sul punto.

Le regole specifiche per la disciplina di tale tipologia di apprendistato e la sua durata sono rimesse alle regioni in accordo con le Associazioni territoriali sindacali e dei datori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Disposizioni comuni

Area professionale	*Modulo*	*Duratacomplessiva (mesi)*	*Primoperiodo (mesi)*	*Secondoperiodo (mesi)*	*Terzoperiodo (mesi)*
Direttiva e gestionale	Centrato	24	-	12	12
Tecnica e gestionale	Consolidato	24	-	12	12
	Centrato	36	12	12	12
	Base	36	12	12	12
Qualificata	Consolidato	36	12	12	12
	Centrato	36	12	12	12
	Base	36	12	12	12
Operativa	Consolidato	36	12	12	12
	Centrato	24	-	12	12

L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata è disciplinata all'art. 27 del presente c.c.n.l. Il contratto di apprendistato non può avere una durata inferiore ai 6 mesi continuativi, fatta eccezione per i lavoratori stagionali.

Inoltre, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti appena detti, sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto. Inoltre, durante il periodo di formazione, le parti non possono recedere dal contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia, a meno che non vi sia una giusta causa o un giustificato motivo. I predetti limiti non si applicano unicamente nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Quando termina il periodo di formazione è, invece, possibile, per le parti, recedere liberamente dal contratto con il solo obbligo del preavviso ex art. 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto di lavoro prosegue come rapporto subordinato a tempo indeterminato. Resta la possibilità di assumere con contratto di apprendistato a tempo determinato per quelle imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione in ogni tipologia di apprendistato.

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

Le parti hanno, tuttavia, inteso concorrere, con il supporto dell'Ente bilaterale, alla definizione dei profili professionali predisponendo, a titolo meramente esemplificativo, le figure professionali, i profili delle competenze nonché il dizionario dei comportamenti organizzativi di cui agli artt. 37, 38, 39 e 40 del presente c.c.n.l.

All'uopo potrà fungere da riferimento per i piani formativi delle singole imprese il catalogo delle azioni formative condiviso fra le parti sociali e reperibile presso l'Ente bilaterale nazionale di settore.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, nell'apprendistato professionalizzante, la formazione sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

In attesa del libretto formativo del cittadino, l'attività formativa sarà registrata utilizzando il modello di piano formativo individuale di cui all'Allegato 11 al presente c.c.n.l. e all'attestato di cui all'accordo interconfederale del 18 aprile 2012.

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

Le parti, attraverso l'Ente bilaterale nazionale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale 1

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

Dichiarazione a verbale 2

Le parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a

lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Dichiarazione a verbale 3

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

N.d.R.: L'accordo 11 maggio 2017 prevede quanto segue:
Art. 29
(Apprendistato)
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
Al terzo comma sostituire la percentuale "60%" con "50%".

Art. 30
(Contratto a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Caratteristica del rapporto

L'assunzione dei lavoratori ha luogo normalmente con contratto a tempo indeterminato.

Il contratto a termine è consentito, secondo quanto stabilisce il D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, e secondo quanto previsto dal presente articolo.

Nella lettera d'assunzione - da consegnarsi entro cinque giorni - sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano le causali che nel settore sono ricorrenti:

1) incrementi di attività produttiva in dipendenza di commesse eccezionali, termini di consegna eccezionali o legati a riordini;

2) punte di intensa attività derivanti da fluttuazioni o da maggiori richieste del mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per i volumi e/o per la specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste e per far fronte alla quale non appaia idonea l'attivazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro;

3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

4) esigenze di sostituzione di lavoratori assenti durante il periodo feriale, o in aspettativa ai sensi dell'art. 61, oppure assenti per ricoprire funzioni pubbliche elettive o, per periodi determinati, per cariche sindacali provinciali e nazionali ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970;

5) esigenze di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale;

6) punte di più intensa attività, anche di carattere stagionale, connesse a richieste di mercato indifferibili o anche indotta dall'attività di altri settori, che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo;

7) lavorazioni non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini, relative all'aggiornamento delle giacenze, con particolare riferimento alla necessità di controlli di qualità o rilavorazioni di prodotti.

Non è richiesta la specificazione della causale, ex art. 1, comma 9, lett. b) della legge n. 92 del 28 giugno 2012, per il primo contratto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi, non frazionabili, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore ed un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Informazione

Le aziende procederanno alle assunzioni con contratto a termine secondo le modalità previste dalla legge e dal vigente c.c.n.l., dando contestuale informazione alle R.S.U., in mancanza della R.S.U., alle OO.SS. territoriali.

Limiti quantitativi nelle assunzioni a termine

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 25% del personale in forza.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le R.S.U. e/o OO.SS. territoriali, le percentuali di lavoratori possono essere ampliate in funzione di specifiche esigenze aziendali.

Divieti

Le assunzioni a tempo determinato sono vietate nelle seguenti ipotesi:

a) per sostituire lavoratori in sciopero;

b) per assumere lavoratori da adibirsi a svolgere le stesse mansioni di dipendenti licenziati con procedura collettiva ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23 luglio 1991, n. 223 - salvo diverso accordo sindacale - e fatte salve le seguenti ipotesi ex lett. B), art. 3, D.Lgs. n. 368/2001:

- che il contratto a tempo determinato sia concluso per sostituire lavoratori assenti, pur riguardando le stesse mansioni dei lavoratori licenziati con procedura collettiva;
- che il contratto sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, legge n. 223/1991;
- che abbia durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) per assumere lavoratori da adibire a mansioni identiche a quelli di dipendenti in C.i.g. e/o contratto di solidarietà;

d) aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina dei contratti a termine:
- i contratti di lavoro di somministrazione di cui al D.Lgs. n. 276/2003;
- i rapporti di apprendistato e le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzato da un termine, non costituiscono rapporto di lavoro.

Assunzioni esenti da limitazioni

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le seguenti casistiche:

a) nella fase di avvio di nuove attività. Il periodo massimo di durata dei contratti a termine in questo caso non può superare i 18 mesi nel caso di nuova azienda, stabilimento o unità produttiva e i 12 mesi in caso di avvio di nuove linee di produzione o nuovi reparti/servizi, ai fini della messa a regime dell'organizzazione aziendale;

b) per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità così come previsto da avviso comune fra parti sociali (All. 10);

c) per l'esecuzione di un servizio definito nel tempo avente carattere straordinario e/o occasionale. In tal caso la durata del contratto a tempo determinato non potrà superare i 6 mesi. Tale durata potrà essere estesa fino a 12 mesi previa verifica con le Rappresentanze sindacali unitarie delle condizioni sopra citate;

d) lavoratori di età superiore a 55 anni.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le Rappresentanze sindacali unitarie sia le percentuali di lavoratori assumibili con contratto a termine che le ipotesi che consentono le assunzioni, possono essere ampliate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Nota a verbale

Le parti nell'individuare i limiti quantitativi dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001, ed in parziale deroga a quanto previsto dallo stesso art. 10 al comma 7, hanno inteso escludere dal calcolo percentuale i lavoratori assunti a termine in base alle sole causali espressamente richiamate dal presente articolo contrattuale come libere da questo vincolo.

In relazione alle caratteristiche industriali del settore, le parti ritengono che le percentuali adottate e le causali individuate libere da vincoli siano adeguate a soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive in un contesto competitivo sufficientemente regolato.

Periodo di affiancamento

In caso di sostituzione di lavoratori di cui sia programmata l'assenza con diritto alla conservazione del posto, è possibile prevedere tra il lavoratore e il sostituto un periodo di affiancamento, prima dell'assenza e al suo rientro, al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Tali periodi di affiancamento non potranno superare la durata complessiva di 30 giorni di calendario.

Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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 6 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, a condizione che manifesti la volontà di esercitare tale diritto entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Formazione antinfortunistica

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato usufruirà di adeguati interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo.

Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

Proroga e rinnovi

Il contratto a termine può essere prorogato per iscritto, con il consenso del lavoratore una sola volta nell'ambito della durata massima di 3 anni.

Può essere rinnovato una o più volte a condizione che tra la scadenza di un contratto e la decorrenza del successivo intervenga un intervallo di almeno sessanta giorni se il contratto precedente è inferiore o pari a sei mesi, e di novanta giorni se il contratto precedente è superiore a sei mesi. Tali periodi di intervallo si riducono rispettivamente fino a 20 giorni e a 30 giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito della stagionalità ovvero nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. Ulteriori casi di riduzione degli intervalli temporali tra la fine di un contratto a termine e la stipula del successivo potranno essere concordati tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

In caso di inosservanza dei suddetti intervalli il contratto si intenderà a tempo indeterminato a decorrere dalla data del rinnovo.

Ad eccezione dei contratti a termine aventi come causale la stagionalità, quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Successione dei contratti

Qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato. Ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Non si computano ai fini dei 36 mesi i contratti a termine stipulati per far fronte ad esigenze stagionali nelle imprese il cui carattere di stagionalità sia riconosciuto dalle R.S.U., R.S.A. o in assenza dalle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni di rappresentanza dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale mediante apposito accordo di recepimento dell'avviso comune per la disciplina della deroga di cui all'art. 5, commi 4-bis e 4-ter, del D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007 costituente l'Allegato 10 del presente contratto.

Prima della scadenza del contratto a termine, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente l'eventuale prosecuzione del contratto medesimo.

Un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta e per un periodo non superiore a 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Scadenza del termine

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Regime transitorio

I contratti a termine in corso alla data del 1° gennaio 2008 continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis, dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Il periodo di lavoro già effettuato alla data del 1° gennaio 2008 si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, decorsi quindici mesi dalla medesima data. In tale fattispecie non trova applicazione la disciplina relativa alla scadenza del termine.

Dichiarazione a verbale

Nella disciplina della deroga di cui all'art. 5, commi 4-bis e 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007 le parti, con avviso comune 10 luglio 2008 (Allegato 10), concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis, D.Lgs. n. 368/2001, non trova applicazione in quelle imprese, interessate allo svolgimento di attività stagionali, individuate attraverso intese aziendali o territoriali sottoscritte dalle rappresentanze delle parti firmatarie del contratto nazionale di lavoro.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 30
(Contratto a tempo determinato)
Sostituire integralmente il testo dell'articolo come segue:
"A) Caratteristica del rapporto
L'assunzione dei lavoratori ha luogo normalmente con contratto a tempo indeterminato.
Il contratto a termine è consentito, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente in materia, e, a titolo esemplificativo, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, e secondo quanto previsto dal presente articolo.
Nella lettera d'assunzione - da consegnarsi entro cinque giorni - sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.
A titolo esemplificativo si riportano le causali che nel settore sono ricorrenti:
1) incrementi di attività produttiva in dipendenza di commesse eccezionali, termini di consegna eccezionali o legati a riordini;
2) punte di intensa attività derivanti da fluttuazioni o da maggiori richieste del mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per i volumi e/o per la specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste e per far fronte alla quale non appaia idonea l'attivazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro;
3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
4) esigenze di sostituzione di lavoratori assenti durante il periodo feriale, o in aspettativa ai sensi dell'art. 61 del presente c.c.n.l., oppure assenti per ricoprire funzioni pubbliche elettive o, per periodi determinati, per cariche sindacali provinciali e nazionali ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970;
5) esigenze di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale;
6) punte di più intensa attività, anche di carattere stagionale, connesse a richieste di mercato indifferibili o anche indotta dall'attività di altri settori, che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo;
7) lavorazioni non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini, relative all'aggiornamento delle giacenze, con particolare riferimento alla necessità di controlli di qualità o rilavorazioni di prodotti.
La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e, categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.
Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
Fermo quanto disposto al comma 3, art. 30 del presente c.c.n.l., un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di otto mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.
In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
B) Informazione
Le aziende procederanno alle assunzioni con contratto a termine secondo le modalità previste dalla legge e dal vigente c.c.n.l., dando contestuale informazione alle R.S.U., in mancanza della R.S.U., alle OO.SS. territoriali.
Il datore di lavoro informa semestralmente i lavoratori a tempo determinato, nonché le Rappresentanze sindacali aziendali ovvero la Rappresentanza sindacale unitaria o le Organizzazioni sindacali provinciali, circa i posti vacanti che, per mansioni di pari livello, si rendono disponibili nell'impresa.
C) Limiti quantitativi nelle assunzioni a termine
Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.
Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le R.S.U. e/o OO.SS. territoriali, le percentuali di lavoratori possono essere ampliate in funzione di specifiche esigenze aziendali.
D) Divieti
L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
a) per sostituire lavoratori in sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) per assumere lavoratori da adibire a mansioni identiche a quelli di dipendenti in C.i.g. e/o contratto di solidarietà;
d) presso aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.
E) Esclusioni
Sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina dei contratti a termine:
- i contratti di lavoro di somministrazione di cui alla normativa vigente;
- i rapporti di apprendistato e le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate da un termine, non costituiscono rapporto di lavoro.
F) Assunzioni esenti da limitazioni
Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le seguenti casistiche:
1. nella fase di avvio di nuove attività. Il periodo massimo di durata dei contratti a termine in questo caso non può superare i 18 mesi nel caso di nuova azienda, stabilimento o unità produttiva e i 12 mesi in caso di avvio di nuove linee di produzione o nuovi reparti/servizi, ai fini della messa a regime dell'organizzazione aziendale;
2. imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
3. per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità così come previsto da avviso comune fra parti sociali (All. 10);
4. per l'esecuzione di un servizio definito nel tempo avente carattere straordinario e/o occasionale. In tal caso la durata del contratto a tempo determinato non potrà superare i 6 mesi. Tale durata potrà essere estesa fino a 12 mesi previa verifica con le Rappresentanze sindacali unitarie delle condizioni sopra citate;
5. lavoratori di età superiore a 55 anni.
Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le Rappresentanze sindacali unitarie sia le percentuali di lavoratori assumibili con contratto a termine che le ipotesi che consentono le assunzioni, possono essere ampliate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.
Nota a verbale
Le parti nell'individuare i limiti quantitativi dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 ed in parziale deroga a quanto previsto dallo stesso art. 23 al comma 1, hanno inteso escludere dal calcolo percentuale i lavoratori assunti a termine in base alle sole causali espressamente richiamate dal presente articolo contrattuale come libere da questo vincolo.
In relazione alle caratteristiche industriali del settore, le parti ritengono che le percentuali adottate e le causali individuate libere da vincoli siano adeguate a soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive in un contesto competitivo sufficientemente regolato.
G) Periodo di affiancamento
In caso di sostituzione di lavoratori di cui sia programmata l'assenza con diritto alla conservazione del posto, è possibile prevedere tra il lavoratore e il sostituto un periodo di affiancamento, prima dell'assenza e al suo rientro, al fine di consentire il passaggio delle consegne.
Tali periodi di affiancamento non potranno superare la durata complessiva di 30 giorni di calendario.
H) Diritto di precedenza
I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
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 6 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, a condizione che manifesti la volontà di esercitare tale diritto entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
I) Formazione antinfortunistica
Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato usufruirà di adeguati interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo.
Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.
L) Proroghe e rinnovi
Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato per iscritto, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali in imprese la cui caratteristica di stagionalità sia riconosciuta dalle R.S.U.-R.S.A. o, in assenza, dalle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni di rappresentanza dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale mediante apposito accordo di recepimento dell'avviso comune per la disciplina della deroga di cui all'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015.

I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.
Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
M) Scadenza del termine
Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.
Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
N) Regime transitorio
I contratti a termine in corso alla data del 1° gennaio 2008 continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis, dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
Il periodo di lavoro già effettuato alla data del 1° gennaio 2008 si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, decorsi quindici mesi dalla medesima data. In tale fattispecie non trova applicazione la disciplina relativa alla scadenza del termine.
Dichiarazione a verbale
Nella disciplina della deroga di cui all'art. 5, commi 4-bis e 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007 e successivamente dal D.Lgs. n. 81/2015 le parti, con avviso comune 10 luglio 2008 (Allegato 10), concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, non trova applicazione in quelle imprese, interessate allo svolgimento di attività stagionali, individuate attraverso intese aziendali o territoriali sottoscritte dalle rappresentanze delle parti firmatarie del contratto nazionale di lavoro.".

Art. 31
(Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 6 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 31
(Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)
Al 2° comma inserire al terzo rigo dopo le parole "è ammessa" le parole "in via esemplificativa".
Al 3° comma sostituire la percentuale "8%" con "10%".
Nel penultimo comma aggiungere dopo le parole "delle consegne" le parole "nelle modalità previste nel presente c.c.n.l. all'articolo 30".

Art. 32
("Job sharing" - Lavoro ripartito)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

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

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 46 "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività ed aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. 64 del presente contratto.

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

Viene considerata lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. E' applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui agli artt. 47 e 48 del presente contratto.

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

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

In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino alla concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, qualora residui un solo lavoratore, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. I lavoratori residui e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto col lavoratore residuo, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al 3° comma del presente articolo.

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

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

Dichiarazione a verbale

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

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Eliminare art. 32 - Job sharing e lavoro ripartito.

Art. 33
(Telelavoro)

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

Pertanto, con il presente articolo le parti, recependo l'accordo interconfederale 9 giugno 2004, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del c.c.n.l. come segue.

1) Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il presente articolo regolamenta esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.

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

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

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

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

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

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere:

a) prevista all'atto dell'assunzione;

b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

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

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

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

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

8) Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni.

9) Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso alle cariche ed all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

10) Nel caso di ricorso al telelavoro, il datore di lavoro informerà e consulterà i rappresentanti dei lavoratori in merito all'introduzione del telelavoro in azienda.

11) E' possibile adottare il regime di telelavoro, secondo le disposizioni e le indicazioni sopra specificate, anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto a tempo parziale.

Art. 34
(Lavoro delle donne e dei minori)

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli si rinvia alle disposizioni delle leggi vigenti in materia.

Art. 35
(Azioni positive per le pari opportunità)

Le imprese del settore sono caratterizzate da una forte incidenza del lavoro femminile. Affinché sia consentita una effettiva parità di opportunità fra uomo e donna sul lavoro, sia nei termini di conciliazione dei tempi di lavoro e della vita sociale, sia nei termini di incarichi di responsabilità e progressione di carriera, le imprese si impegnano a promuovere azioni positive finalizzate alla concreta partecipazione della donna nel mercato del lavoro in tutti quegli aspetti in cui, in base all'organizzazione aziendale, si ritiene possano essere adottate rispondendo allo scopo di cui sopra.

A titolo esemplificativo si indicano di seguito alcuni esempi di azioni positive: preferenza di assunzioni di donne nelle aree dove sussista una situazione di sottorappresentazione femminile; inserimento delle donne in percorsi formativi "ad hoc", flessibilità, ecc.

In tal senso, le parti sociali convengono di rendere operativo il gruppo di lavoro sulle pari opportunità previsto nel precedente c.c.n.l., dato il significativo contributo che può apportare, per il tramite di specifici studi oltre che di aggiornamenti sullo stato dell'arte della legislazione in materia, in termini di migliore conoscenza delle modalità di incentivazione e promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Il gruppo di lavoro potrà essere di riferimento per le imprese anche per la promozione di progetti da presentare al Ministero del lavoro.

Art. 36
(Trattamento minori)

Per i prestatori d'opera di età non superiore ai 18 anni non ammessi ad apprendistato o che abbiano superato il periodo di apprendistato, valgono le disposizioni di legge, in quanto più favorevoli alle norme del presente contratto.

Art. 37
(Inquadramento unico dei lavoratori)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti nazionali:

- verificata l'evoluzione nell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione delle mansioni lavorative;
- preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, competenza, sistema degli inquadramenti e organizzazione del lavoro;
- considerato il ruolo svolto dalle parti nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni verificatesi negli ultimi anni;

hanno previsto un sistema classificatorio mirato proprio a rafforzare il rapporto tra professionalità, competenze, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro.

Il nuovo sistema classificatorio, finalizzato ad accrescere la produttività, valorizzare le risorse umane e a consolidare gli obiettivi, contribuirà ad accrescere le spinte sul piano motivazionale e professionale dei dipendenti nei diversi settori operativi e organizzativi. Ne deriva la necessità di un sistema di valutazione agile e coerente con i ruoli organizzativi definiti e le professionalità presenti a cui si aggiunge l'opportunità di un piano di formazione e affiancamento dei lavoratori che le aziende individueranno in base al curriculum, all'esperienza professionale, al livello culturale e formativo, eventualmente già acquisito, alle capacità tecniche ed operative.

Il nuovo sistema classificatorio è finalizzato a descrivere e valutare con criteri oggettivi e convenzionali i diversi ruoli ed i gradi di competenza con i quali gli stessi sono svolti e a favorire una dinamica professionale all'interno delle aree e tra le aree.

I nuovi modelli organizzativi, delineati dal nuovo sistema di classificazione, determinano, conseguentemente, una diversa configurazione delle mansioni e dei profili professionali.

Si consideri, inoltre, che:

1) Le parti, anche attraverso l'operato di una Commissione paritetica nazionale appositamente istituita, si sono dotate:

a) di un catalogo delle azioni formative al fine di fornire linee guida e riferimenti per la definizione di progetti formativi tarati sulle conoscenze, abilità e requisiti minimi richiesti alla figura professionale di riferimento, così come descritta nell'Allegato 5;

b) di profili professionali delle competenze per ciascuna delle 49 figure professionali così da pervenire ad una valutazione sintetica del grado di competenza raggiunto nello svolgimento di un ruolo, tenendo conto dell'insieme di vari fattori quali le conoscenze, le abilità, i comportamenti organizzativi e la polivalenza (Allegato 5 di cui sopra);

c) di un dizionario dei comportamenti organizzativi per la valutazione del grado di competenza con cui viene svolto il ruolo ricoperto (Allegato 6);

d) di una tavola riepilogativa dello sviluppo professionale;

e) di modelli relativi ai nuovi materiali amministrativi (scheda di valutazione, busta paga, ecc.).

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 37
(Inquadramento unico dei lavoratori)
Aggiungere:
"Dichiarazione a verbale
Le parti convengono di incontrarsi entro la sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo per definire e valorizzare l'applicazione della normativa già prevista nel contratto collettivo. In particolare, si lavorerà al recepimento delle indicazioni emerse dalla Commissione tecnica nazionale per l'adeguamento del nuovo sistema di inquadramento professionale, all'accorpamento delle figure professionali, alla valorizzazione dei comportamenti organizzativi e della polivalenza, alla ridefinizione della Tavola dello

sviluppo professionale e alla definizione ed applicazione di una nuova scala parametrale che definisca in modo equo le differenze economiche delle retribuzioni di modulo in relazione ai livelli professionali espressi dal nuovo sistema di inquadramento. Per tale attività le aziende metteranno a disposizione i 7 euro lordi di cui alla nota a verbale dell'art. 85 - Fondo sanitario integrativo.".

N.d.R.: L'accordo 11 maggio 2017 prevede quanto segue:

Inoltre, con il presente accordo le parti intendono abrogare la Dichiarazione a verbale introdotta all'art. 37 c.c.n.l., con l'ipotesi di accordo sottoscritta il 13 luglio 2016 (allegata al presente accordo) e, al contempo, convengono di modificare la Nota a verbale 1 di cui all'art. 85 c.c.n.l. nel seguente modo:

Art. 85

(Fondo sanitario integrativo)

"Nota a verbale

Le parti prendono atto che per motivi non dipendenti dalla loro volontà rispetto agli impegni assunti con il contratto collettivo di lavoro del 17 dicembre 2007 - relativamente all'implementazione del nuovo sistema di inquadramento professionale - non si sono pienamente concretizzati i percorsi convenuti, e in relazione a ciò valorizzano questo stato di cose in 8 euro lordi mensili (1 + 7). Di questi, con il c.c.n.l. del 19 dicembre 2009 si è già previsto che le aziende versino 1 euro come contributo per il Fondo sanitario integrativo di cui al presente articolo. Con riferimento ai restanti 7 euro lordi, si conviene che a partire dal 1° gennaio 2018 l'incentivo di modulo è incrementato dei seguenti importi lordi:

- A2: 5 €;
- A3: 6 €;
- B1: 8 €;
- B2: 9 €;
- B3: 10 €;
- C1: 12 €;
- C2: 13 €.

In tal modo si intende totalmente assolto l'onere posto a carico delle imprese con il c.c.n.l. del 19 dicembre 2009.".

Le parti, infine, esprimono soddisfazione per il lavoro svolto dalla Commissione tecnica nazionale con riferimento all'accorpamento di alcune figure professionali, così come indicato all'art. 37 della suddetta ipotesi di accordo, e si impegnano a recepirne i risultati.

Art. 38

(Classificazione unica per aree professionali)

La struttura del sistema classificatorio si articola in aree professionali, moduli di area ed in figure professionali.

Aree professionali	*Moduli*
A - Operativa	1/Base - 2/Centrato - 3/Consolidato
B - Qualificata	1/Base - 2/Centrato - 3/Consolidato
C - Tecnica e gestionale	1/Base - 2/Centrato - 3/Consolidato
D - Direttiva e gestionale	2/Centrato

La classificazione dei lavoratori nelle aree viene effettuata sulla base delle competenze professionali e delle figure professionali.

Per competenza si intende la capacità, la preparazione e l'esperienza di compiere una data attività lavorativa basata sui comportamenti organizzativi, sulle conoscenze e sulle abilità.

Le figure professionali individuano i ruoli svolti dai lavoratori nelle attività di processo del settore.

Nell'ambito di ogni area professionale sono compresi più livelli di competenza che vengono denominati moduli.

Il collocamento nell'ambito dell'area avviene, previa valutazione delle schede personali, a cura del datore di lavoro.

L'area professionale identifica l'insieme delle attività omogenee, sulla base di diverse attività operative, tecniche, pratiche specifiche e di gestione aziendale svolte secondo prestabilite procedure e con l'ausilio di appropriate tecnologie che ne permettono la sua realizzazione.

Le aree professionali si distinguono tra di loro per livelli diversi di complessità delle attività descritte e per il grado di autonomia, responsabilità e coordinamento che i ruoli previsti sono tenuti ad esercitare per conseguire i risultati operativi attesi.

Moduli di area

In ogni area professionale, vengono individuati i requisiti richiesti per svolgere i singoli ruoli ai diversi gradi di competenza convenuti.

Ogni modulo di area descrive e fissa uno dei gradi di sviluppo delle competenze (tra quelli previsti) per il ruolo considerato.

La prima, seconda e terza area professionale prevedono 3 moduli denominati: base; centrato e consolidato; la quarta area dispone di un solo modulo denominato centrato; complessivamente i moduli di area previsti sono 10.

Definizione delle singole aree professionali e dei relativi moduli

Area A - Operativa

Nell'area professionale operativa trovano collocazione quelle posizioni che svolgono attività lavorative semplici e standardizzate secondo una modalità operativa stabilita e una precisa cronologia delle attività da svolgere, senza alcuna attribuzione di coordinamento.

Modulo base: richiede competenze adeguate a svolgere attività semplici/standard con la supervisione del superiore diretto.

Per i lavoratori neo assunti, per un periodo di dodici mesi, anche non continuativi, nel primo modulo dell'area operativa, da considerarsi come periodo di formazione e di verifica dell'efficacia della stessa, viene prevista, al 9° mese, una valutazione tecnico-pratica effettuata dal responsabile aziendale al fine di monitorare il grado di autonomia acquisita dagli stessi e quindi l'idoneità a passare al modulo superiore al termine di 12 mesi.

Modulo centrato: richiede competenze adeguate a svolgere in relativa autonomia attività semplici/standard con il controllo del superiore, interagendo con i componenti del proprio gruppo di lavoro.

Modulo consolidato: richiede competenze adeguate a svolgere in autonomia secondo procedure stabilite attività semplici/standard, anche interagendo con altri ruoli oppure nel coprire più ruoli e posizioni previsti nell'area.

Area B - Qualificata

Nell'area professionale qualificata trovano collocazione quelle posizioni che svolgono attività lavorative secondo una modalità operativa stabilita, una precisa cronologia delle attività da svolgere con autonomia esecutiva sulla base di competenze professionali specifiche anche con eventuali compiti di coordinamento.

Modulo base: richiede competenze adeguate a svolgere attività che, all'interno di direttive di reparto, possano esigere il coordinamento di un limitato gruppo di persone ovvero ricoprendo in modo polivalente più ruoli e posizioni previsti nell'area professionale operativa oltre che nel modulo stesso, avendo la responsabilità del risultato, nonché specifiche competenze impiantistiche, amministrative ed informatiche.

Modulo centrato: richiede competenze qualificate a svolgere attività che, all'interno di direttive di stabilimento e/o unità organizzativa comportano la responsabilità del risultato anche interagendo con altri ruoli o coordinando un gruppo di persone, nonché specifiche competenze impiantistiche, amministrative ed informatiche.

Modulo consolidato: richiede elevate competenze a svolgere attività che, con notevole autonomia esecutiva, all'interno di direttive di stabilimento e/o unità organizzativa, esigano il coordinamento di un gruppo di persone, avendo la responsabilità del risultato, interagendo con altri reparti, nonché specifiche competenze impiantistiche, amministrative ed informatiche.

Area C - Tecnica e gestionale

Nell'area professionale tecnica e gestionale trovano collocazione quelle posizioni che svolgono attività di carattere tecnico, amministrativo e commerciale, anche con elevato grado di coordinamento, agendo in autonomia e con competenza professionale specifica, con capacità di individuazione, in fase di realizzazione del lavoro, delle difficoltà di esecuzione, proponendo possibili soluzioni.

Modulo base: vi appartengono ruoli con competenze tecnico-amministrative che svolgono mansioni con particolare preparazione professionale, gestendo, in condizioni di autonomia decisionale, le risorse messe a disposizione dalla Direzione aziendale.

Modulo centrato: vi appartengono i ruoli sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che, nell'attuazione dei programmi generali stabiliti dalla Direzione dell'azienda, operano con discrezionalità di poteri, facoltà decisionali, autonomia di iniziativa e responsabilità, per il coordinamento di uno specifico settore, servizio, reparto produttivo.

Modulo consolidato: vi appartengono i ruoli sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che, nell'ambito di unità organizzative complesse e nell'attuazione dei programmi generali stabiliti dalla Direzione dell'azienda, operano con ampia discrezionalità di poteri, facoltà decisionali, autonomia di iniziativa e responsabilità, per il coordinamento di uno specifico settore, servizio, reparto produttivo con più gruppi di lavorazione.

Area D - Direttiva e gestionale

Nell'area professionale direttiva e gestionale trovano collocazione le posizioni di quadro.

La categoria di quadro si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.

I lavoratori quadri ricoprono posizioni preposte a importanti settori di attività aziendale che richiedono lo svolgimento, con carattere continuativo e sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento, guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza o che svolgono attività di alta specializzazione, di analoga fondamentale rilevanza, ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause

non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Al personale con qualifica di quadro è riconosciuta una indennità di funzione di euro 130,00.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Al lavoratore con qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Art. 39
(Figure professionali)

Sono state individuate 49 figure professionali descritte in termini di ruoli, e di competenze necessarie, per il loro svolgimento.

Ogni ruolo è previsto possa essere svolto con un diverso grado di competenza.

Le figure professionali individuate sono raccolte nell'elenco di cui al presente articolo. I descrittivi di ogni singola figura sono disponibili in allegato, a carattere meramente esemplificativo e non esaustivo, e consentono di identificare e correttamente inquadrare, per assimilazione, profili non previsti in elenco.

Le figure professionali ed i diversi gradi di competenza con cui i ruoli loro attribuiti possono essere svolti sono inseriti nel sistema classificatorio (aree e moduli).

	Mansioni/Reparti	*Figure professionali*
1	Commerciale	Responsabile marketing e vendite
2		Responsabile assistenza clienti
3		Responsabile ufficio gare
4		Addetto marketing e vendite
5		Addetto assistenza clienti
6		Addetto ufficio gare
7	Ufficio acquisti	Responsabile ufficio acquisti
8		Addetto ufficio acquisti
9	Amministrazione e servizi generali	Responsabile amministrazione
10		Addetto dell'amministrazione
11		Addetto di segreteria
12		Operatore ai servizi generali
13	Logistica	Capo gruppo reparto distribuzione/logistica
14		Autista
15	Magazzino	Capo gruppo reparto magazzino
16		Magazziniere
17	Risorse umane	Responsabile gestione e/o amministrazione risorse umane
18		Addetto gestione e/o amministrazione del personale
19	Sistemi informativi	Responsabile sistemi informativi
20		Addetto sistemi informativi
21	Sistema qualità	Responsabile sistema qualità
22		Tecnico sistema qualità
23	Sicurezza aziendale	Responsabile Servizio prevenzione e protezione
24	Manutenzione	Capo gruppo manutenzione

25		Manutentore polivalente
26		Manutentore caldaista
27	Produzione	Responsabile della produzione
28		Assistente di produzione
29		Tecnico analisi del lavoro
30	Lavaggio	Capo gruppo reparto lavaggio
31		Operatore di cernita/conteggio
32		Operatore al lavaggio
33	Stiratura	Capo gruppo reparto stiratura
34		Operatore al mangano
35		Operatore alla stiratura confezionato
36		Operatore al controllo e al rammendo
37		Operatore alla piegatura essiccato
38	Spedizione	Capo gruppo spedizioni
39		Operatore di spedizioni
40	Guardaroba	Capo reparto guardaroba
41		Operatore al guardaroba
42	Centrale di sterilizzazione	Responsabile centrale di sterilizzazione
43		Addetto al supporto tecnico infermieristico
44	Lavaggio strumentario chirurgico	Capo gruppo reparto lavaggio strumentario chirurgico
45		Operatore al lavaggio strumentario chirurgico
46	Preparazione kit	Capo gruppo reparto preparazione kit
47		Operatore al confezionamento kit strumentario chirurgico
48		Operatore al confezionamento kit teleria
49	Spedizione materiali sterili	Operatore spedizione materiale sterile

Art. 40
(Applicazione del sistema classificatorio - Fasi operative)

Al fine di consentire una corretta applicazione del sistema classificatorio, le parti attribuiscono grande importanza all'azione formativa, finalizzata sia a migliorare specifiche competenze professionali del singolo lavoratore, che a far progredire le persone nei percorsi di carriera e personali di arricchimento e crescita soggettivi, utili a loro e all'organizzazione aziendale in cui si trovano ad operare.

L'azione formativa nelle sue diverse finalizzazioni sarà oggetto di un apposito incontro annuale tra le Direzioni aziendali, le R.S.U. e le OO.SS. territoriali ed assumerà, dove è possibile, le forme di un organico progetto formativo.

L'incontro consentirà di valutare gli esiti delle azioni formative già sviluppate, di avanzare proposte e definire obiettivi di comune interesse, in particolare per:

a) la formazione continua;

b) quella professionalizzante;

c) quella dedicata alla salute e sicurezza sul lavoro e ambientale.

Inoltre sarà oggetto di una valutazione comune l'evoluzione, in qualità e quantità, del fabbisogno professionale su cui far agire una appropriata attività formativa. In questo ambito saranno formulate proposte relative ai lavoratori e lavoratrici da coinvolgere nella formazione con l'obiettivo di favorirne la crescita professionale.

L'incontro servirà anche ad aggiornare il quadro della situazione applicativa del sistema classificatorio, ad apprezzare la situazione professionale dei singoli lavoratori nonché quello delle posizioni poste in sviluppo professionale.

Alla luce di quanto sopra:

1) Il lavoratore avrà diritto al riconoscimento in un nuovo modulo d'area qualora l'azienda abbia preventivamente disposto, di propria iniziativa o in accordo con la R.S.U., la collocazione di detto lavoratore nel percorso formativo ad hoc rispetto alla sua professionalità, seguendo le modalità previste nell'art. 45, e quest'ultimo abbia superato positivamente il percorso formativo.

2) Il lavoratore che ha acquisito in tutto o in parte le competenze, raggiunge i risultati attesi ed agisce i comportamenti organizzativi, così come previsto per la figura professionale di competenza nel catalogo delle azioni formative, avrà collocazione nell'area e nel modulo, come da tavola dello sviluppo professionale.

3) La polivalenza, qualora praticata, per le figure professionali che le parti individueranno entro 2 mesi dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., concorre, insieme a quanto previsto al punto 3), alla attribuzione del modulo d'area superiore.

4) Prendendo come riferimento i risultati della verifica sull'applicazione del nuovo sistema di inquadramento condotta da EBLI, si valuterà la possibilità di introdurre nuove figure professionali e/o l'accorpamento di alcune fra quelle oggi esistenti.

5) Le parti, in applicazione a quanto definito nei punti precedenti, realizzeranno entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., la nuova tavola di sviluppo professionale che integrerà quella già prevista all'art. 41 del c.c.n.l.

6) Considerate le difficoltà registrate per l'applicazione del nuovo sistema classificatorio, si decide di avviare una fase di sperimentazione, realizzata con il concorso di EBLI, a partire dal 1° febbraio 2014 e che si dovrà concludere entro il 31 dicembre 2014 per:

a) svolgere una azione formativa di conoscenza del nuovo sistema rivolto ai responsabili aziendali e alle R.S.U.;

b) applicare il nuovo sistema con le modifiche sopra definite;

c) verificare i risultati prodotti in ordine alle evoluzioni professionali nei moduli.

7) Al termine della fase di sperimentazione verrà svolto un esame congiunto per:

a) la definizione delle eventuali ulteriori modifiche contrattuali necessarie per l'applicazione del nuovo sistema;

b) la attribuzione delle quantità economiche di cui alla nota a verbale dell'art. 88 del c.c.n.l.;

c) la formalizzazione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale.

8) Le parti convengono di affidare all'EBLI la realizzazione di uno studio per l'eventuale ridefinizione della scala parametrale con conseguente valutazione dei relativi costi.

Fasi operative

Prima fase: scheda di valutazione

Per ogni lavoratore, all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato o determinato, verrà predisposta una raccolta dati su una scheda-tipo (di cui è allegata una esemplificazione), organizzata in più sezioni ed in due parti.

Nelle sezioni della prima parte saranno brevemente richiamati i dati anagrafici del lavoratore, la posizione lavorativa attribuitagli, con l'area ed il modulo di primo inserimento e la descrizione dei requisiti richiesti (conoscenze, abilità, comportamenti organizzativi, polivalenza) per ricoprire quel ruolo, la descrizione dei percorsi di sviluppo professionale che lo riguardano, con particolare riguardo alle azioni formative opportunamente predisposte.

La seconda parte raccoglie la valutazione dell'esito della formazione e/o dei percorsi di sviluppo professionale che hanno coinvolto il lavoratore.

La valutazione positiva del lavoratore determinerà la sua collocazione nel modulo/area prevista.

In ogni caso le schede di ogni lavoratore saranno aggiornate annualmente registrando lo stato delle situazioni professionali in essere.

Gli esiti degli aggiornamenti annuali e le valutazioni sull'efficacia delle azioni formative e dei percorsi di sviluppo professionale saranno formulati - sentito il lavoratore interessato - dal valutatore indicato dall'azienda, comunicati alle R.S.U./OO.SS., raccolti sulle schede e controfirmati dal lavoratore.

La mancata condivisione delle valutazioni formulate, dà luogo, se richiesto dal lavoratore o, per suo conto, dalla R.S.U./OO.SS., ad un ulteriore periodo di formazione/verifica per un tempo dimezzato rispetto al tempo originario, al termine del quale verranno informate le R.S.U./OO.SS. delle motivate valutazioni definitive.

Seconda fase: erogazione della formazione

Il percorso formativo in cui sarà inserito il singolo lavoratore, dovrà avere contenuti coerenti con le capacità, le abilità e le competenze richieste alla figura professionale, come da Allegati 5 e 6. Inoltre, l'azione formativa dovrà prevedere anche una particolare attenzione ai temi della salute e sicurezza sul lavoro e della sicurezza ambientale. La durata di un progetto formativo dedicato allo sviluppo professionale, i cui obiettivi siano riconducibili a quanto previsto dal sistema classificatorio, non può superare i sei mesi di tempo. Il successivo periodo di verifica dell'efficacia della formazione erogata al singolo lavoratore non può eccedere i tre mesi.

In caso di esito positivo della verifica e quindi di effettivo passaggio di modulo/area il dipendente avrà diritto alla nuova retribuzione ed agli arretrati della stessa per il solo periodo di verifica effettuato.

In caso di esito negativo il lavoratore non avrà alcun diritto di carattere economico.

L'utilizzo del Catalogo delle azioni formative è corredato da criteri e metodi utili a verificare l'efficacia dell'azione formativa, dando indicazioni sui tempi individuati come mediamente necessari per esaurire una fase di apprezzamento delle capacità professionali acquisite, rispetto a quelle ritenute necessarie per svolgere un determinato ruolo al grado di competenza previsto. Unitamente al Catalogo, sarà proposta una rete nazionale di istituzioni e centri universitari, scolastici e formativi in grado, su richiesta delle aziende, di corrispondere alle loro specifiche esigenze formative, e configurata nell'ambito della costituzione dello Sportello Unico per la formazione presso EBLI, di cui all'articolo 4.

Art. 41
(Tavola riepilogativa dello sviluppo professionale)

La "Tavola riepilogativa dello sviluppo professionale" è lo strumento facilitatore dell'applicazione del nuovo sistema, che sviluppa i profili di competenza per le 49 figure previste all'interno del sistema classificatorio.

Tavola sviluppo professionale

Moduli	*Area A*			*Area B*		

	1	*2*	*3*	*1*	*2*	*3*
Figure professionali						
Operatori						
12 - 31 - 32 - 34 - 35 - 36 - 37 - 39 - 41 - 45 - 48 - 49	X	X	X	X		
47	X	X	X	X	X	
Manutentore						
25 - 26			X	X	X	
Tecnici						
22 - 29						X
Magazziniere						
16			X	X	X	
Autista						
14				X	X	
Capigruppo						
13 - 15 - 24 - 30 - 33 - 38 - 40 - 44 - 46				X	X	X
Addetti						
4 - 5 - 6 - 8 - 10 - 11 - 18 - 20 - 28 - 43					X	X
Responsabile di funzione						
1 - 2 - 3 - 7 - 9 - 17 - 19 - 21 - 23 - 27 - 42						
Quadri						

Moduli	*Area C*			*Area D*
	1	*2*	*3*	*2*
Figure professionali				
Operatori				
12 - 31 - 32 - 34 - 35 - 36 - 37 - 39 - 41 - 45 - 48 - 49				
47				
Manutentore				
25 - 26				
Tecnici				
22 - 29	X	X		
Magazziniere				
16				
Autista				
14				
Capigruppo				
13 - 15 - 24 - 30 - 33 - 38 - 40 - 44 - 46				
Addetti				
4 - 5 - 6 - 8 - 10 - 11 - 18 - 20 - 28 - 43	X	X		
Responsabile di funzione				
1 - 2 - 3 - 7 - 9 - 17 - 19 - 21 - 23 - 27 - 42	X	X	X	
Quadri				X

Art. 42
(Cambiamenti e cumulo delle mansioni)

Il lavoratore che venga temporaneamente adibito a ricoprire un ruolo diverso e più complesso di quello normalmente svolto, o il proprio ruolo ad un grado più elevato di competenza, ha diritto per tutto il periodo richiamato, alla maggiore retribuzione prevista per i ruoli svolti.

Dopo 40 giorni di prestazione continuativa in ruoli di maggiore complessità, o 3 mesi globali nell'anno solare, al lavoratore verrà attribuito il modulo/area previsto per i ruoli svolti con l'acquisizione della relativa retribuzione.

Dopo 20 giorni di prestazione continuativa o un 1,5 mesi di prestazione globale nell'anno solare, il lavoratore matura comunque il diritto di precedenza ad essere inserito nei percorsi di sviluppo professionale definiti in sede aziendale, per i ruoli da lui temporaneamente ricoperti.

Sono ammessi anche diversi passaggi, nell'arco dell'anno solare, a mansioni superiori purché la prestazione in tali mansioni non superi nella globalità i tre mesi di calendario.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto anche in più riprese, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine di conservazione del posto al lavoratore assente previsto dal presente contratto. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni, dopo aver sostituito per almeno sei mesi un assente con diritto alla conservazione del posto, ha diritto a conservare la terza parte della differenza fra le due paghe.

Al lavoratore che venga temporaneamente adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione né

modificare la qualifica e la retribuzione di competenza. La permanenza nelle nuove mansioni non può durare oltre tre mesi nell'anno, salvo i casi di forza maggiore. Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali.

Il lavoratore che venga adibito con carattere di continuità a mansioni multiple relative a diversi moduli, percepirà la retribuzione del modulo superiore, quando la mansione inerente il modulo superiore stesso abbia, per qualità e durata, rilievo sensibile, anche se non del tutto prevalente, nel complesso dell'attività svolta, fermo restando il suo diritto di precedenza ad essere inserito nei percorsi di sviluppo professionale definiti in sede aziendale per i ruoli temporaneamente ricoperti in sostituzione.

I periodi di prestazione svolti in ruoli di maggiore complessità e/o in sostituzione, saranno registrati nelle schede dei lavoratori, indicandone la durata ed i ruoli ricoperti.

Il lavoratore che per esigenze personali e motivate ritenga di non poter più ricoprire i ruoli svolti al grado di competenza a cui è pervenuto, indefinitivamente o per periodi comunque significativi, dovrà comunicarlo all'azienda e alle R.S.U./OO.SS.

La riduzione dell'impegno professionale che conseguirà alla comunicazione, comporterà l'attribuzione dell'incentivo professionale del modulo immediatamente precedente a quello a cui il lavoratore è pervenuto, senza perdita di retribuzione contrattuale.

La differenza retributiva tra i 2 incentivi di modulo sarà assorbita dai futuri aumenti contrattuali previsti per l'incentivo professionale del modulo di nuova attribuzione.

Al lavoratore, peraltro, verrà mantenuta la valutazione delle proprie competenze ai livelli a cui è pervenuto per tutto l'anno successivo all'accoglimento della sua richiesta; entro tale periodo potrà candidarsi a riprendere lo sviluppo del suo percorso professionale, ove sussistano le condizioni aziendali, a partire dalle posizioni già raggiunte nel sistema classificatorio.

Art. 43
(Modalità di applicazione del nuovo sistema classificatorio, in sostituzione dell'inquadramento unico ex art. 34)

A far data dal 17 dicembre 2007 i lavoratori già in forza nelle aziende del settore saranno inquadrati nel nuovo sistema classificatorio sulla base dei seguenti criteri di equivalenza:

Inquadramento unico ex art. 34
Nuova classificazione

Livelli	*Moduli*	*Aree*	
1°	Base	1ª operativa	A1
2°	Centrato	1ª operativa	A2
3°	Consolidato	1ª operativa	A3
3°	Base	2ª qualificata	B1
4°	Centrato	2ª qualificata	B2
5°	Consolidato	2ª qualificata	B3
5° S	Base	3ª tecnica e gestionale	C1
6°	Centrato	3ª tecnica e gestionale	C2
7°	Consolidato	3ª tecnica e gestionale	C3
7° (quadri)	Centrato	4ª direttiva e gestionale	D2

Al fine di favorire una corretta e più trasparente traslazione dei lavoratori dal vecchio inquadramento al nuovo, i cento profili professionali contemplati dall'inquadramento unico ex art. 34 saranno ricondotti alle 49 figure professionali previste dal nuovo sistema classificatorio assumendo le nuove denominazioni previste dall'art. 38 del presente c.c.n.l.

I lavoratori assunti successivamente a tale data saranno inquadrati come previsto dal sistema classificatorio adottato.

Dichiarazione a verbale

Le parti hanno inteso unificare le discipline normative relative ai lavoratori con qualifica intermedio e impiegato a seguito dell'introduzione, con accordo 17 dicembre 2007, del nuovo sistema di classificazione del personale che sostituisce l'inquadramento unico di cui all'ex art. 34 del c.c.n.l.

In particolare è estesa ai lavoratori con qualifica di intermedio la disciplina di cui alla "Parte impiegati" del presente c.c.n.l. relativamente alle sospensioni e riduzioni di lavoro, giorni festivi, riposo settimanale, ferie, tredicesima mensilità, trattamento di malattia e di infortunio non sul lavoro, trattamento in caso di gravidanza e puerperio, preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Norme transitorie per la fase di prima applicazione del sistema di classificazione

Il nuovo sistema classificatorio entrato in funzione il 1° luglio 2008, dopo un periodo di assestamento della durata di dodici mesi, è andato a regime in tutte le sue parti dal 1° novembre 2011.

La commissione valuta, inoltre, la possibilità di avviare sperimentazioni in alcune aziende, anche con tempistiche diverse da quelle previste, al fine di favorire la corretta applicazione del nuovo sistema.

Qualora si riscontrassero oggettive difficoltà applicative, le parti si impegnano ad una rimozione definitiva delle cause che le hanno provocate.

Fermo restando che le parti effettueranno, come già previsto al 4° comma dell'art. 45, una verifica intermedia al fine di valutare l'andamento dell'applicazione del sistema di classificazione ed individuare le soluzioni che dovessero rendersi necessarie, il nuovo sistema di classificazione con il corredo di strumenti idonei e procedure necessarie per la sua applicazione sarà reso disponibile alle imprese, ai fini applicativi.

Per tutto il periodo di assestamento del sistema di classificazione, le parti concordano che non si darà luogo ad alcun contenzioso riguardante l'applicazione dello stesso.

Il contenzioso acceso in relazione all'applicazione dell'inquadramento unico, avrà il suo decorso naturale e solo al suo esaurirsi produrrà gli effetti in ragione di quanto previsto dal nuovo inquadramento.

Il nuovo sistema classificatorio elimina ogni forma di scorrimento automatico del lavoratore a livello di inquadramento superiore dopo una sua permanenza rispettivamente di 12 e 18 mesi al 1° e 2° livello, fatta eccezione per i lavoratori inquadrati al 1° e al 2° livello alla data del 17 dicembre 2007 che, completato il periodo previsto, saranno inquadrati rispettivamente al secondo e terzo modulo della 1ª area.

Successivamente la dinamica dello sviluppo professionale di questi lavoratori sarà regolata da quanto previsto dal nuovo sistema classificatorio.

Art. 44
(Commissione paritetica nazionale: ruolo e compiti)

La Commissione paritetica nazionale è formata da 6 componenti - 3 per Assosistema e 3 per le OO.SS. - e rimarrà in carica per la durata del presente c.c.n.l., per l'applicazione del nuovo sistema classificatorio.

La Commissione paritetica, per svolgere la propria attività, si avvarrà del supporto di EBLI per le necessarie competenze professionali specialistiche, nonché di competenze giuslavoristiche per tutta la fase di prima applicazione.

La Commissione elabora:

- i profili delle competenze per ognuno delle 49 figure professionali (Allegato 5);
- il dizionario dei comportamenti organizzativi (Allegato 6);
- la tavola riepilogativa dello sviluppo professionale;
- i modelli relativi ai nuovi materiali amministrativi (buste paga, scheda di valutazione, ecc.) nonché il materiale informativo e formativo sul sistema classificatorio e la sua applicazione;
- il catalogo delle azioni formative che fungerà da riferimento per i piani formativi delle singole imprese;
- lo sportello unico per la formazione presso l'EBLI e la rete dei soggetti formativi selezionati nazionalmente, a cui le aziende potranno fare riferimento per la realizzazione dei piani formativi.

La Commissione inoltre dovrà verificare, attraverso una specifica indagine, la corrispondenza tra gli obiettivi che le parti hanno inteso conseguire con l'adozione del sistema classificatorio e gli effetti dovuti alla sua applicazione, sia per quanto concerne la corretta classificazione, descrizione e valorizzazione delle professionalità e delle competenze disponibili nelle aziende sia per la dinamica dello sviluppo professionale delle persone che nel tempo non deve produrre, nei sistemi professionali aziendali, effetti e modificazioni incoerenti con quanto previsto e comunque non riconducibili alla volontà delle parti.

La Commissione, disponendo del quadro organizzato dei dati relativi alle esperienze maturate, delle competenze specialistiche professionali coinvolte e dei pareri di natura giuslavoristica acquisiti, proporrà, alle parti firmatarie il contratto nazionale, l'assestamento definitivo del sistema classificatorio per quanto concerne la letteratura contrattuale che ne descrive la struttura e le modalità di funzionamento, sia per quanto concerne la definitiva messa a regime. Con il 1° luglio 2009, si intende superato in tutte le sue parti l'ex art. 34 del c.c.n.l. 2003.

Qualora si riscontrassero oggettive difficoltà applicative le parti si impegnano ad una rimozione definitiva delle cause che le hanno provocate.

A livello aziendale, in appositi incontri tra Direzione aziendale ed R.S.U., verrà svolta una verifica circa l'applicazione delle norme contenute nel presente punto e per un riscontro condiviso di oggettive difficoltà applicative che andranno segnalate alla Commissione paritetica nazionale.

Eventuali problemi applicativi, di natura interpretativa o dovuti al verificarsi di incongruenze non previste nella costruzione del sistema, saranno segnalati alla Commissione paritetica nazionale che darà indicazioni e formulerà pareri sugli interpelli pervenuti.

Art. 45
(Tempi e fasi di applicazione)

Le parti con l'adozione del nuovo sistema di classificazione convengono che lo sviluppo professionale dei lavoratori è reso possibile dalla corretta applicazione di quanto previsto al riguardo.

Le aziende collocheranno i lavoratori in forza nel nuovo sistema classificatorio secondo quanto previsto all'art. 40 del presente c.c.n.l. e dei raggruppamenti delle figure professionali di cui all'art. 39.

Provvederanno altresì alla compilazione delle schede individuali di ciascun lavoratore, potendo utilizzare gli strumenti predisposti dalla Commissione paritetica nazionale, fra cui il catalogo delle azioni formative.

Art. 46
(Disciplina dell'orario di lavoro)

Parte generale

L'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere.

Esso può essere computato anche come durata media su un periodo massimo di 12 mesi, come previsto nei commi successivi.

A) Orario pluriperiodale

Tale distribuzione/articolazione dell'orario settimanale di lavoro, sarà concordata tra le parti a livello aziendale con le procedure di cui al successivo punto A1 (ex art. 34, lett. b).

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di straordinario, calcolate con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi (art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003). A fronte di specifiche esigenze tecnico-produttive il predetto limite può essere elevato sino a 12 mesi previo accordo con le R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali (art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003).

Procedura di rimodulazione degli orari di lavoro

Qualora per motivi organizzativi e/o tecnico-produttivi si rendessero necessarie altre distribuzioni di orario giornaliero, anche in maniera non uniforme, per singoli reparti o per stabilimento, su 5 o 6 gg e/o per periodi plurisettimanali queste saranno concordate tra le Direzioni aziendali e le R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali.

La procedura sindacale, che non dovrà comportare oneri aggiuntivi per le aziende, dovrà esaurirsi entro due settimane dalla comunicazione dell'azienda.

Gli eventuali risultati conseguiti e derivanti dal miglioramento dell'efficacia ed efficienza aziendale, saranno definiti con le modalità e nei tempi determinati dall'art. 8 (regolamentazione della contrattazione aziendale).

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere gli ostacoli che si verificassero nella definizione di nuovi regimi di orario.

Sono fatte salve le disposizioni di legge per gli effetti da essa previsti e gli accordi aziendali che hanno già definito sistemi di orario diversi.

Per gli operai addetti al lavoro a squadre si applicheranno le norme previste all'art. 51, Parte generale. L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

B) Lavoro a turni

E' definito a turni il lavoro che preveda un orario articolato ciclicamente nell'arco di 24 ore giornaliere su base settimanale.

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti produttivi e comportante la distribuzione della prestazione del singolo lavoratore a turni o a giornata su 6 giorni settimanali di pari ore giornaliere per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione.

In tal caso non compete la riduzione di orario prevista dal presente articolo.

Tuttavia i lavoratori interessati fruiranno di una riduzione annua dell'orario di lavoro di complessive 12 ore. I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto con la domenica o il sabato o periodo feriale e per la festività del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni d'orario.

Nel caso di adozione di calendari aziendali che prevedano attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e di conseguenza non rendano possibile l'assorbimento di cui al precedente comma, nella retribuzione della riduzione d'orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile a un'altra festività, definita al medesimo livello, dello stesso anno cadente di sabato o domenica.

Tali lavoratori inoltre fruiranno di un'ulteriore riduzione annua di complessive 12 ore, di cui 6 dal 1° gennaio 1995 e 6 dal 1° luglio 1995. La riduzione di orario di cui al comma precedente dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva e il pieno utilizzo degli impianti (pari a 144 ore settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

Modulazione e rimodulazione degli orari di lavoro nell'ipotesi di lavoro a turni 6 x 6

Qualora per motivi organizzativi e/o tecnico-produttivi si rendesse necessaria una distribuzione dell'orario di lavoro con passaggio da un regime a turni 6 x 6 e/o turni avvicendati a orario giornaliero ordinario e viceversa, questa sarà concordata tra la Direzione aziendale e la R.S.U. e/o le OO.SS.

La procedura sindacale, per la definizione di un nuovo regime di orario, in assenza di procedura di riduzione di personale, dovrà esaurirsi entro 30 giorni.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori, ai vari livelli, sono impegnate a rimuovere gli ostacoli che si verificassero nella definizione dei nuovi regimi di orario.

Su richiesta di una delle parti verranno chiamate a partecipare alla trattativa le OO.SS. nazionali firmatarie del c.c.n.l. e le Associazioni imprenditoriali di categoria.

Nell'ipotesi di parificazione-omologazione degli orari di singoli reparti all'orario di lavoro prevalente dell'impresa, la procedura non dovrà comportare oneri aggiuntivi per le aziende fatto salvo quanto

previsto dalle norme contrattuali riferite al nuovo regime di orario applicato.

C) Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, la riduzione di orario annua complessiva sarà pari, a decorrere dal 1° gennaio 1990, a:

- 56 ore annue per i lavoratori giornalieri.
- 52 ore annue per i lavoratori turnisti.

I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto con la domenica o il sabato o periodo feriale e per la festività del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni d'orario.

I lavoratori impiegati in lavoro a turni di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno, al raggiungimento di numero 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 ore con decorrenza dal 1° ottobre 1994. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

Il pacchetto di ore di cui ai commi precedenti potrà essere utilizzato, previo esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U., o nei periodi di minore attività produttiva, o per permessi individuali. Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con almeno 48 ore di preavviso ed il permesso sarà accordato tenendo presenti le esigenze di lavoro.

La riduzione di orario di cui ai commi precedenti non maturerà nei periodi di assenza per maternità e servizio militare, e maturerà "pro-quota" annuale per dodicesimi nei casi di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, considerandosi come mese intero la frazione non inferiore alle due settimane.

Per i lavoratori non addetti a turni l'orario di lavoro settimanale, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, potrà essere fissato a 39 ore assorbendo il monte ore di riduzione annua di 48 ore.

In tal caso la distribuzione dell'orario settimanale suddetto sarà definita tempestivamente tra Direzione e R.S.U.

D) Banca individuale delle ore

Viene istituita a livello aziendale la "Banca delle ore individuale", dove confluiranno in forma volontaria le ore di straordinario e di supplementare (part-time) che saranno prestate dal lavoratore e le percentuali di maggiorazioni della flessibilità trasformate in ore, di cui agli artt. 47, 48, 49 e 50 del presente c.c.n.l.

Confluiranno, inoltre, direttamente senza alcuna comunicazione, le ore residue di recupero della flessibilità di cui all'art. 48 ed ai commi 5, 6 e 7 dell'art. 48.

I lavoratori dovranno dichiarare formalmente e preventivamente, sulla base delle modalità definite a livello aziendale, la volontà di inserire in detta banca:

- le ore che verranno prestate come orario straordinario;
- le ore derivanti dalla trasformazione delle maggiorazioni di flessibilità in orario.

Le maggiorazioni previste dal presente c.c.n.l. e riguardanti le ore di straordinario verranno comunque erogate con le percentuali e le modalità ivi previste.

I lavoratori avranno diritto al godimento certo ed individuale delle ore contenute nella banca.

I periodi di godimento di dette ore saranno stabiliti tra il lavoratore e l'azienda o secondo quanto previsto dal Protocollo sull'orario di lavoro e gestione dei cali produttivi.

In assenza di predetta condizione, sulla base delle seguenti priorità:

I periodi di godimento di dette ore saranno stabiliti tra il lavoratore e l'azienda sulla base delle seguenti priorità:

- aspettative e congedi parentali;
- permessi contrattualmente non retribuiti e riguardanti il diritto allo studio;
- principali festività di altre religioni;
- aspettative per malattia oltre il periodo di trattamento economico da parte dell'azienda.

Negli altri casi è necessario un preavviso di almeno 10 giorni di calendario.

Il numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione non dovrà superare il 3% dei lavoratori in forza.

Le ore accantonate saranno evidenziate sulla busta paga.

Chiarimenti a verbale

1) Le riduzioni di orario non matureranno nei periodi d'assenza per maternità e servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

2) Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite, fino a concorrenza, da eventuali riduzioni in atto aziendalmente, nonché da quelle che dovessero essere disposte da provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

3) Con la norma di cui sopra, le parti hanno inteso fornire uno strumento per la definizione e programmazione a livello aziendale di un orario rispondente al tipo di produzione, al mercato e all'organizzazione del lavoro al fine di realizzare una maggiore efficienza ed efficacia.

4) Nei casi di eventi non prevedibili e non programmabili, la procedura sindacale di cui al presente articolo (comma 2, lett. b) è ridotta a 36 ore.

Le parti in relazione a quanto previsto dalle dichiarazioni a verbale comuni di cui all'art. 49 convengono di procedere, avvalendosi dell'Ente Bilaterale, alla realizzazione di una indagine conoscitiva sullo stato applicativo delle diverse fattispecie dell'orario di lavoro al fine di meglio riformulare i dettati contrattuali in materia.

Art. 47
(Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro)

L'orario settimanale di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 45 potrà essere realizzato, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali e per festività cadenti nella settimana con diversi regimi su un arco di più settimane e potrà riguardare l'intera azienda, singoli reparti o uffici.

Le ore che ai sensi del precedente comma potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno.

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

Le ore in tal modo lavorate oltre le 40 settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

- 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 20% per le ore prestate nella giornata del sabato;
- 25% in caso di modifica della precedente programmazione dei periodi di supero e/o recupero.

Tali maggiorazioni saranno corrisposte con la retribuzione del periodo di paga nel quale le ore suddette sono prestate.

La maggiore o minore durata della prestazione lavorativa rispetto all'orario contrattuale settimanale non comporteranno modifiche né del divisore di cui all'art. 55 né della retribuzione normale mensile.

La Direzione aziendale procederà, con periodicità annuale, semestrale o trimestrale, alla comunicazione alla R.S.U. del programma d'orario, con l'indicazione dei periodi previsti di superamento e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di superamento dell'orario contrattuale e all'utilizzo delle corrispondenti riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e R.S.U.

Gli eventuali scostamenti dal programma saranno tempestivamente portati a conoscenza della R.S.U.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

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

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

Dichiarazione a verbale

Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere tempestivamente, e comunque in tempi utili per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

Art. 48
(Flessibilità tempestiva)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

a) Procedura con preavviso di 5 giorni

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

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

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

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

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

A fronte del superamento del normale orario contrattuale corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità e quindi nell'anno solare successivo. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario.

Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 25%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

b) Procedura con preavviso di 48 ore

Al fine di soddisfare le esigenze aziendali determinate da stati di necessità caratterizzati da imprevedibilità ed inderogabilità nel dovervi far fronte, e richiamati nella "Procedura del lavoro straordinario di produzione" di cui all'art. 49, è possibile utilizzare fino ad un massimo di 32 ore, in regime di flessibilità tempestiva, delle 96 previste nell'arco dell'anno, esaurendo la procedura prevista dal presente articolo in 48 ore, al termine delle quali la flessibilità diventa operativa.

In tal caso le maggiorazioni corrisposte per le ore prestate dai lavoratori coinvolti saranno analoghe a quelle previste dall'art. 49, e le ore di recupero salvo diversa pattuizione collettiva a livello aziendale daranno luogo a giornate di permesso retribuito individuale, il cui godimento da parte del lavoratore, è vincolato ad un preavviso minimo di richiesta alla Direzione aziendale di 48 ore, per non più di un permesso nell'arco di 15 giorni.

Tale modalità di recupero delle ore si esaurisce nell'arco di 12 mesi al termine dei quali le eventuali ore residue confluiscono nella banca individuale delle ore di cui all'articolo 46.

Chiarimento a verbale

Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva il monte ore complessivo non potrà superare le 96 ore su base annua.

Le ore di flessibilità tempestiva saranno assorbite dal monte ore previsto per la flessibilità dell'orario normale di lavoro (artt. 46 e 47).

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Aggiungere articolo nuovo (Flessibilità tempestiva per grandi eventi nel settore turistico-alberghiero):
"Le parti, al fine di sostenere la produttività delle imprese operanti nel mercato della ricezione turistico-alberghiera, interessate ai fini organizzativi agli eventuali picchi produttivi conseguenti la realizzazione di grandi eventi non programmabili con continuità e che possono interessare frazioni di territorio e di tempo, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'art. 48 del presente c.c.n.l. di categoria, il monte ore complessivo di flessibilità tempestiva è fissato per l'anno di riferimento del grande evento in 120 ore su base annua e le modalità di recupero previste dal c.c.n.l. stesso dovranno esaurirsi nell'arco dei 24 mesi successivi. Per l'anno successivo a quello di interesse il monte complessivo di 96 ore sarà riproporzionato in base alle ore eccedenti le 96, e fino a 120, utilizzate nell'anno precedente. Non potranno essere applicati ulteriori anticipi di ore nell'anno successivo a quello di utilizzo.
Resta inteso che al fine di favorire la conciliazione del lavoro con i tempi di vita, la calendarizzazione delle ore in flessibilità tempestiva sarà condivisa con la R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali ed esposta in bacheca alcuni giorni prima dell'inizio.
Inoltre, con riferimento alla rimodulazione degli orari di lavoro, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'art. 46 del presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro, eventuali esigenze di distribuzioni diverse di orario giornaliero, anche in maniera non uniforme, per singoli reparti o per stabilimento, su 5 o 6 gg. e/o per periodi plurisettimanali, saranno condivise fra Direzione aziendale, R.S.U. e/o OO.SS. territoriali.".

Art. 49

(Lavoro straordinario, notturno, festivo e relative percentuali)

E' considerato straordinario contrattuale o supplementare il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale giornaliero e settimanale, ad eccezione di quello connesso ai regimi di flessibilità dell'orario di lavoro di cui agli artt. 47 e 48 ed al regime di rimodulazione di cui all'art. 46.

E' considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.

Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale di 200 ore annue sino al raggiungimento di un monte ore aziendale ragguagliato a 120 ore per dipendente.

Da dette regolamentazioni sono escluse le prestazioni per manutenzioni, nonché adempimenti amministrativi e/o di legge concentrati in determinati periodi dell'anno; sono fatti comunque salvi i comprovati motivi individuali di impedimento.

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6.

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 23 e le ore 6 in relazione all'ipotesi formulata alla lett. a) del punto 1 dell'art. 2 - Definizioni del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23 e le ore 6; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23 e le ore 6, per un minimo di 50 giorni lavorativi all'anno. Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale:
- quello prestato in occasione delle sostituzioni dei lavoratori in relazione ai cambi di turno, in aggiunta alle prestazioni giornaliere ordinarie;
- quello trascorso al di fuori di schemi di orario predeterminati per la manutenzione degli impianti;
- quello effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o da turno diurno ed un turno notturno;
- le prestazioni rese in regime di flessibilità di orario;
- le prestazioni di lavoro straordinario per le causali elencate nel presente articolo e lavoro straordinario - paragrafo "Procedura per il lavoro straordinario di produzione".

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 4 - Durata della prestazione - del citato decreto legislativo, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite delle otto ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base annuale.

Ai sensi dell'art. 6 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali, che dovrà essere esaurito entro 30 giorni.

Le riduzioni di orario previste nel presente contratto sia a titolo specifico per il lavoro notturno che in generale, nonché le maggiorazioni retributive di cui al presente articolo attuano l'indicazione contenuta nell'art. 7, comma 1 del decreto legislativo n. 532/1999.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U. e in mancanza delle Associazioni territoriali di categoria; la consultazione è effettuata e conclusa entro 7 giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche, nelle solennità nazionali e infrasettimanali e nei giorni destinati al riposo compensativo.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionale ed infrasettimanale cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario ordinario contrattuale.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre la normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso.

Lavoro straordinario diurno:

- prime 8 ore sett. per i lavoratori a regime normale, prime 10 ore sett., per i discontinui: 30%;
- successive: 40%;
- lavoro notturno a turno e non a turno: 35%;
- lavoro straordinario notturno feriale: 50%;
- lavoro straordinario notturno festivo: 75%;
- lavoro festivo diurno straordinario: 55%;
- lavoro festivo diurno e notturno: 50%.

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione normale di fatto maggiorata, per gli operai addetti a lavoro a squadra, dell'1,05%.

Si chiarisce, che - ai fini del computo - nell'ambito della retribuzione normale di fatto la retribuzione contrattuale conglobata (RCC) deve essere diminuita del valore dell'E.d.r. (10,33).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Per i lavoratori addetti a lavoro notturno, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata, agli effetti del trattamento per ferie e tredicesima mensilità, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati - nell'anno di maturazione dei rispettivi istituti - i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro notturno. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane verranno considerate come mese intero.

Dichiarazione a verbale

Le parti, preso atto che l'andamento delle attività di aziende del settore può manifestarsi, nell'arco dell'anno, con curve di maggiore o minore intensità produttiva, convengono che in sede aziendale, previo esame congiunto, vengano individuate soluzioni idonee a sopperire a tali esigenze produttive, dopo aver fatto ricorso a quanto previsto dagli artt. 47 e 48 del presente contratto.

Procedura per il lavoro straordinario di produzione

Al fine di soddisfare le esigenze aziendali determinate da stati di necessità (ad esempio: consegne urgenti, esigenze improvvise di enti o servizi pubblici - ospedali, forze armate, ecc. - termine di lavorazioni in corso, allestimento dei campionari, recupero dei ritardi di produzione per cause tecniche e per festività cadenti nella settimana), a fronte di disponibilità volontarie alle prestazioni di lavoro straordinario inadeguate, si seguirà la seguente procedura: la Direzione aziendale ne darà notizia in tempo utile alla R.S.U. Le parti, nell'ambito della volontarietà individuale, procederanno all'esame della situazione per rimuovere le difficoltà esistenti, assicurando la disponibilità delle prestazioni straordinarie necessarie.

Dichiarazioni a verbale comuni agli artt. 46, 47, 48 e 49

1) Le parti riconoscono che le disposizioni introdotte con il presente contratto in materia sia di procedure per il ricorso al lavoro straordinario che di flessibilità dell'orario normale di lavoro sono state concordate al fine di migliorare il livello di competitività delle imprese, anche a sostegno dell'occupazione.

Le parti si danno inoltre atto che l'attuazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro potrà favorire il contenimento, nei periodi di superamento dell'orario settimanale, del ricorso al lavoro straordinario o al decentramento anomalo per le fasi di lavorazione interessate.

2) Allo scopo di favorire una corretta applicazione della normativa inerente l'orario di lavoro (riduzione orario, flessibilità, straordinario) le parti convengono di verificarne la attuazione in occasione dell'incontro previsto nel capitolo "Sistema di relazioni industriali" del presente contratto.

Nota a verbale

Le parti, considerato il perdurare della crisi, hanno inteso dotarsi, per la vigenza del presente contratto collettivo, di uno strumento quale il Protocollo sull'orario di lavoro e gestione dei cali produttivi, allegato al presente c.c.n.l.

Art. 50
(Regime di orario a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Disposizioni generali

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

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

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato.

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

In particolare le aziende, entro il limite complessivo del 10% accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

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

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite del 10% di cui al comma 6 del presente articolo.

B) Instaurazione e trasformazione del rapporto

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

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

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

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

La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.

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

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

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al 1° comma dell'art. 27 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

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

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

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore delle lavanderie industriali è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 46 del presente contratto collettivo.

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

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate, per la parte eccedente il 15% delle ore annue di lavoro concordate, saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 30% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili). In tal caso, nell'accordo individuale datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. Resta fermo il diritto di ripensamento del lavoratore che può revocare, con congruo preavviso, il consenso all'utilizzo di clausole elastiche e flessibili, specie se

appartenente ad una delle seguenti categorie: a) lavoratori studenti; b) genitori conviventi con figli di età non superiore ai 13 anni; c) persone con patologie oncologiche; d) lavoratori aventi il coniuge, i figli oppure i genitori interessati da patologie oncologiche e conviventi con familiari portatori di handicap.

Il lavoratore può attivare la sospensione delle clausole elastiche e flessibili con un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

a) necessità di assistenza al coniuge o ad un familiare di primo grado;

b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;

c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;

d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione attinenti all'attività lavorativa svolta, per il tempo necessario a soddisfare tali esigenze.

In caso di oggettiva impossibilità, nelle fattispecie di cui alle precedenti lett. a) e b), il periodo di preavviso di cui al comma precedente potrà essere ridotto.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche. La sospensione avrà efficacia per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lett. da a) a d).

Le clausole elastiche e flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 4° comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di cui al 4° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 50

(Regime di orario a tempo parziale)

Sostituire il testo di cui al paragrafo "C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario" come segue: "In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore delle lavanderie industriali è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 46 del presente contratto collettivo.

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

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate, per la parte eccedente il 15% delle ore annue di lavoro concordate, saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 30% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. A fronte delle clausole elastiche, la cui attivazione dovrà avvenire con due giorni di preavviso, in tutte le previsioni sopra indicate l'impresa corrisponderà una maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Nell'accordo individuale, datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione e limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Resta ferma la facoltà del lavoratore di revocare il consenso prestato alla clausola elastica quando si trovi in una delle seguenti condizioni:

a) sia affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita accertati da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;

b) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti 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 con connotazione di gravità prevista ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

c) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

d) lavoratori studenti;

e) necessità di assistenza al coniuge o ad un familiare di primo grado, per motivi di salute tali da giustificare l'assistenza stessa;

f) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

Il lavoratore, quando ricorrono le condizioni di cui alle lettere da a) a f) del comma che precede può attivare la sospensione delle clausole elastiche con un preavviso di un mese. Nel caso di oggettiva impossibilità, sempre nelle fattispecie sopra elencate, il periodo di preavviso potrà essere ridotto a 5 giorni lavorativi.
Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche. La sospensione avrà efficacia per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lett. da a) a f).
Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale regolate dai commi 6 e 7 del paragrafo C) del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.
Chiarimento a verbale
La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 3° e al 5° comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.
Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che la percentuale di cui al 3° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.".

Art. 51
(Lavoro a squadre)

L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezz'ora.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in cinque giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 46. Altre distribuzioni di orario per singoli reparti o per stabilimento, nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, saranno concordate tra le Direzioni aziendali e le Rappresentanze sindacali dei lavoratori. La distribuzione dell'orario di lavoro viene comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 46, Parte generale, l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a 40 ore, ivi compresa la mezz'ora giornaliera di riposo.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, per ogni turno, l'intervallo di mezz'ora di riposo il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Ai lavoratori cottimisti dovrà essere corrisposta, per la mezz'ora di riposo goduto, una mezza quota oraria dell'utile di cottimo realizzato nelle ore di effettivo lavoro.

Il riposo della squadra deve essere normalmente fruito fuori dal locale di lavoro o altrimenti a macchine ferme. Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Per prestazioni di lavoro giornaliero fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo. La mezz'ora di riposo goduta non concorre al superamento delle sei ore di lavoro richieste. Ai soli fini del diritto alla maturazione della mezz'ora di riposo, vengono considerate come prestazioni di lavoro le assenze per permessi retribuiti.

Fermo restando per i minori l'osservanza delle disposizioni di legge che rendono obbligatorio il godimento della mezz'ora di riposo, le eventuali prestazioni del personale che eccedono le ore 7 e 30' giornaliere di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione per il tempo eccedente, aumentata della maggiorazione di straordinario.

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile, salvo i casi di forza maggiore. Nel caso di modifica del turno assegnato, il lavoratore dovrà comunque fruire - all'atto del passaggio a diverso turno - di un adeguato periodo di riposo.

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre e inoltre il suo inizio o il suo termine coincidano con l'inizio o col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di trenta minuti.

Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,05% della retribuzione di fatto.

La predetta maggiorazione verrà corrisposta sia nel caso di squadre composte di soli uomini o di sole donne, come nel caso di squadre promiscue di uomini e donne, e non è dovuta nelle riduzioni di orario fino a undici ore complessive se si tratta di lavoro a due squadre (ore cinque e mezza giornaliere per ciascuna squadra) e fino a tredici ore e mezza se si tratta di tre squadre (ore quattro e mezza giornaliere per ciascuna squadra).

In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro prevista dal 3° comma del presente articolo, sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alle sei ore, verrà ugualmente corrisposta la maggiorazione stessa.

Chiarimento a verbale

Qualora nella mezz'ora di riposo effettuata fuori dall'ambiente di lavoro le macchine siano rimaste funzionanti, le controversie sugli eventuali effetti che dovessero derivare ai lavoratori, saranno esaminate prima in sede aziendale e poi, occorrendo, in sede territoriale.

Art. 52
(Recuperi)

Le ore di lavoro perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate a regime normale con le seguenti modalità: il recupero deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera oltre il normale orario contrattuale o, in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di 8 ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

Tale recupero potrà essere effettuato solo entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti, le ore di lavoro perdute possono essere recuperate a regime normale con modalità preventivamente stabilite d'intesa con le Rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 53
(Nuova struttura retributiva - Definizione ed elementi della retribuzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La struttura della retribuzione definita dal contratto nazionale è la seguente:
- retribuzione di modulo;
- elementi aggiuntivi;
- premio per obiettivi.

L'ammontare della retribuzione di modulo è indicata nell'Allegato 1 del presente contratto.

La retribuzione di modulo, valida a tutti gli effetti contrattuali, è data dalla retribuzione contrattuale conglobata e dall'incentivo di modulo.

La retribuzione contrattuale conglobata è costituita dagli ex minimo tabellare, dall'ex contingenza e dall'E.d.r.

Sono previsti 10 livelli retributivi, uno per ogni modulo.

La retribuzione di modulo è soggetta a rivalutazione contrattuale secondo le scadenze previste.

I criteri di rivalutazione, applicati alla retribuzione di modulo nel suo complesso, assumono come riferimento per il calcolo il modulo consolidato dell'area professionale operativa e l'importo definito è riparametrato nell'ambito della scala parametrale convenuta.

I superminimi, o voci similari esistenti che non siano il risultato di una contrattazione collettiva aziendale e/o con accordi di armonizzazione di aree contrattuali diverse, possono assorbire l'incentivo di modulo.

E' lasciata alla libera contrattazione delle parti di ripartire l'aumento concordato tra la retribuzione contrattuale e l'incentivo di modulo. Resta fermo che, data la natura incentivante dell'istituto, l'incentivo di modulo non cade sull'A1.

La retribuzione di modulo e gli elementi aggiuntivi di seguito elencati danno luogo alla retribuzione di fatto.

Gli elementi aggiuntivi sono i seguenti:
- eventuale superminimo contrattuale o collettivo;
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre (unicamente secondo le modalità contrattualmente previste per l'incidenza sui diversi istituti);
- premi (unicamente se calcolato o corrisposto in misura oraria mensile);
- provvigioni e partecipazioni agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o mensile);
- tutti gli altri elementi retributivi comunemente denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

Il premio per obiettivi dovrà essere definito in modo alternativo secondo una delle seguenti 3 modalità:

a) contrattazione aziendale (elemento variabile);
b) contrattazione territoriale (elemento variabile);
c) elemento perequativo definito dall'ex art. 8 del c.c.n.l.

Insieme alla retribuzione di fatto come sopra definita, gli ulteriori elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia, anche a scadenze superiori al mese, costituiscono la retribuzione globale di fatto.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 53
(Nuova struttura retributiva - Definizione ed elementi della retribuzione)
Aggiungere la seguente dichiarazione a verbale: "Le parti convengono sulla necessità di modificare il parametro di riferimento per il calcolo degli aumenti contrattuali concordando di prendere in considerazione, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale, il modulo base dell'area qualificata."

Art. 54
(Retribuzione contrattuale conglobata)

La retribuzione contrattuale conglobata afferente a ciascun modulo di area, di cui all'art. 38, è riportata nella tabella allegata che è parte integrante del presente contratto (Allegato 1).

Art. 55
(Determinazione della retribuzione oraria)

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.
Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

retribuzione mensile / ore lavorative del mese

Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).

Chiarimento a verbale

Resta fermo, per i lavoratori operai, quanto previsto all'art. 86, Parte operai: "Modalità di corresponsione della retribuzione".

Art. 56
(Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende.
Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di paga; in linea eccezionale e in caso di comprovata necessità, il termine può essere elevato sino a un massimo di 10 giorni.
All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.
Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.
Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di inquadramento professionale.
Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Cessione di quote della retribuzione
Preso atto dell'insussistenza di norme legali che vincolino in modo diretto i datori di lavoro privati all'effettuazione della trattenuta di una quota della retribuzione a favore di un creditore terzo nelle ipotesi diverse da quelle che si verificano a seguito di provvedimenti della Magistratura regolarmente notificati, le parti concordano che il prelievo e la cessione di quote della retribuzione avvenga con le seguenti modalità:
- la trattenuta non potrà essere superiore ad un quinto della retribuzione e sarà calcolata mensilmente sulle competenze spettanti al netto, escludendo dal computo le somme corrisposte a titolo di assegno per il nucleo familiare e indennità di infortunio;
- l'onere di acquisizione delle trattenute grava sul soggetto creditore;
- il prelievo sarà interrotto in qualsiasi caso di sospensione, anche parziale durante il mese, del rapporto di lavoro;
- in caso di risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro, il prelievo del debito residuo verrà effettuato e messo a disposizione del creditore entro il limite massimo del quinto del trattamento di fine rapporto spettante in quel momento;
- in caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro sospenderà qualsiasi trattenuta e ne darà comunicazione al soggetto creditore.

Dichiarazione a verbale

In relazione alle dimensioni medie delle aziende del settore, qualora le pratiche di cessione di quote della retribuzione risultassero troppo onerose per l'amministrazione, la questione sarà esaminata da azienda e R.S.U. al fine di limitare le richieste.

Art. 57
(Aumenti periodici di anzianità)

I lavoratori, per l'anzianità maturata presso una stessa azienda a partire dal 1° ottobre 1979, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare cinque aumenti biennali

periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

Area professionale	*Modulo*	*Aumento periodico di anzianità €*
Operativa	Base	6,71
	Centrato	6,97
	Consolidato	7,23
Qualificata	Base	7,23
	Centrato	8,00
	Consolidato	8,26
Tecnica e gestionale	Base	8,26
	Centrato	9,81
	Consolidato	11,88
Direttiva e gestionale	Centrato	11,88

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione globale di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo.

In caso di passaggio di livello successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto a ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile nel nuovo livello.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Chiarimento a verbale

Il vigente regime normativo degli aumenti periodici di anzianità è sostitutivo di quello stabilito, per ogni singola qualifica di lavoratori, dai cc.cc.nn.l. 1° novembre 1978 e 21 luglio 1979; la disciplina normativa del passaggio dal vecchio al nuovo regime è stabilita dalle norme transitorie di cui all'art. 35 del c.c.n.l. 2 agosto 1979.

Art. 58
(Trasferte)

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del comune in cui svolgono normalmente la loro attività, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti o in difetto con l'intervento delle Rappresentanze sindacali unitarie o delle Organizzazioni territoriali competenti.

Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta, le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 23% della retribuzione contrattuale conglobata (RCC).

Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro.

Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso allo stesso titolo aziendalmente o individualmente.

Art. 59
(Trasferimenti)

Il lavoratore trasferito per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e le persone di famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta, inoltre, un'indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità di retribuzione di fatto per il lavoratore senza familiari conviventi a carico, ovvero a una mensilità di retribuzione di fatto per il lavoratore avente familiari a carico con lui conviventi e sempreché questi lo seguano nel trasferimento.

Quando per causa di trasferimento il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purché quest'ultimo risulti registrato o comunque documentabile) o altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti gli indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Le indennità di cui sopra non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, oltre alle sue competenze, alla indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore già trasferito dalla sede ove aveva residenza ad altra sede, qualora entro 5 anni dal suo trasferimento venga licenziato o si renda dimissionario per giusta causa, ha diritto all'intera indennità che gli sarebbe spettata a norma del presente articolo in caso di trasferimento nella primitiva sede.

Tale diritto è però subordinato all'effettivo rientro del lavoratore alla sede di originaria assunzione entro e non oltre i sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto. Se il lavoratore invece di ritornare alla sede di origine si trasferisce altrove, avrà diritto al rimborso dell'indennità di trasferimento con il limite massimo che avrebbe comportato il rientro alla sua sede di origine.

Art. 60
(Trattamento per invenzioni)

Si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e delle altre norme di legge in vigore.

Art. 61
(Permessi, assenze ed aspettative)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro il normale orario di prevista presenza al lavoro, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni. Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli artt. 64, Parte generale; 94, Parte operai; 104, Parte impiegati.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 (tre) giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore ai due anni.

Nell'ambito del periodo di cui sopra al lavoratore, assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di quindici giorni ad un massimo di tre mesi per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di qualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Alla lavoratrice madre adibita al lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, una aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi.

In alternativa all'aspettativa, e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sostituzione per l'intero periodo, e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.

Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico-produttivo o di sostituzione, si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate.

Potrà essere richiesto l'intervento della R.S.U.

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 63, Parte generale del presente contratto. I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dall'art. 32, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 151/2001, dovranno essere comunicati all'azienda salvo i casi di oggettiva impossibilità con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Le parti, al fine di incentivare la condivisione delle responsabilità familiari, introducono il diritto autonomo del padre, entro i primi cinque mesi di vita del figlio, ad un giorno di astensione lavorativa per il quale riceverà un'indennità pari al 100% della retribuzione. Inoltre, nei medesimi cinque mesi, il padre potrà usufruire di ulteriori due giorni in sostituzione della madre in astensione obbligatoria di maternità.

Le parti, ad integrazione di quanto previsto all'art. 47, commi 1, 2 e 3, del D.Lgs. n. 151/2001, stabiliscono il diritto del genitore ad astenersi dal lavoro, per periodi corrispondenti alla malattia del figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 7 giornate annue complessive, di cui 1 retribuita. Queste ultime saranno nella disponibilità del lavoratore, secondo i criteri definiti dalla contrattazione aziendale. Tali congedi possono essere fruiti anche in ore, secondo le modalità regolate a livello aziendale.

Le parti ritengono, inoltre, che, a livello aziendale, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative, possa essere data la possibilità di accumulare nel tempo giornate di riposo e /o recupero, previste contrattualmente, per poter eventualmente usufruire di congedi retribuiti a fronte di esigenze personali e familiari.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come previsto dall'art. 30, ovvero fare ricorso a lavoratori temporanei, come previsto dall'art. 31 del presente contratto.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro. La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori.

La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

Per i donatori di midollo osseo, nonché ai donatori in vita di organi, si conviene che il trattamento economico complessivo sia pari al 100% della retribuzione netta.

Analogamente verrà estesa la normativa prevista dall'art. 63 anche ai lavoratori in dipendenza da alcool o altre sostanze, purché debitamente accertate dai servizi sanitari.

A livello aziendale si potrà concordare di prolungare di un ulteriore anno il periodo di aspettativa previsto dalla normativa nazionale per quei lavoratori che non abbiano ancora concluso il programma di cura e riabilitazione.

Nota a verbale

Agli effetti del 7° comma del presente articolo, in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra la mezzanotte e le sei del mattino.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 61
(Permessi, assenze ed aspettative)
Al comma 14, ultimo periodo, eliminare le parole ", secondo le modalità regolate a livello aziendale".
Al 14° comma, 3° rigo, sostituire il numero "8" con "12".
Inserire un nuovo ultimo comma con il seguente tenore: "La richiesta di congedo giornaliero dovrà essere avanzata con un preavviso non inferiore a 5 giorni, mentre quella di congedo orario dovrà rispettare un preavviso non inferiore a 48 ore.".
Aggiungere Articolo nuovo (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)
Le parti, con riferimento alla legislazione vigente, stabiliscono che un mese dei tre del congedo di cui al comma 1 dell'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015 può essere fruito anche in forma frazionata.
Aggiungere Articolo nuovo (Adozioni e affidamenti)
In caso di adozioni, nazionali e internazionali, ai lavoratori di cui all'art. 2, comma 26 della legge n. 335 dell'8 agosto 1995 è concessa un'aspettativa, "una tantum", non retribuita complessiva di 30 giorni così ripartita:
- 15 giorni per l'incontro all'estero con il minore;
- 15 giorni per procedure e adempimenti di preparazione all'ingresso del minore in famiglia.

Art. 62
(Lavoratori diversamente abili)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti stipulanti il presente contratto, sensibili al problema degli invalidi e dei portatori di handicap, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la idonea collocazione nelle strutture aziendali, anche con contratto di formazione e lavoro, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra le Direzioni aziendali e la R.S.U., saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti, al fine di agevolarne la migliore integrazione, anche mediante la frequenza ai corsi di formazione o di riqualificazione professionale promossi o autorizzati dalla regione.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso gli Organi di collocamento affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di portatori di handicap ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori portatori di handicap, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dalla legge n. 104/1992.

Dichiarazione a verbale

1) Le parti convengono di intervenire presso gli Organi di Governo per l'emanazione di appositi provvedimenti in materia, che equiparino "in toto" ai collocati obbligatoriamente il personale già assunto, rimasto invalido e mantenuto in servizio, ai fini della computabilità nella quota d'obbligo; le parti

concordano inoltre di intervenire anche per ottenere il riconoscimento della fiscalizzazione in capo ai medesimi soggetti.

Le parti riconoscono altresì opportuna la partecipazione ai corsi che gli enti pubblici preposti alla formazione professionale organizzano, intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o handicappati allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti confacenti le loro attitudini ed acquisite capacità lavorative.

2) Qualora per i lavoratori tutori di portatori di handicap ed invalidi sorgessero comprovate esigenze di assistenza ai soggetti sopra indicati, le parti valuteranno in sede aziendale la possibilità di individuare idonee soluzioni.

3) Al fine di rendere effettivamente applicabile quanto previsto dal presente articolo, le parti, in sede nazionale, provvederanno a definire compiti e ruoli di un'azione specificatamente dedicata all'inserimento della persona nel contesto aziendale. Al riguardo potranno essere individuate responsabilità di tutoraggio, e percorsi di sviluppo professionale specificatamente progettati da raccogliere nelle schede individuali.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 62
(Lavoratori diversamente abili)
Dopo il 4° comma aggiungere il seguente comma: "Tali permessi sono frazionabili in ore".
Aggiungere un ulteriore comma dopo il suddetto comma come segue: "E' possibile fruire di un congedo triennale per figli portatori di handicap e fino ai 12 anni del minore.".

Art. 63
(Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione della tossicodipendenza)

In attuazione del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, del quale sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che si sottoponga ad un trattamento di terapia e riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

La durata massima della conservazione del posto è di tre anni.

Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro apposita richiesta corredata dalla documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza e dal programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali.

Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.

I lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che siano genitori o tutori di tossicodipendenti, per i quali il Servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa, compatibilmente alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del soggetto e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori genitori o tutori di tossicodipendenti è di tre mesi e può essere concessa per una sola volta per ogni soggetto assistito.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo e non sono utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Dichiarazione a verbale

Tenuto conto di quanto disposto dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001, le parti stipulanti si danno atto che, per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa di cui al presente articolo, sussiste la possibilità di assunzione con contratto a tempo determinato.

Art. 64
(Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro il normale orario di prevista presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre, il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza delle comunicazioni di cui al 1° e 3° comma o in caso di ritardo oltre i termini indicati al 2° e 3° comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno di malattia, durante le fasce orarie stabilite dalla legge (attualmente dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19) per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente, senza giustificata ragione sanitaria, all'accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 395 gg.

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superi il predetto limite di 395 gg anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Ai lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche, dalle quali risultino degli effetti invalidanti di terapie salvavita, attestate da certificato rilasciato dalla divisione sanitaria oncologica di competenza, l'impresa riconoscerà un limite più ampio del termine di conservazione del posto fissato in complessivi 455 giorni nell'arco di 30 mesi anche con più malattie e con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e day hospital.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.

Per la conservazione del posto in caso di Tbc si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 mesi secondo la disciplina di cui agli artt. 94 e 104, ai quali si rinvia.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al comma 15 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Le parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 64
(Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro)
Al 1° comma sostituire le parole "nella giornata in cui si verifica, entro il normale orario di prevista presenza al lavoro" con le seguenti: "entro la prima ora del normale orario di lavoro nella giornata in cui si verifica".
Al 3° comma sostituire le parole "entro il" con le parole "entro la prima ora".

Art. 65
(Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento né in congedo matrimoniale.

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta di fatto.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Istituto assicuratore, nonché alla denuncia nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale della integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Le parti affidano all'Ente Bilaterale il compito di studiare criteri e modalità di anticipazione al lavoratore dell'indennità, a carico dell'INAIL, per gli infortuni sul lavoro.

Chiarimento a verbale

Nella retribuzione normale di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere dell'infortunio o della malattia professionale.

Per il lavoratore a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Art. 66
(Congedo matrimoniale)

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione di fatto, comprendente la prescritta maggiorazione per gli operai che nel corso dei 12 mesi precedenti siano stati addetti al lavoro a squadre per almeno sei mesi, ivi compreso il periodo feriale eventualmente coincidente.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

Le festività nazionali infrasettimanali di cui agli artt. 91, Parte operai, 100, Parte impiegati, cadenti nel corso del congedo matrimoniale, danno luogo al pagamento, in aggiunta alla retribuzione mensile, di 1/26 della retribuzione normale di fatto ivi compresa la percentuale di maggiorazione di lavoro a squadre e notturno qualora ne ricorrano gli estremi e senza prolungamento del congedo stesso.

Chiarimento a verbale

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre qualora tali prestazioni siano state già programmate per i giorni di permesso concessi.

Per il lavoratore a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Art. 67
(Servizio militare)

Per il caso di chiamata alle armi per servizio di leva e di richiamo alle armi si rinvia alle norme di legge che regolano la materia.

La chiamata alle armi per obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il periodo di servizio militare per leva vale quale anzianità a tutti gli effetti contrattuali ad essi connessi, ad eccezione del trattamento di fine rapporto; il periodo del richiamo alle armi vale solo quale anzianità di servizio.

Terminato il servizio di leva, il lavoratore dovrà presentarsi a riprendere servizio entro 30 giorni dal congedamento, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Alla fine del richiamo il lavoratore deve presentarsi in azienda, sempre salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata sino ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei, di trenta se ha avuto durata superiore a sei mesi. Non presentandosi nei termini suddetti il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Il lavoratore richiamato alle armi non potrà essere licenziato, sempreché non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Il trattamento di cui sopra viene applicato anche a quei lavoratori che anziché il servizio militare compiano un servizio sostitutivo previsto dalla legge.

I lavoratori cui sia attribuita la qualifica di volontario in servizio civile, che beneficiano del rinvio del servizio militare, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo le norme di legge previste per la chiamata alle armi per il servizio di leva.

Sono considerati in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti richiesti e prescindendo da fini di lucro, assumano un impiego di lavoro nei Paesi in via di sviluppo della durata di almeno due anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.

Art. 68
(Volontariato civile)

Fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 194/2001 (regolamento recante norme concernenti la partecipazione delle Organizzazioni di volontariato nell'attività di protezione civile) compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato, o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale.

Tali aspettative non potranno comunque essere superiori ai 6 mesi.

Art. 69
(Diritto allo studio e facilitazioni ai lavoratori studenti)

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti e con la loro collaborazione, corsi di studio, corsi monografici, corsi di formazione professionale, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Analogo diritto ad usufruire dei medesimi permessi a carico del monte ore triennale è riconosciuto ai lavoratori che abbiano richiesto all'azienda la frequenza ai corsi di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione e/o formazione continua concordati a livello aziendale.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, fatti salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti; all'inizio di ogni anno, a richiesta di una delle parti, saranno esaminate, tra Direzione aziendale e R.S.U., le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, tenendo conto del tipo di scuola che i lavoratori dell'azienda intendono frequentare.

I lavoratori di cui al 1° comma che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2,5% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva

mediante accordi con la Rappresentanza sindacale unitaria. Nelle aziende fino a 200 dipendenti, gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale, saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro-capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Fermo restando il monte ore di cui sopra, nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo o di studio della lingua italiana per i lavoratori stranieri, le ore di permesso retribuito "pro-capite" nel triennio, comprensive delle prove di esame, sono 250, elevabili a 300 nel caso di frequenza a corsi di alfabetizzazione.

Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° comma, la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al 4° comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria. Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al 4° comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Le parti individuando nella formazione continua lo strumento idoneo a migliorare le competenze lavorative e le conoscenze individuali convengono di distribuire l'attuale monte ore per il 60% alla formazione continua e per il restante 40% al diritto allo studio.

Chiarimento a verbale 1

Agli effetti della presente normativa per anno scolastico si intende il periodo dal 1° ottobre al 30 settembre dell'anno solare successivo.

Chiarimento a verbale 2

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la prescritta maggiorazione nel caso in cui, per l'operaio interessato, il lavoro a squadre sia già stato programmato per i giorni di permesso concessi.

Per il lavoratore a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Art. 70
(Facilitazioni particolari ai lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Per i lavoratori di nuova assunzione impiegati in regolari corsi di studio, di cui al 1° comma, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, si prevede la possibilità di concordare un orario di lavoro a tempo parziale.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due anche nel caso di un unico esame universitario che si articoli su più prove in giorni diversi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 69, Parte generale.

Inoltre i lavoratori studenti ad orario contrattuale potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente "pro-quota", in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Le parti concordano che qualora a consuntivo di ciascun anno risultassero ore di permesso retribuite non utilizzate, a livello aziendale, con accordo fra le parti, dette ore potranno essere quantificate economicamente e gli importi ricavati potranno essere utilizzati per iniziative di sostegno a favore dei lavoratori.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Chiarimento a verbale 1

Agli effetti della presente normativa per anno scolastico si intende il periodo dal 1° ottobre al 30 settembre dell'anno solare successivo.

Chiarimento a verbale 2

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la prescritta maggiorazione nel caso in cui, per l'operaio interessato, il lavoro a squadre sia già stato programmato per i giorni di permesso concessi.

Per il lavoratore a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Art. 71
(Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti confermano la comune volontà di porre una costante attenzione alle problematiche relative all'ambiente, alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro, avendo l'obiettivo di realizzare un miglioramento continuo delle condizioni in cui si opera nelle aziende del settore.

Pertanto, nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto dall'Ente bilaterale nazionale con l'INAIL e valorizzando l'importante lavoro svolto dall'Ente bilaterale al riguardo, si conviene di realizzare quanto di seguito richiamato:

- in relazione alla dichiarazione a verbale in calce al presente articolo si procederà a definire le modalità di svolgimento delle sessioni periodiche di settore dedicate ai temi della salute, sicurezza ed ambiente, con la presenza delle R.L.S. ed il coinvolgimento attivo dei soggetti ritenuti più utili per pervenire ad esiti concreti. Le forme di coinvolgimento di INAIL saranno verificate in sede di EBLI e con l'Istituto stesso, anche in relazione a quanto già previsto dal Protocollo;
- si darà capillare ed effettiva diffusione all'informazione ed alla formazione specifica prevista e progettata tramite EBLI, sia adeguando la normativa contrattuale per quanto di competenza, che fornendo indicazioni e strumenti opportuni per facilitare l'organizzazione di questa attività coinvolgendo i lavoratori e le aziende.

1. Doveri delle aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 17, 18, 19 e 20, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal 2° comma dell'art. 20, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., relativamente al contributo nell'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza;
- l'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i Rappresentanti per la sicurezza, deveno essere scrupolosamente osservati dai lavoratori interessati;

- il lavoratore segnalerà, tempestivamente, al proprio capo diretto, le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo;
- il lavoratore dovrà partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro.

2. Rappresentanti per la sicurezza

In applicazione dell'art. 34, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. e dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995 i Rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

a) unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti: 1 Rappresentante per la sicurezza;
b) unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: 1 Rappresentante per la sicurezza;
c) unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: 2 Rappresentanti per la sicurezza;
d) unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti: 3 Rappresentanti per la sicurezza;
e) unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti: 6 Rappresentanti per la sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di Rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art. 18 del vigente contratto nazionale di lavoro, ove tale carica sindacale risulti attivata.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c), d) ed e) i Rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza sindacale unitaria.

3. Procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lett. a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il Rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 20 del vigente c.c.n.l.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), c), d) ed e) i Rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza sindacale unitaria con le modalità previste dal vigente c.c.n.l.

All'atto della costituzione della R.S.U. i candidati a Rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

Nei casi in cui si è già costituita la R.S.U., per la designazione dei Rappresentanti per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto i Rappresentanti per la sicurezza sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il Rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

In assenza di Rappresentanze sindacali in azienda, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate; per il caso delle aziende con un numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Il verbale contenente i nominativi dei Rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla Direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, all'Organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I Rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulla costituzione delle R.S.U.

4. Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di Rappresentante per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui al par. 2, al Rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare susseguente, fatti salvi i successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lett. c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., i Rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente

normativa, oltre i permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lett. b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., i Rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni Rappresentante.

I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al par. 2, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dall'art. 50, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

5. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

A) Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il Rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

B) Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

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

Il Rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza.

Il Rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

C) Informazioni e documentazione aziendale

Il Rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 50, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28, comma 3, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del Rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti all'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il Rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i Rappresentanti per la sicurezza segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'Organismo paritetico territoriale competente.

6. Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 50, comma 1, lett. g), D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio di cui al vigente c.c.n.l. Per tale utilizzo è escluso il requisito della durata del corso per un numero di ore doppio rispetto a quello prelevato dal monte ore per il diritto allo studio.

7. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

8. Registro degli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a 1 giorno, compreso quello dell'evento.

Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro sul luogo di lavoro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'Organo di vigilanza.

La cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, è tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

9. Lavoratori addetti ai videoterminali

S'intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, 1° comma, lett. c), D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno 4 ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti a lavoro a turni come previsto dal presente c.c.n.l., l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. ed all'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

10. Commissione nazionale su ambiente e sicurezza

Le parti al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro, concordano di istituire una Commissione nazionale a cui affidare la realizzazione dei seguenti punti programmatici:

1) introduzione di una formazione/informazione strutturata e condivisa sul rischio, biologico;

2) prevedere che le R.L.S. possano assumere una competenza sulla salute dei lavoratori ed in relazione alle tematiche ambientali e prevedere adeguata formazione;

3) istituzione del libretto formativo per la registrazione dei corsi sostenuti dai lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di realizzare un appuntamento ordinario annuale, cui far partecipare gli R.L.S., che abbia per oggetto il monitoraggio della situazione ambientale interna ed esterna e di sicurezza sul lavoro.

A tal fine sarà predisposto attraverso l'Ente bilaterale, un rapporto sulla evoluzione della situazione intervenuta rispetto alla precedente analoga iniziativa.

I risultati saranno oggetto di valutazioni ed utile riferimento al fine di adottare le adeguate decisioni per migliorare la situazione.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Aggiungere Articolo nuovo (Studio di settore EBLI)
Le parti concordano sulla necessità di realizzare uno studio di settore a cura di EBLI per il monitoraggio delle tematiche legate all'ambiente di lavoro e alla sicurezza.

Art. 72
(Abiti da lavoro - DPI)

L'azienda fornirà gratuitamente gli abiti da lavoro, quando essa ne prescriva l'adozione.

Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di esso, l'azienda concorrerà in ragione del 40% alla spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Ai sensi dell'art. 74 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., per dispositivo di protezione individuale si intende qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

Non costituiscono, invece, DPI:

a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;

b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;

c) le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e delle forze del servizio per il mantenimento dell'ordine;

d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto;

e) i materiali sportivi quando utilizzati a fini sportivi e non per attività lavorative;

f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;

g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

I DPI devono essere usati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimento di riorganizzazione del lavoro.

In base al disposto di cui all'art. 77 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., il datore di lavoro ai fini della corretta individuazione dei DPI deve effettuare un'analisi ed una valutazione dei rischi presenti in azienda, quindi, valutare le caratteristiche dei DPI che va acquistando ed aggiornare la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.

Il datore di lavoro, inoltre, non solo deve fornire ai lavoratori i DPI maggiormente congrui rispetto ai rischi presenti nell'ambiente di lavoro ma ha un obbligo di corretta informazione sugli stessi nonché l'onere di manutentarli garantendone l'efficienza, le condizioni di igiene, le riparazioni e le sostituzioni necessarie.

Art. 73
(Disciplina del lavoro)

I rapporti tra i lavoratori, ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza.

Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di indicare ai lavoratori le persone dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende e alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza.

Per le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili, durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro, si fa esclusivamente riferimento all'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 74
(Regolamento interno)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Laddove già esista o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme di legge, del presente contratto o con le norme interconfederali che siano vigenti sui compiti delle Commissioni interne.

Il regolamento interno, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 74
(Regolamento interno)
Sostituire il 2° comma con il seguente: "Il regolamento interno, portato a conoscenza delle maestranze, anche mediante copia dello stesso, e controfirmato per ricezione o in alternativa esposto mediante affissione nell'albo aziendale, dovrà essere rispettato dalle maestranze.".

Art. 75
(Modalità per l'esercizio del diritto di sciopero nelle aziende di lavanderie industriali del settore sanitario ed ospedaliero)

Le parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue:

1) il diritto di sciopero è esercitato adottando procedure e misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili come di seguito individuate.

2) Individuazione delle prestazioni indispensabili

Si considerano prestazioni indispensabili quelle relative al servizio di lavaggio e/o lavanolo per sale operatorie, sale di degenza, pronto soccorso, servizio di guardaroba presso le strutture sanitarie, servizi di sterilizzazione per sale operatorie.

Il servizio di lavaggio e/o lavanolo strumentale all'erogazione dei servizi minimi essenziali sarà assicurato, tenuto conto delle specifiche condizioni organizzative aziendali e delle disponibilità di magazzino, in modo da garantire il 50% della fornitura di biancheria e/o kit sterili destinata agli utenti. Il servizio di guardaroba presso le strutture sanitarie strumentale all'erogazione della biancheria ai reparti ed al ritiro della biancheria sporca sarà assicurato in modo da garantire la funzionalità del 50% del servizio con particolare attenzione al ritiro dello sporco e distribuzione del pulito ai reparti.

3) Proclamazione e preavviso

Al fine di predisporre le condizioni tecnico-organizzative per realizzare l'erogazione delle prestazioni indispensabili, nonché favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto nel caso di vertenze aziendali, le proclamazioni degli scioperi e delle modalità di svolgimento dovrà avvenire con un preavviso di 10 giorni.

Tali condizioni tecnico-organizzative, saranno definite preliminarmente in sede aziendale, entro 60 giorni dalla firma del presente c.c.n.l., tenuto conto degli accordi sindacali eventualmente già definiti a riguardo e/o della prassi esistente ricorrendo agli istituti contrattuali disponibili.

Scaduto il termine di cui sopra, in assenza di accordo, le parti, a tutti i livelli si impegnano a rimuovere gli ostacoli che hanno impedito il raggiungimento dell'intesa in sede aziendale.

Gli scioperi dichiarati o in corso saranno sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

4) Adempimenti dell'impresa

L'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate in relazione alla proclamazione sindacale, di cui al precedente punto 1, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.

In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa committente.

Art. 76
(Conservazione del materiale)

Ai fini della sicurezza sul lavoro, il lavoratore ha il dovere di comunicare alla Direzione aziendale ogni irregolarità di funzionamento degli automezzi, macchinari ed attrezzature a lui affidati, che ha il diritto di ricevere in buono stato di uso.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto affidatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone però tempestivamente la Direzione dell'azienda.

Anche in funzione della sicurezza sul lavoro il lavoratore non può apportare nessuna modifica a quanto affidatogli senza aver avuto autorizzazione dal suo superiore.

Art. 77
(Provvedimenti disciplinari)

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definitivo tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'Organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori e i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino a un importo equivalente a due ore della retribuzione contrattuale conglobata (RCC), oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione o abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

c) che, per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine o al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori e il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli;

i) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda o, in mancanza di queste, all'INPS.

Art. 78
(Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le norme di cui ai precedenti articoli, nonché quelle del presente articolo, dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale.

Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissioni nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 74, Parte generale.

L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto, sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati dall'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata.

Il provvedimento che l'azienda intende adottare non potrà essere comminato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso del detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore, potrà comminare il provvedimento disciplinare.

Se l'azienda non provvederà a comminare il provvedimento entro 6 giorni successivi alle controdeduzioni del lavoratore, queste si riterranno accolte.

I termini di cui sopra, qualora candenti in un giorno festivo, si intendono prorogati al giorno seguente non festivo.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo dell'Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro.

In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 78
(Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari)
Sostituire il 2° comma con il seguente: "Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, nelle modalità indicate nel precedente art. 74, Parte generale, altre norme previste dal regolamento interno.".
Sostituire il comma 7 con il seguente: "Se l'azienda non provvederà a comminare il provvedimento entro i 10 giorni successivi al termine concesso a difesa al lavoratore e sempreché siano state presentate delle giustificazioni da parte del lavoratore, queste si riterranno accolte.".

Art. 79
(Norme per il licenziamento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per i licenziamenti individuali ha applicazione la legge 15 luglio 1996, n. 604, integrata da quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300), così come modificato dalla legge n. 92/2012, e l'art. 2119 del codice civile.

In particolare possono costituire causa di licenziamento:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la predetta consecutività i giorni festivi e non lavorativi eventualmente intercorrenti;

c) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavoro o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

d) litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

e) recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;

f) furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, perché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

g) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

h) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiale anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocumento all'azienda;

i) insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;

j) trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

La predetta elencazione non esclude quegli altri comportamenti o fatti che per la loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso del verificarsi dei casi sopra esposti, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare, non disciplinare, del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 5 giorni. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali controdeduzioni.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un Rappresentante sindacale unitario.

Le parti, in ottemperanza alle modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012 in materia, stabiliscono che a decorrere dal 1° gennaio 2013, in tutti i casi di licenziamento di un lavoratore assunto a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a versare all'INPS una somma pari al 41% del tetto massimale Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, ella legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al comma precedente è moltiplicato per tre volte.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 79
(Norme per il licenziamento)
Sostituire il 1° comma con il seguente: "Per i licenziamenti individuali, ha applicazione la legge n. 300/1970 e la specifica normativa vigente."
Sostituire il testo di cui alla lettera e) del 2° comma con il seguente: "e) recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione nei termini previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 per la medesima mancanza o a una sospensione nei sedici mesi precedenti per mancanza diversa;"
Al 4° comma sostituire il numero "5" con il numero "8", salvo verifica tecnico-giuridica di compatibilità con il resto dell'impianto.

N.d.R.: L'accordo 11 maggio 2017 prevede quanto segue:
Art. 79
(Norme per il licenziamento)
Al quarto comma sostituire il numero "5" con il numero "8".

Art. 80
(Trattenuta per risarcimento danni)

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate, in modo che la retribuzione non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo, salvo caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 81

(Cessione, trasformazione e trapasso di azienda)

La cessione, la trasformazione o il trapasso di azienda non determinano di per sé la risoluzione del rapporto di lavoro. Ove non si addivenga, d'accordo fra le parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 82
(Trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.
Ai sensi dell'art. 5 della legge sopracitata il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica operaia sino al 31 dicembre 1989 è commisurato alle seguenti aliquote:
- 11/30 fino a 4 anni compiuti;
- 14/30 dal 5° al 12° anno compiuto;
- 20/30 dal 13° al 18° anno compiuto;
- 30/30 oltre il 18° anno compiuto.

Dal 1° gennaio 1990 gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia saranno equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).

Chiarimento a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 297/1982 l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982 è determinata, in relazione alla qualifica di appartenenza, sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 12, Parte operai, 8, Parte intermedi, 10, Parte impiegati del c.c.n.l. 2 agosto 1979.

Dichiarazione a verbale

Ai lavoratori assunti precedentemente al 1° gennaio 1989, per i quali veniva applicata altra normativa rispetto a quella del presente articolo, vengono mantenute le condizioni contrattuali già poste in essere.

Art. 83
(Indennità in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore il trattamento previsto per il licenziamento - ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso - spetterà alle persone indicate nell'art. 2122 del codice civile.

Art. 84
(Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In relazione al "Protocollo 4 sulla previdenza integrativa volontaria", di cui in allegato al presente contratto, le parti convengono di incrementare dal 1° luglio 2008 la quota di contribuzione della previdenza complementare indicando l'incremento della percentuale al 2%, in presenza di analoga contribuzione del lavoratore.
Le parti, condividendo l'importanza del Fondo, concordano di mettere a disposizione dei lavoratori il materiale informativo che sarà fornito dal Fondo stesso (lettera "ad hoc" da inserire in busta paga, consegna del kit di Previmoda ai lavoratori neo assunti, spazi espositivi, manifesti e brochures) e concordano altresì di agevolare la partecipazione a seminari formativi dei lavoratori che saranno individuati come referenti del Fondo a livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a sostenere l'applicazione di eventuali ulteriori prestazioni che venissero definite all'interno di Previmoda e di nuove modalità che favoriscano nuove adesioni al Fondo anche attraverso l'utilizzo del t.f.r.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
1) Assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente
Le parti con il presente rinnovo intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% dell'ERN, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente a PREVIMODA per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al fondo PREVIMODA stesso.
Sono esentate dal versamento del contributo di cui al precedente punto 1, le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato una analoga ed equivalente assicurazione a

beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti a PREVIMODA.
2) Adesioni Fondo integrativo previdenziale - Informativa periodica ai lavoratori
Relativamente all'istituto della previdenza complementare, le parti concordano sulla necessità di informare periodicamente i lavoratori al fine della loro adesione a PREVIMODA, il Fondo di previdenza complementare di riferimento per il settore. Tale informazione periodica può avvenire, in via esemplificativa, tramite documentazione da allegare alla busta paga.

Art. 85
(Fondo sanitario integrativo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono di istituire un Fondo, di natura paritetica per l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio sanitario nazionale. Lo scopo del Fondo è quello di garantire ai lavoratori iscritti, dipendenti delle imprese del settore, trattamenti di assistenza sanitaria integrativa.

Per il finanziamento del Fondo, le parti concordano un importo massimo di € 7 lordi mensili a carico del datore di lavoro e per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato. Nessun altro costo diretto o indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro.

I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel relativo regolamento.

Nota a verbale

Le parti prendono atto che per motivi non dipendenti dalla loro volontà rispetto agli impegni assunti con il precedente contratto collettivo di lavoro 17 dicembre 2007 - relativamente all'istituzione del Fondo sanitario e all'implementazione del nuovo sistema di inquadramento professionale - non si sono pienamente concretizzati i percorsi convenuti, e in relazione a ciò valorizzano questo stato di cose in 8 euro lordi mensili (1 + 7). Pertanto, le aziende metteranno a disposizione 8 euro (otto/00) lordi mensili a lavoratore come cifra comprensiva la cui modalità di fruizione sarà determinata in accordo tra le parti nazionali entro e non oltre il 31 ottobre 2011. Tali risorse economiche, saranno corrisposte a partire dal 1° novembre 2011 e saranno comunque utilizzate per rafforzare gli obiettivi di promozione e di incentivazione delle professionalità tramite il nuovo sistema di inquadramento e la realizzazione del Fondo sanitario.

Nota a verbale 2

Le parti si danno atto che con il presente articolo è soddisfatto quanto dalle stesse previsto con Protocollo 5 allegato.

N.d.R.: L'accordo 8 luglio 2014 prevede quanto segue:
- Visto l'impegno assunto con il vigente c.c.n.l. di categoria, in particolare all'art. 83
- Valutato il progetto di statuto
Concordano
di realizzare, per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini ed altri settori, un Fondo di assistenza sanitaria, denominato "FASIL", con i contenuti definiti con il presente accordo e relativi allegati.
1. Natura e scopo del fondo
Il Fondo, costituito come Associazione non riconosciuta ai sensi dell'art. 36 e seguenti del codice civile e regolato dallo Statuto, ha lo scopo di provvedere, nei limiti delle contribuzioni stabilite dalle fonti istitutive, al rimborso delle spese sanitarie a favore dei lavoratori iscritti secondo quanto previsto nello Statuto (premessa).
2. Destinatari
Sono destinatari delle prestazioni del Fondo:
1) i lavoratori a tempo indeterminato in forza ai quali si applica il c.c.n.l. delle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini;
2) i lavoratori a tempo determinato con contratto di durata superiore ai 12 mesi e secondo quanto previsto dallo Statuto (art. 7);
3) su base volontaria, i coniugi, i conviventi more uxorio ed i figli fiscalmente a carico dei lavoratori a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato con contratto di durata superiore ai 12 mesi ai quali si applica il c.c.n.l. delle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini;
4) gli ex dipendenti prosecutori volontari del versamento contributivo;
5) i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo;
6) i lavoratori di altri settori, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei delegati.
3. Associati
Sono iscritti del Fondo, in qualità di associati:
- i lavoratori a tempo indeterminato ed a tempo determinato con contratto di durata superiore ai 12 mesi;
- il nucleo familiare dei lavoratori associati, con contributo facoltativo come stabilito nello Statuto (art. 8);
- le imprese dalle quali dipendono i lavoratori associati, secondo le modalità stabilite nello Statuto (art. 9).

4. Contributi

I contributi dovuti al Fondo sono costituiti dalle contribuzioni previste dal c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini con eventuali integrazioni ad opera della contrattazione aziendale o, su base volontaria, ad opera degli associati.

Accanto alla contribuzione versata dalle imprese, secondo quanto previsto dal c.c.n.l. e da eventuali accordi di secondo livello, può esserci anche la contribuzione versata, su base volontaria, da ciascun lavoratore iscritto per se stesso e/o per il proprio nucleo familiare. Il versamento delle contribuzioni al Fondo avviene con cadenza fissata dal regolamento.

5. Prestazioni

Il Fondo eroga esclusivamente prestazioni di carattere economico, dietro la presentazione di idoneo documento giustificativo della spesa da parte dell'iscritto, con riferimento a prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, specificatamente individuate nel Regolamento.

Le prestazioni sono erogate nei confronti di chi, al momento dell'erogazione, risulti essere iscritto al Fondo ed in regola con i versamenti contributivi dovuti, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento medesimo.

In via esemplificativa, le aree delle prestazioni sanitarie riconosciute dal Fondo riguardano:

a) interventi chirurgici e ricoveri;

b) visite specialistiche anche a carattere preventivo;

c) cure odontoiatriche.

In sede di prima applicazione, il Fondo erogherà le prestazioni di cui al Prontuario secondo i limiti e le condizioni ivi previste.

6. Organi del Fondo

Gli organi del Fondo sono previsti nello Statuto. Con l'atto costitutivo del Fondo verranno previsti i seguenti organi preposti a realizzare quanto necessario per l'avvio operativo e l'amministrazione del Fondo:

a) l'Assemblea dei Delegati;

b) il Consiglio di Amministrazione;

c) il Presidente del Fondo;

d) il Vice Presidente del Fondo;

e) il Collegio dei revisori contabili.

Gli organi di cui alle lettere a), b), c) e d) hanno la durata di tre esercizi e restano in carica sino alla nomina del nuovo organo e sono rieleggibili consecutivamente per un solo triennio.

Nella fase di costituzione e consolidamento del Fondo, la designazione dei componenti dell'Assemblea dei delegati viene effettuata secondo i criteri decisi e approvati dalle rispettive organizzazioni nazionali. A regime, si provvederà ad effettuare delle elezioni ad hoc con le modalità ed i criteri descritti nel Regolamento.

In caso di cessazione di un componente di uno degli organi di cui alle lettere a), b), c) e d) nel corso del mandato (ivi compresa l'ipotesi della decadenza), questi sarà sostituito da altro componente designato dalla rispettiva Organizzazione di appartenenza e la sostituzione avrà effetto per il periodo residuo del mandato.

La decadenza si verifica laddove il componente dell'Organo risulti assente ingiustificato per almeno 3 (tre) riunioni consecutive.

La decadenza per qualsiasi ragione da componente degli Organi comporta la decadenza dalla carica di Presidente o di Vice Presidente del Fondo o da quella di Presidente o Vice Presidente dei Comitati di gestione.

7. Programma operativo per l'avvio del Fondo

Le Parti concordano di attuare il programma operativo del Fondo, successivamente riepilogato, ferma restando la realizzazione di un portale ove reperire tutte le informazioni necessarie sul funzionamento del Fondo e fornire consulenza ed assistenza sulle prestazioni riconosciute e sulle strutture pubbliche e/o private convenzionate.

Le Parti individuano il seguente programma operativo necessario e funzionale a realizzare il Fondo:

- Comunicazione alle imprese associate ed ai lavoratori circa il presente accordo sindacale ed i suoi allegati

- Scelta e convenzione con la banca ove far confluire i versamenti una tantum e le contribuzioni

- Ricerca di strumenti per la realizzazione di una anagrafe

- Definizione dell'assetto organizzativo e della gestione amministrativa del Fondo e di eventuali convenzioni con soggetti terzi funzionali alla realizzazione dello scopo sociale

- Comunicazione alle imprese dei riferimenti bancari per il versamento della contribuzione

- Individuazione dei componenti i vari organi

- Individuazione di una sede e suo allestimento

- Avvio di una campagna promozionale sul Fondo

- Predisposizione del programma informatico c.d. "anagrafe"

- Comunicazione alle imprese sulla distinta dei nominativi che dovrà essere trasmessa al Fondo

- Comunicazione da parte dell'impresa al Fondo di tutti i lavoratori a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato con contratto di durata superiore ai 12 mesi, in forza con relativa scheda anagrafica

- Aggiornamento definitivo dell'anagrafe. Delibera sull'effettiva partenza del Fondo

- Primi versamenti contributivi ed invio ai lavoratori di un certificato di appartenenza al Fondo

- Avvio del sito internet del Fondo

- Avvio delle procedure elettorali per la costituzione degli organi elettivi

Le parti si impegnano alla costituzione del Fondo entro la fine del mese di luglio 2014 conferendo ai rispettivi legali rappresentanti tutti i poteri necessari alla stipula dell'atto notarile, ivi compresi quelli di firma.
8. Clausola di salvaguardia
In assenza di legislazione nazionale specifica in materia di Fondi sanitari settoriali, le Parti si danno atto che il presente accordo e le norme previste nello Statuto del Fondo rispondono agli impegni assunti con il c.c.n.l. del 19 giugno 2013 in materia di Fondo di assistenza sanitaria.
Nel caso di futuri interventi legislativi in materia, comportanti modifiche del presente accordo, le Parti si impegnano sin d'ora ad incontrarsi per valutarne l'impatto e scegliere se ridefinire gli ambiti di operatività del Fondo ovvero ricercare soluzioni che lo rendano compatibile con le disposizioni di legge senza aggravio complessivo di costi e cercando di evitare comunque la procedura di scioglimento del Fondo stesso.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
1) Assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente
Le parti con il presente rinnovo intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% dell'ERN, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente a PREVIMODA per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al fondo PREVIMODA stesso.
Sono esentate dal versamento del contributo di cui al precedente punto 1, le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato una analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti a PREVIMODA.
2) Adesioni Fondo integrativo previdenziale - Informativa periodica ai lavoratori
Relativamente all'istituto della previdenza complementare, le parti concordano sulla necessità di informare periodicamente i lavoratori al fine della loro adesione a PREVIMODA, il Fondo di previdenza complementare di riferimento per il settore. Tale informazione periodica può avvenire, in via esemplificativa, tramite documentazione da allegare alla busta paga.

N.d.R.: L'accordo 11 maggio 2017 prevede quanto segue:
Inoltre, con il presente accordo le parti intendono abrogare la Dichiarazione a verbale introdotta all'art. 37 c.c.n.l., con l'ipotesi di accordo sottoscritta il 13 luglio 2016 (allegata al presente accordo) e, al contempo, convengono di modificare la Nota a verbale 1 di cui all'art. 85 c.c.n.l. nel seguente modo:
Art. 85
(Fondo sanitario integrativo)
"Nota a verbale
Le parti prendono atto che per motivi non dipendenti dalla loro volontà rispetto agli impegni assunti con il contratto collettivo di lavoro del 17 dicembre 2007 - relativamente all'implementazione del nuovo sistema di inquadramento professionale - non si sono pienamente concretizzati i percorsi convenuti, e in relazione a ciò valorizzano questo stato di cose in 8 euro lordi mensili (1 + 7). Di questi, con il c.c.n.l. del 19 dicembre 2009 si è già previsto che le aziende versino 1 euro come contributo per il Fondo sanitario integrativo di cui al presente articolo. Con riferimento ai restanti 7 euro lordi, si conviene che a partire dal 1° gennaio 2018 l'incentivo di modulo è incrementato dei seguenti importi lordi:
- A2: 5 €;
- A3: 6 €;
- B1: 8 €;
- B2: 9 €;
- B3: 10 €;
- C1: 12 €;
- C2: 13 €.
In tal modo si intende totalmente assolto l'onere posto a carico delle imprese con il c.c.n.l. del 19 dicembre 2009.".
Le parti, infine, esprimono soddisfazione per il lavoro svolto dalla Commissione tecnica nazionale con riferimento all'accorpamento di alcune figure professionali, così come indicato all'art. 37 della suddetta ipotesi di accordo, e si impegnano a recepirne i risultati.

Parte operai

Art. 86
(Modalità di corresponsione della retribuzione)

La retribuzione normale sarà corrisposta agli operai in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) Agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze

retribuibili e le festività di cui all'art. 91, Parte operai, escluse solo quelle coincidenti con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale.

b) Agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando il seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

retribuzione di fatto mensile / ore lavorative del mese

Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).

Art. 87
(Sospensione e interruzione del lavoro)

In caso di interruzione di lavoro, dovuta a causa di forza maggiore, sempre che l'operaio sia trattenuto nello stabilimento, nel conteggio della retribuzione non verrà dedotto l'importo relativo alla interruzione stessa.

In caso di sospensione dal lavoro che oltrepassi i 15 giorni lavorativi consecutivi, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto a tutte le indennità spettanti, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 88
(Lavoro discontinuo)

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e alle disposizioni legislative vigenti, non può superare le 50 ore medie settimanali.

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

Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri.

Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%.

Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50ª ora settimanale compresa, ovvero 72ª ora settimanale per i custodi e portieri fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario di cui all'art. 49 del presente contratto, per le ulteriori ore prestate. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento ai criteri indicati allo stesso articolo.

Art. 89
(Orario di lavoro con modalità di prestazione del personale viaggiante con mansioni discontinue)

Il limite di orario ordinario di lavoro del personale viaggiante il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate è di 47 ore settimanali/medie nell'anno.

Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili. Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, la eventuale maggior durata del lavoro effettivo per la guida dei veicoli e per l'attività complementare viene retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal foglio di registrazione del cronotachigrafo.

Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola trasferta, così come prevista dall'art. 58, nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla sede dell'impresa.

Nota a verbale

Quanto concordato in tema di orario di lavoro per mansioni discontinue non comporta conseguenza alcuna sugli accordi già intervenuti a livello aziendale tra le parti, relativi alla forfettizzazione delle prestazioni straordinarie, fino a nuova intesa, né può determinare in alcun caso peggioramenti del trattamento economico preesistente, a parità di condizioni.

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

Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista dall'art. 46 del presente contratto per gli altri lavoratori dell'azienda.

Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 51 (lavoro a squadre), ai soli fini della maggiorazione dell'1,05%.

Chiarimento a verbale

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità.

Art. 90
(Lavoro a cottimo)

E' ammesso il sistema di lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, nelle varie forme.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, un guadagno non inferiore al 10% della retribuzione, alla pluralità degli operai di normale capacità ed operosità, lavoranti a cottimo una medesima lavorazione.

Nel caso in cui, per motivi da esso non dipendenti, l'operaio lavorante a cottimo non realizza il guadagno minimo di cui sopra, questo gli sarà integrato fino al raggiungimento di detto limite.

Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo al lavoro ad economia avrà diritto alla conservazione della sua media individuale di cottimo, sempre che restino inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Il periodo di assestamento delle tariffe non potrà superare il termine di due mesi e sarà concordato dalle parti interessate.

Durante il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo, all'operaio già cottimista sarà garantito, oltre la paga base, il 75% dell'utile di cottimo realizzato nei precedenti periodi di paga.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

Le aziende dovranno preventivamente, per iscritto o mediante affissione, mettere a conoscenza degli operai le tariffe di cottimo.

I datori di lavoro, nel corso di ciascun periodo di paga e con i mezzi più opportuni, dovranno informare gli operai della quantità di lavoro eseguito e del guadagno conseguito.

Per l'esame di eventuali contestazioni relative all'applicazione del presente articolo si richiama la procedura circa la risoluzione della controversia.

Art. 91
(Giorni festivi - Riposo settimanale)

1. Sono giorni festivi i seguenti:
1) Capodanno: 1° gennaio;
2) Epifania: 6 gennaio;
3) Giorno dell'Angelo: -;
4) Anniversario Liberazione: 25 aprile;
5) Festa del lavoro: 1° maggio;
6) Festa della Repubblica: 2 giugno;
7) Assunzione Maria Vergine: 15 agosto;
8) Ognissanti: 1° novembre;
9) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
10) Santo Natale: 25 dicembre;
11) Santo Stefano: 26 dicembre;
12) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Per i giorni festivi anzidetti verrà applicato il seguente trattamento economico:

a) quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione di fatto mensile;

b) in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre la retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione di fatto quante sono le ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'art. 49, Parte generale;

c) in caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto un trattamento economico corrispondente a 1/26 della retribuzione di fatto mensile ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05%.

La festività del Santo Patrono coincidente con altra festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Qualora tali due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.

Per i compensi relativi alle festività del 15 agosto e del 4 novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della riduzione di orario) contenute nell'art. 46.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all'operaio o all'apprendista, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- sospensione dal lavoro - a qualunque causa dovuta - indipendentemente dalla volontà dell'operaio, a esclusione delle sospensioni durante le quali l'operaio fruisca dell'indennità di disoccupazione da oltre due settimane, nonché - eccezione fatta per le festività di cui ai numeri 4 e 5 - delle sospensioni dal lavoro, in atto da oltre 2 settimane;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;
- sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con un altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

2. Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

3. A decorrere dal 1° gennaio 1980 il regime retributivo aggiunto previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per le 4 festività di cui al punto b), S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, viene trasformato in corrispondenti giornate di riposo compensativo.

Il godimento delle suddette giornate di riposo compensativo avverrà a titolo di permesso individuale a rotazione, da richiedersi con almeno 48 ore di preavviso, nei periodi di minore attività produttiva, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con la R.S.U., diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

La maturazione delle suddette giornate di riposo compensativo avverrà con i criteri previsti dal presente contratto per la maturazione delle ferie.

4. Restano ferme le modalità retributive previste dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977, punto a), per la festività nazionale spostata in domenica, salvo gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 46.

Chiarimento a verbale

Per le unità produttive aventi sede nel comune di Roma, secondo quanto disposto dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, la festività del Santo Patrono coincide con la ricorrenza dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

Art. 92
(Ferie)

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

La Direzione aziendale, di norma entro il primo trimestre di ogni anno, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, propone un programma delle ferie che dovrà essere concordato con la R.S.U.

In assenza di accordo, tre settimane saranno possibilmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. In caso di esigenze organizzative e/o tecnico-produttive la diversa distribuzione della terza settimana sarà concordata fra Direzione e Rappresentanza sindacale unitaria. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra la Direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

In relazione alle caratteristiche del settore, al tipo di attività richiesto e alle esigenze di distribuzione della prestazione lavorativa nell'arco annuale, anche con riferimento alla ubicazione delle aziende ed al loro mercato, il periodo di godimento delle ferie sarà opportunamente ed adeguatamente scaglionato al fine di garantire la presenza al lavoro del personale necessario anche nei periodi di più intensa attività lavorativa.

Tale scaglionamento per settimane intere sarà oggetto di esame preventivo tra Direzione aziendale e R.S.U. che è impegnata a favorire la concreta attuazione di quanto sopra.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane

o due quindicine.

Per gli operai addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) verrà computata, agli effetti del trattamento delle ferie, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati, nell'anno di maturazione delle ferie, i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane verranno considerate come un mese intero.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 91 cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Chiarimento a verbale alla norma sulle ferie 1

Al fine di consentire al personale la possibilità di godere le proprie ferie anche nel periodo compreso tra giugno e settembre, in relazione a quanto stabilito al comma 5, il periodo di godimento delle ferie potrà essere opportunamente fissato per periodi inferiori a quello stabilito al comma 4.

Chiarimento a verbale alla norma sulle ferie 2

Per i lavoratori immigrati, al fine di favorire il rientro al Paese di provenienza, si procederà in sede aziendale a definire criteri e modalità di godimento delle ferie per i lavoratori interessati.

Art. 93
(Tredicesima mensilità)

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata nella misura annua di una mensilità della retribuzione di fatto.

Per gli operai addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) verrà computata agli effetti del trattamento della tredicesima mensilità, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati, nell'anno di maturazione della tredicesima mensilità, i mesi nei quali vi è stata corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane verranno considerate come un mese intero.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese di dicembre se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Agli effetti della liquidazione della tredicesima mensilità verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane verrà considerata come un mese intero.

Art. 94
(Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali, a integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1° al 3° giorno di malattia, il 50% della retribuzione normale di fatto;
- dal 4° al 180° giorno di malattia, il 100% della retribuzione normale di fatto.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico INPS, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale di fatto, per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 64, Parte generale ed una indennità pari al 100% ai lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche o malattie equivalenti, dalle quali risultino effetti invalidanti di terapie salvavita, attestate da certificato della divisione sanitaria competente.

Il trattamento economico di cui sopra sarà corrisposto al lavoratore sempreché la malattia sia riconosciuta dall'INPS e vengano presentate entro i termini stabiliti le prescritte certificazioni mediche.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali economici che determinino per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli sostenuti per gli operai.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali della integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori.

Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 64, Parte generale, anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio, non sul lavoro, sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi) per il trattamento come sopra regolato, restando a essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Il lavoratore che sia stato risarcito dal terzo responsabile ed abbia ricevuto l'integrazione del trattamento INPS da parte dell'azienda è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo dell'integrazione percepita.

Trattamento economico di malattia - Cassa integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia, il datore di lavoro erogherà la preventiva integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla C.i.g.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Chiarimento a verbale 1

Nella retribuzione normale di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere della malattia.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Art. 95
(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda, con decorrenza 1° luglio 1996, deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 90% della retribuzione mensile lorda di fatto per i primi 5 mesi.

Con decorrenza 1° luglio 2005 verrà integrato fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per il periodo di assenza obbligatoria.

E' vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 17, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 sulla tutela delle lavoratrici madri.

Nota a verbale

Il trattamento integrativo, di cui al 1° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Art. 96
(Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 78, Parte generale, o le dimissioni, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di una settimana lavorativa (ad orario normale, secondo il presente contratto).

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza del predetto termine di preavviso, o di parte di esso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione di fatto della suddetta settimana lavorativa o la differenza al suo completamento.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Art. 96
(Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso)
Sostituire il testo dell'articolo come segue: "Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 79, Parte generale, o le dimissioni, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Area professionale/Modulo	*Fino a 5 anni compiuti*	*Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti*	*Oltre 10 anni compiuti*
Qualificata/Consolidato	*1 mese*	*1 mese e mezzo*	*2 mesi*
Qualificata/Centrato	*1 mese*	*1 mese e mezzo*	*2 mesi*
Qualificata/Base	*1 mese*		
Operativa/Consolidato	*20 giorni*		
Operativa Centrato/Base	*7 giorni*		

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza del predetto termine di preavviso, o di parte di esso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione di fatto della suddetta settimana lavorativa o la differenza al suo completamento.".

Parte impiegati

Art. 97
(Trattamento laureati e diplomati)

L'impiegato laureato, assunto in primo impiego per mansioni specificatamente attinenti al proprio titolo di studio di laurea specialistica, non potrà essere assegnato a un modulo inferiore al centrato dell'area professionale tecnica e gestionale qualora sia adibito a mansioni che - pur non essendo esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque per il loro contenuto nelle figure professionali del modulo centrato dell'area professionale tecnica e gestionale.

L'impiegato diplomato, assunto in primo impiego per mansioni specificatamente attinenti al proprio titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato a un modulo inferiore al consolidato dell'area professionale qualificata qualora sia adibito a mansioni che - pur non essendo esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque per il loro contenuto nelle figure professionali del modulo consolidato dell'area professionale qualificata.

Art. 98
(Lavoratori con funzioni direttive)

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 99
(Sospensioni e riduzioni di lavoro)

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 100
(Giorni festivi - Riposo settimanale)

1. Sono giorni festivi i seguenti:
a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
b):
1) Capodanno: 1° gennaio;
2) Epifania: 6 gennaio;
3) Giorno dell'Angelo: -;
4) Anniversario Liberazione: 25 aprile;
5) Festa del lavoro: 1° maggio;
6) Festa della Repubblica: 2 giugno;
7) Assunzione Maria Vergine: 15 agosto;
8) Ognissanti: 1° novembre;
9) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
10) Santo Natale: 25 dicembre;
11) Santo Stefano: 26 dicembre;
12) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lett. b) con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione di fatto un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa, ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05%.

Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti, in aggiunta alla retribuzione di fatto, 2/26 di tale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla retribuzione di fatto con quote orarie della retribuzione stessa aumentata delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 49, Parte generale.

Per i compensi relativi alle festività del 15 agosto e del 4 novembre si fa riferimento alle norme speciali (spostamenti di erogazione e assorbimenti nell'istituto della riduzione di orario) contenute nell'art. 46.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1980 il regime retributivo aggiunto previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per le 4 ex festività di cui al punto b) (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) viene trasformato in corrispondenti giornate di riposo compensativo.

Il godimento delle suddette giornate di riposo compensativo avverrà a titolo di permesso individuale a rotazione, da richiedersi con almeno 48 ore di preavviso, nei periodi di minore attività produttiva, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda e delle esigenze aziendali.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le R.S.U., diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

La maturazione delle suddette giornate di riposo compensativo avverrà con i criteri previsti dal presente contratto per la maturazione delle ferie.

3. Restano ferme le modalità retributive previste dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977, punto a), per la festività nazionale spostata in domenica, salvo gli spostamenti di erogazione previsti dall'art. 46.

Chiarimento a verbale

Per le unità produttive aventi sede nel comune di Roma, secondo quanto disposto dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, la festività del Santo Patrono coincide con la ricorrenza dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

Art. 101
(Ferie)

L'impiegato ha diritto per ogni anno a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni.

L'epoca delle ferie verrà fissata dalla Direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o la Commissione interna.

Per le festività di cui alla lett. b) dell'art. 100 cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Per gli impiegati addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) verrà computata, agli effetti del trattamento delle ferie, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati, nell'anno di maturazione delle ferie, i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. La frazione di ogni singolo mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

In relazione alle caratteristiche del settore, al tipo di attività richiesto e alle esigenze di distribuzione della prestazione lavorativa nell'arco annuale, anche con riferimento alla ubicazione delle aziende ed al loro mercato, il periodo di godimento delle ferie sarà opportunamente e adeguatamente scaglionato al fine di garantire la presenza al lavoro del personale necessario anche nei periodi di più intensa attività lavorativa.

Tale scaglionamento per settimane intere sarà oggetto di esame preventivo tra Direzione aziendale e R.S.U. che è impegnata a favorire la concreta attuazione di quanto sopra.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Art. 102
(Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà, per ciascun anno, all'impiegato, una tredicesima mensilità, pari alla retribuzione mensile normale di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente l'ultimo giorno lavorativo prima di Natale.

Nel caso di inizio, o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli impiegati addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) verrà computata, agli effetti del trattamento della tredicesima mensilità, i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. La frazione di ogni singolo mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.

Il periodo di prova, seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 103
(Indennità per maneggio denaro)

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% della retribuzione contrattuale conglobata (RCC) dell'area professionale/modulo di appartenenza.

Art. 104
(Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia, l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 64, Parte generale, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi di ogni malattia;
- corresponsione di metà retribuzione di fatto per i successivi mesi.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 64, Parte generale, anche in caso di Tbc. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione; il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'azienda ogni informazione utile al riguardo.

Trattamento economico di malattia - Cassa integrazione

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relative alla C.i.g.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

Chiarimento a verbale

Nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano state già programmate prima dell'insorgere della malattia.

Art. 105
(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento al D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri ed eventuali successive disposizioni legislative.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera; con decorrenza 1° luglio 2005, tale retribuzione, per il periodo di assenza obbligatoria, fa riferimento al 100% della retribuzione netta normale mensile. Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 64 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

E' vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, vale il disposto dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 151/2001 sulla tutela delle lavoratrici madri.

Nota a verbale

Il trattamento integrativo, di cui al 2° comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'INPS.

Le parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

Art. 106
(Preavviso)

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Area professionale/Modulo	*Fino a 5 anni compiuti*	*Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti*	*Oltre 10 anni compiuti*
Tecnica e gestionale/Consolidato	2 mesi	3 mesi	4 mesi
Tecnica e gestionale/Centrato	1 mese e mezzo	2 mesi	2 mesi e mezzo
Tecnica e gestionale/Base	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Qualificata/Consolidato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Qualificata/Centrato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Qualificata/Base	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Operativa/Consolidato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato licenziato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al presente articolo deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione globale di fatto per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

ALLEGATI

Allegato 1

Tabelle retributive

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tabella A
Aumento contrattuale

Tabella aumenti economici

Aree/Moduli (nuovo c.c.n.l.)		*Dal 1° gennaio 2013*		*Dal 1° luglio 2014*	
Area	*Modulo*	*Aumento contrattuale*	*Incentivo di modulo*	*Aumento contrattuale*	*Incentivo di modulo*
Direttiva-Gestionale	Centrato	40,49	0	40,49	70,85
Tecnica e gestionale	Consolidato	40,49	0	40,49	70,85
Tecnica e gestionale	Centrato	31,54	0	31,54	55,20
Tecnica e gestionale	Base	26,18	0	26,18	45,81
Qualificata	Consolidato	25,69	0	25,69	44,96
Qualificata	Centrato	22,11	0	22,11	38,70
Qualificata	Base	20,49	0	20,49	35,85
Operativa	Consolidato	20,00	0	20,00	35,00
Operativa	Centrato	18,70	0	18,70	32,72
Operativa	Base	16,26	0	16,26	26,46

(continua)

(segue)

Aree/Moduli (nuovo c.c.n.l.)		*Dal 1° gennaio 2015*		*Dal 1° gennaio 2015*	
Area	*Modulo*	*Aumento contrattuale*	*Incentivo di modulo*	*Aumento contrattuale*	*Incentivo di modulo*
Direttiva-Gestionale	Centrato	87,05	0	-	44,54
Tecnica e gestionale	Consolidato	87,05	0	0	44,54
Tecnica e gestionale	Centrato	67,82	0	-	34,70
Tecnica e gestionale	Base	56,28	0	0	28,80
Qualificata	Consolidato	55,24	0	-	28,26
Qualificata	Centrato	47,54	0	0	24,33
Qualificata	Base	44,05	0	-	22,54
Operativa	Consolidato	43,00	0	-	22,00
Operativa	Centrato	40,20	0	0	20,57
Operativa	Base	34,96	0	0	-

Tabella B
Retribuzioni di modulo

		Dal 1° giugno 2013		*Dal 1° gennaio 2014*	
		Retribuzione di modulo		*Retribuzione di modulo*	
Area	*Modulo*	*Retribuzione*	*Incentivo*	*Retribuzione*	*Incentivo*

professionale		*contrattuale conglobata (*)*	*di modulo*	*contrattuale conglobata (*)*	*di modulo*
Operativa	Base	1.230,42	-	1.258,88	-
	Centrato	1.385,72	27,11	1.418,44	27,11
	Consolidato	1.453,35	29,00	1.488,35	29,00
Qualficata	Base	1.477,93	29,22	1.513,78	29,22
	Centrato	1.528,44	32,06	1.577,14	32,06
	Consolidato	1.650,87	37,25	1.695,83	37,25
Tecnica e gestionale	Base	1.713,91	37,96	1.759,72	37,96
	Centrato	1.889,92	45,74	1.945,12	45,74
	Consolidato	2.146,68	58,71	2.217,53	58,71
Direttiva e specialistica	Centrato	2.146,68	58,71	2.217,53	58,71

(continua)

(segue)

		Dal 1° gennaio 2015		*Dal 1° giugno 2015*	
		Retribuzione di modulo		*Retribuzione di modulo*	
Area professionale	*Modulo*	*Retribuzione contrattuale conglobata (*)*	*Incentivo di modulo*	*Retribuzione contrattuale conglobata (*)*	*Incentivo di modulo*
Operativa	Base	1.293,84	-	1.293,84	-
	Centrato	1.458,64	27,11	1.458,64	47,68
	Consolidato	1.531,35	29,00	1.531,35	51,00
Qualficata	Base	1.557,83	29,00	1.557,83	51,76
	Centrato	1.624,68	32,06	1.624,68	56,39
	Consolidato	1.751,07	37,25	1.751,07	65,51
Tecnica e gestionale	Base	1.816,00	37,96	1.816,00	66,76
	Centrato	2.012,94	45,74	2.012,94	80,44
	Consolidato	2.304,58	58,71	2.304,58	103,25
Direttiva e specialistica	Centrato	2.304,58	58,71	2.304,58	103,25

(*) La retribuzione contrattuale conglobata (RCC) è costituita dall'ex minimo tabellare, dall'ex contingenza e dall'E.d.r.

Nota a verbale

Le parti, stante la natura dell'incentivo di modulo, volta a promuovere la crescita professionale del lavoratore, concordano nel suo inserimento a partire dal modulo "Centrato" dell'area "Operativa" - A2. Conseguentemente, i 3,25 euro dell'incentivo di modulo sull'A1 erogati fino al 1° gennaio 2012, a partire dal 1° giugno 2013 saranno conglobati nella R.C.C.

Tabella C
"Una tantum"

Con la retribuzione relativa alla mensilità di gennaio 2010 verrà corrisposta ai dipendenti una "una tantum" pari a:

"Una tantum"

Area/Modulo	1/06/2013
D2	404,88
C3	404,88
C2	315,45
C1	261,79
B3	256,91
B2	221,14
B1	204,88
A3	200,00
A2	186,99
A1	162,60

L'importo "una tantum" verrà erogato con la retribuzione del mese di giugno 2013 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza al 31 maggio 2013.

L'importo "una tantum" assorbe eventuali quote già corrisposte dall'azienda al lavoratore per la copertura economica del periodo di vacanza contrattuale.

L'"una tantum" subisce una riduzione proporzionale per i casi di part-time, aspettativa, a qualsiasi titolo, assenza facoltativa "post-partum", assunzione nel periodo dall'1 luglio 2012 al 31 maggio 2013, part-time e Cassa integrazione guadagni a zero ore.

L'importo "una tantum" è onnicomprensivo, non utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale né del t.f.r.

Tabella D
Elemento salariale aggiuntivo

A sostegno della contrattazione di secondo livello è definito un elemento salariale aggiuntivo, erogabile con le regole del premio variabile previste dall'art. 8 del c.c.n.l. e le modalità definite negli specifici accordi aziendali, nelle seguenti quantità lorde annue:

€ 198 per il 2013;
€ 264 per il 2014;
€ 110 per il 2015.

Gli importi sono aggiuntivi ai premi già esistenti o sono la base per quelli di nuova definizione. Gli obiettivi a cui legare tali incrementi saranno definiti a livello aziendale e potranno anche essere diversi da quelli già in atto.

Ai lavoratori dipendenti da aziende che non abbiano utilizzato, entro il mese di novembre per il 2013 e per il 2014 ed entro il mese di maggio del 2015, la quota annua destinata alla contrattazione di secondo livello, sarà riconosciuto un elemento salariale aggiuntivo pari agli stessi importi annuali sopra definiti da erogare entro il mese successivo a tale termine ovvero entro dicembre per il 2013 e 2014 ed entro giugno del 2015. In tal caso gli importi lordi sono da considerarsi utili per il calcolo della maturazione di tutti gli istituti retributivi diretti ed indiretti contrattuali e di legge. Le parti si danno comunque atto che entro il mese di marzo di ciascun anno di vigenza del presente c.c.n.l. si incontreranno per valutare gli esiti della contrattazione di secondo livello, in considerazione della legislazione vigente in materia di agevolazioni fiscali e/o contributive legate alla produttività aziendale e di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale sottoscritto tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria il 29 aprile 2013.

N.d.R.: L'accordo 13 luglio 2016 prevede quanto segue:
Aumenti contrattuali
L'aumento salariale, riparametrato all'area operativa livello consolidato, è convenuto in € 70,00 suddivisi nelle seguenti tranche contrattuali:
- € 30,00 (1° luglio 2016);
- € 20,00 (1° luglio 2017);
- € 20,00 (1° luglio 2018).
Allegato 1 - Tabella D - Elemento salariale aggiuntivo - Clausola di salvaguardia
Alla fine dell'articolo, inserire un nuovo paragrafo dal titolo "Clausola di salvaguardia" con il seguente testo: "Le parti, in relazione alla Tabella D - Elemento salariale aggiuntivo, precisano che gli effetti contrattuali di tale dispositivo sono esauriti a far data dal 30 maggio 2015.
Al fine di valutare eventuali anomalie interpretative le parti si impegnano a costituire una Commissione nazionale, che verrà attivata previa specifica richiesta delle parti e non oltre il 31 dicembre 2016, al fine di verificare la situazione e individuare le idonee soluzioni.".
Tabella aumenti economici

Aree/moduli		*Dal 1° luglio 2016*	*Dal 1° luglio 2017*	*Dal 1° luglio 2018*
Area	*Modulo*	*Aumento contrattuale*	*Aumento contrattuale*	*Aumento contrattuale*
		€	*€*	*€*
Direttiva - Gestionale	*Centrato*	*60,73*	*40,49*	*40,49*
Tecnica e gestionale	*Consolidato*	*60,73*	*40,49*	*40,49*
	Centrato	*47,32*	*31,54*	*31,54*
	Base	*39,27*	*26,18*	*26,18*
Qualificata	*Consolidato*	*38,54*	*25,69*	*25,69*
	Centrato	*33,17*	*22,11*	*22,11*
	Base	*30,73*	*20,49*	*20,49*
Operativa	*Consolidato*	*30,00*	*20,00*	*20,00*
	Centrato	*28,05*	*18,70*	*18,70*
	Base	*24,39*	*16,26*	*16,26*

Tabella retribuzioni contrattuali

Aree/moduli		*Dal 1° luglio 2016*		*Dal 1° luglio 2017*	
		Retribuzione di modulo		*Retribuzione di modulo*	
Area	*Modulo*	*Retribuzione contrattuale*	*Incentivo di modulo*	*Retribuzione contrattuale*	*Incentivo di modulo*

		conglobata		*conglobata*	
		€	€	€	€
Direttiva - Gestionale	*Centrato*	*2.365,31*	*103,25*	*2.405,80*	*103,25*
Tecnica e gestionale	*Consolidato*	*2.365,31*	*103,25*	*2.405,80*	*103,25*
	Centrato	*2.060,26*	*80,44*	*2.091,80*	*80,44*
	Base	*1.855,27*	*66,76*	*1.881,45*	*66,76*
Qualificata	*Consolidato*	*1.789,61*	*65,51*	*1.815,30*	*65,51*
	Centrato	*1.657,85*	*56,39*	*1.679,96*	*56,39*
	Base	*1.588,56*	*51,76*	*1.609,05*	*51,76*
Operativa	*Consolidato*	*1.561,35*	*51,00*	*1.581,35*	*51,00*
	Centrato	*1.486,69*	*47,68*	*1.505,39*	*47,68*
	Base	*1.318,23*	-	*1.334,49*	-

(continua)

(segue)

Aree/moduli		*Dal 1° luglio 2018*	
		Retribuzione di modulo	
Area	*Modulo*	*Retribuzione contrattuale conglobata*	*Incentivo di modulo*
		€	€
Direttiva - Gestionale	*Centrato*	*2.446,29*	*103,25*
Tecnica e gestionale	*Consolidato*	*2.446,29*	*103,25*
	Centrato	*2.123,35*	*80,44*
	Base	*1.907,63*	*66,76*
Qualificata	*Consolidato*	*1.840,99*	*65,51*
	Centrato	*1.702,08*	*56,39*
	Base	*1.629,54*	*51,76*
Operativa	*Consolidato*	*1.601,35*	*51,00*
	Centrato	*1.527,09*	*47,68*
	Base	*1.350,75*	-

N.B.: La Retribuzione contrattuale conglobata (R.C.C.) è costituita dall'ex minimo tabellare, dall'ex contingenza e dall'E.d.r.

Allegato 2

Lettera tra le parti in tema di flessibilità

A fronte di eventi eccezionali e non ripetibili nell'arco dell'anno, per ulteriori esigenze aziendali in termini di utilizzo della flessibilità dell'orario di lavoro, le parti a livello aziendale, verificata l'eccezionalità dell'evento, potranno concordare deroghe.

Si dovranno altresì concordare le modalità di recupero delle ore eccedenti.

Allegato 3

Tavola di traslazione dal vecchio al nuovo sistema di classificazione

A.P. direttiva e gestionale	
Nuovo inquadramento	Centrato
Vecchio inquadramento	Quadri
Retribuzione	1.902,16

A.P. tecnica e gestionale			
Nuovo inquadramento	Base	Centrato	Consolidato
Vecchio inquadramento	5° S	6°	7°
Retribuzione	1.471,76	1.598,14	1.772,16

A.P. qualificata			
Nuovo inquadramento	Base	Centrato	Consolidato
Vecchio inquadramento	3°	4°	5°
Retribuzione	1.290,00	1.333,89	1.413,22

Attuale	(1.268,35)		

A.P. operativa			
Nuovo inquadramento	Base	Centrato	Consolidato
Vecchio inquadramento	1°	2°	3°
Retribuzione	1.080,00	1.212,76	1.268,35
Attuale	(1.065,80)		

Allegato 4

Ipotesi di scheda di valutazione

Logo azienda	Scheda di registrazione della figura professionale C.c.n.l. Sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini	Filiale (eventuale)

Cognome e nome .... Data di nascita ....
Data di assunzione .... Esperienza nel settore ....
Qualifica .... Area professionale .... Modulo .....
Figura professionale ....

Elementi di valutazione
Competenze ....

Conoscenze ....
( ) Adeguato
( ) Non adeguato

Abilità ....
( ) Adeguato
( ) Non adeguato

Comportamenti organizzativi ....
( ) Adeguato
( ) Non adeguato

Polivalenza ....

Data ....

Firma valutatore/
Responsabile di funzione
....

Valutazione efficacia addestramento ....

Firma responsabile di funzione/
Superiore diretto
....

Identificazione	Revisione	Pagina
.....	.....	.....

Logo azienda	Modulo Scheda di addestramento personale	Cod. identificazione

Sviluppo professionale

Percorso formazione	*Data inizio*	*Data fine*	*Esito*	*Firma lavoratore*	*Firma valutatore*
Contenuto del progetto (specificare)	.....	.....	.....	.....	.....
Progetto finalizzato allo sviluppo professionale Sì ( ) No ( ) Esito: positivo ( ) negativo ( ) Passaggio all'area ..... Modulo	.....	.....	.....	.....	.....
Contenuto del progetto (specificare)	.....	.....	.....	.....	.....
Progetto finalizzato allo sviluppo professionale Sì ( ) No ( )	.....	.....	.....	.....	.....

Esito: positivo ( ) negativo ( ) Passaggio all'area ..... Modulo					
Contenuto del progetto (specificare)	.....	.....	.....	.....	.....
Progetto finalizzato allo sviluppo professionale Sì ( ) No ( ) Esito: positivo ( ) negativo ( ) Passaggio all'area ..... Modulo	.....	.....	.....	.....	.....
Contenuto del progetto (specificare)	.....	.....	.....	.....	.....
Progetto finalizzato allo sviluppo professionale Sì ( ) No ( ) Esito: positivo ( ) negativo ( ) Passaggio all'area ..... Modulo	.....	.....	.....	.....	.....

Informativa sul trattamento dei dati personali: il Testo unico in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003) prevede il diritto di tutti alla protezione dei dati personali e mira a garantire che il trattamento dei dati si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali. Nel rispetto di tale suddetto T.U. i dati da Voi forniti saranno raccolti per le finalità strettamente correlate a tale iniziativa e il trattamento sarà effettuato da questa Direzione con modalità informatizzate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati personali. La Direzione aziendale è a disposizione per correggere o annullare il Vostro nominativo.

Identificazione	Revisione	Pagina
.....	.....	.....

Allegato 5

Profili delle competenze

Profilo professionale 1: Responsabile marketing e vendite

Finalità

Definire ed attuare le azioni di vendita previste in base agli obiettivi strategici e commerciali stabiliti dalla Direzione dell'impresa, attraverso una forza vendita a lui assegnata

La sua finalità principale è quella di tradurre, declinare gli obiettivi commerciali di budget dell'impresa in obiettivi di vendita (tempi, modi e risultati) relativi al suo territorio/area di competenza. In particolare si occupa da una parte di realizzare, nel suo ambito territoriale e di responsabilità, gli obiettivi di vendita dell'impresa, programmando le azioni più adatte a raggiungerli; dall'altra di organizzare e coordinare la forza vendita, fornendo strumenti e dati di supporto

Può eventualmente intervenire direttamente nel processo di vendita con clienti/circostanze critici o importanti

Collocazione organizzativa

Riporta gerarchicamente al titolare o al dirigente

Prerequisiti preferenziali

Laurea nell'area economica o cultura equivalente, con adeguata esperienza nel campo della vendita

Competenza 1

Essere in grado di effettuare il coordinamento degli addetti alle vendite

Criteri di realizzazione

Organizzare la ricerca e l'utilizzo delle fonti informative sul mercato di interesse
Assegnare ai singoli addetti la propria area o settore di attività
Controllare il corretto svolgimento dell'attività di vendita
Organizzare il necessario supporto interno all'attività di vendita
Organizzare la corretta registrazione dell'attività di vendita
Utilizzare tutte le leve possibili per motivare le risorse umane addette alla vendita

Conoscenze

Tecniche di valutazione prestazioni professionali
Elementi di organizzazione aziendale
Elementi di contrattualistica
Elementi di diritto commerciale
Elementi di gestione delle risorse umane
Stili di leadership
Tecniche di vendita

Abilità
Applicare modalità di coordinamento del lavoro
Applicare modalità di valutazione performance di vendita
Applicare tecniche di analisi risultati di vendita
Applicare tecniche di coordinamento di gruppi di lavoro
Applicare tecniche di definizione obiettivi di vendita
Applicare tecniche di motivazione risorse umane
Applicare tecniche di pianificazione delle attività

Competenza 2
Essere in grado di gestire il piano delle vendite

Criteri di realizzazione
Monitorare periodicamente l'andamento delle vendite
Interpretare report previsionali e a consuntivo sull'andamento delle vendite
Analizzare gli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati
Decidere azioni di sviluppo o di correzione del piano vendite
Gestire il budget destinato con particolare riguardo al sistema incentivante

Conoscenze
Strategie di vendita
Analisi previsionale dell'andamento del mercato
Elementi di marketing
Elementi di budgeting
Elementi di controllo di gestione
Elementi di organizzazione del lavoro

Abilità
Applicare procedure di monitoraggio punti vendita
Applicare tecniche di analisi andamento vendite
Applicare tecniche di analisi risultati di vendita
Applicare tecniche di monitoraggio piano di lavoro
Applicare tecniche per l'analisi "costo-beneficio"

Competenza 3
Essere in grado di tradurre gli obiettivi commerciali in obiettivi di vendita

Criteri di realizzazione
Prendere atto degli obiettivi strategici/commerciali e del budget di area attraverso confronto con la Direzione
Interpretare i dati e le informazioni ricevute attraverso un processo di condivisione ed elaborazione rispetto al proprio ambito di intervento
Tradurre le linee direttive apprese in azioni di intervento sul territorio di riferimento
Tradurre gli obiettivi commerciali in obiettivi di vendita rispetto alla stima/valutazione della propria potenzialità di vendita
Valutare il preventivo del costo del lavoro dei reparti o delle aree commerciali assegnato rispetto agli obiettivi da raggiungere
Tenersi aggiornato sull'andamento del mercato, dei servizi, dei competitors

Conoscenze
Elementi di merceologia
Tecniche di lettura dell'andamento domanda beni e servizi
Strategie di vendita
Elementi di tecnica commerciale
Elementi di marketing
Tecniche di pianificazione della vendita
Elementi di contrattualistica
Elementi di diritto commerciale
Marketing operativo
Elementi di budgeting

Abilità
Applicare metodi di elaborazione Business Plan
Applicare tecniche di analisi andamento mercato
Applicare tecniche di analisi della concorrenza
Applicare tecniche di segmentazione della clientela
Utilizzare strumenti di pianificazione delle attività
Applicare procedure di pianificazione operativa
Applicare tecniche di marketing operativo

Utilizzare modelli di gestione operativa attività commerciale

Profilo professionale 2: Responsabile assistenza clienti

Finalità

Essere responsabile del mantenimento in essere dei contratti di fornitura dei servizi forniti dall'azienda alla propria clientela acquisita

La sua finalità principale è quella di attivarsi perché il livello di servizio fornito ai clienti sia sempre in linea con i requisiti contrattualmente stabiliti

In particolare si occupa di organizzare l'ufficio assistenza clienti e di ottimizzare le risorse umane costituite da addetti di segreteria ed addetti all'assistenza clienti. Può eventualmente intervenire direttamente nel processo di assistenza con clienti/circostanze critici o importanti

Collocazione organizzativa

Riporta gerarchicamente al titolare o al dirigente

Prerequisiti preferenziali

Laurea nell'area economica o cultura equivalente, con adeguata esperienza nel campo dell'assistenza clienti

Competenza 1

Essere in grado di effettuare il coordinamento degli addetti assistenza clienti

Criteri di realizzazione

Assegnare ai singoli addetti il proprio pacchetto clienti
Stabilire il bisogno assistenziale di ogni cliente in termini di numero di visite per periodo
Controllare il corretto svolgimento dell'attività di assistenza
Organizzare il necessario supporto interno all'attività di assistenza
Organizzare la corretta registrazione dell'attività di assistenza
Utilizzare tutte le leve possibili per motivare le risorse umane addette all'assistenza
Trasmettere alle altre funzioni aziendali gli input provenienti dai clienti

Conoscenze

Tecniche di valutazione prestazioni professionali
Elementi di organizzazione aziendale
Elementi di contrattualistica
Elementi di diritto commerciale
Elementi di gestione delle risorse umane
Stili di leadership
Tecniche di customer care

Abilità

Applicare modalità di coordinamento del lavoro
Applicare modalità di valutazione performance di assistenza
Applicare tecniche di analisi risultati di assistenza
Applicare tecniche di coordinamento di gruppi di lavoro
Applicare tecniche di definizione obiettivi di assistenza
Applicare tecniche di motivazione risorse umane
Applicare tecniche di pianificazione delle attività

Competenza 2

Essere in grado di valutare e riqualificare i contratti in essere

Criteri di realizzazione

Monitorare periodicamente i contratti in essere
Elaborare dati di sintesi per area e settore
Valutare la qualità del fatturato dei clienti in essere
Analizzare gli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati
Decidere azioni di intervento e riqualificazione dei contratti in essere

Conoscenze

Analisi previsionale dell'andamento del mercato
Elementi di contrattualistica
Elementi di marketing
Elementi di budgeting
Elementi di controllo di gestione
Elementi di organizzazione del lavoro

Abilità
Applicare procedure di monitoraggio del mercato
Applicare tecniche di analisi della qualità dei ricavi
Applicare tecniche di gestione delle scadenze contrattuali
Applicare tecniche di conduzione della trattativa commerciale
Applicare tecniche per l'analisi "costo-beneficio"

Profilo professionale 3: Responsabile ufficio gare

Finalità
Essere responsabile della individuazione, della preparazione, della partecipazione alle gare per i servizi richiesti dalla pubblica amministrazione e prodotti forniti dall'azienda
In particolare si occupa di organizzare l'ufficio gare e di gestire l'attività degli addetti all'ufficio gare

Collocazione organizzativa
Riporta gerarchicamente al titolare o al dirigente

Prerequisiti preferenziali
Laurea nell'area economico/giuridica o cultura equivalente, con adeguata esperienza nel campo delle gare pubbliche

Competenza 1
Essere in grado di monitorare la pubblicazione delle gare

Criteri di realizzazione
Attivare i canali informativi specializzati
Archiviare ed organizzare i flussi informativi
Analizzare le documentazioni di gara (bandi, capitolati, ecc.)
Valutare la compatibilità tra servizi richiesti e servizi prodotti dall'azienda
Valutare la compatibilità economica tra importi d'asta e costi aziendali

Conoscenze
Canali informativi specializzati
Normativa sugli appalti
Tipologie degli appalti
Regolamenti e norme nazionali e locali
Normativa del settore di pertinenza
Certificazioni di qualità
Servizi prodotti dall'azienda
Concorrenza

Abilità
Applicare modalità di attivazione di canali informativi
Applicare modalità di aggiornamento delle normative
Applicare tecniche di archiviazione delle informazioni
Applicare tecniche di valutazione delle compatibilità economiche

Competenza 2
Essere in grado di predisporre la documentazione di gara

Criteri di realizzazione
Reperire o far predisporre la documentazione amministrativa
Reperire o far predisporre la documentazione tecnica
Reperire o far predisporre la documentazione economica
Eseguire o coordinare gli eventuali sopralluoghi
Reperire o far predisporre gli eventuali campioni richiesti
Supervisionare l'imballo, la sigillatura, la consegna della documentazione di gara

Conoscenze
Diritto amministrativo
Diritto privato
Diritto commerciale
Elementi di merceologia
Elementi di gestione aziendale

Abilità
Applicare procedure di programmazione delle attività
Applicare tecniche di analisi di reperimento delle *Conoscenze*

Applicare tecniche di organizzazione di gruppi di lavoro
Applicare tecniche di ripartizione delle attività
Applicare tecniche di revisione critica dei testi
Applicare tecniche di lettura veloce dei testi

Competenza 3
Essere in grado di seguire le operazioni di espletamento della gara

Criteri di realizzazione
Si svolgono le operazioni di gara
Operano le Commissioni di gara
Predisporre le eventuali dichiarazioni a verbale
Richiedere l'eventuale collaborazione dell'ufficio legale
Predisporre gli adempimenti successivi all'assegnazione della gara

Conoscenze
Diritto amministrativo
Diritto privato
Diritto commerciale
Elementi di merceologia
Elementi di gestione aziendale
Funzionamento delle pubbliche amministrazioni

Abilità
Applicare tecniche di relazione
Applicare tecniche di analisi della documentazione
Applicare modalità di aggiornamento delle normative

Profilo professionale 4: Addetto marketing e vendite

Finalità
Individuare i clienti potenziali ed attuare le azioni di vendita sulla base degli obiettivi fissati nell'area o nel settore assegnati dal responsabile marketing e vendite

Collocazione organizzativa
Riporta gerarchicamente al responsabile marketing e vendite

Prerequisiti preferenziali
Laurea o diploma ad indirizzo economico

Competenza 1
Essere in grado di individuare e contattare i clienti potenziali

Criteri di realizzazione
Ricercare i clienti potenziali utilizzando gli strumenti messi a disposizione dall'azienda (elenchi, Internet, ecc.)
Creare il contatto con i clienti potenziali
Ottenere e fissare appuntamenti
Valutare i fabbisogni del cliente
Individuare le figure chiave presso il cliente

Conoscenze
Aspetti tecnici del servizio proposto
Elementi di marketing operativo
Elementi di organizzazione aziendale
Normativa di riferimento per il servizio proposto
Elementi di diritto commerciale
Tecniche di vendita

Abilità
Applicare tecniche di utilizzo di data base
Applicare tecniche di ottimizzazione dei contatti telefonici
Applicare tecniche di registrazione dell'attività di vendita
Applicare tecniche di organizzazione del programma di visite

Competenza 2
Essere in grado di condurre una trattativa di vendita

Criteri di realizzazione
Elaborare una offerta di vendita sulla base dei format aziendali
Discutere con il potenziale cliente l'offerta
Preparare lo schema contrattuale sulla base dei format aziendali
Discutere con il potenziale cliente le clausole contrattuali
Definire la stesura definitiva del contratto

Conoscenze
Elementi di tecnica commerciale
Elementi di marketing operativo
Elementi di contrattualistica
Elementi di diritto commerciale

Abilità
Applicare metodi di elaborazione dell'offerta
Applicare tecniche di conduzione di trattative
Applicare tecniche di analisi della concorrenza
Applicare procedure di pianificazione operativa
Applicare tecniche di marketing operativo
Utilizzare modelli di gestione operativa dell'attività commerciale

Profilo professionale 5: Addetto assistenza clienti

Finalità
Assicurare la soddisfazione di un determinato pacchetto di clienti attuando azioni sia preventive che correttive
Curare il rapporto con il cliente sia dal punto di vista tecnico che commerciale in modo che il rapporto medesimo sia soddisfacente e durevole nel tempo

Collocazione organizzativa
Riporta gerarchicamente al responsabile assistenza clienti

Prerequisiti preferenziali
Laurea o diploma ad indirizzo economico/giuridico

Competenza 1
Essere in grado di mantenere contatti attivi con i clienti

Criteri di realizzazione
Individuare le figure chiave presso il cliente
Relazionarsi ai vari livelli con le figure chiave
Recepire eventuali reclami ed attivare le azioni correttive
Proporre soluzioni a nuove esigenze del cliente
Mantenere le condizioni contrattuali

Conoscenze
Aspetti tecnici del servizio proposto
Elementi di marketing operativo
Elementi di organizzazione aziendale
Normativa di riferimento per il servizio proposto
Elementi di diritto commerciale
Elementi di customer satisfation

Abilità
Applicare tecniche di customer care
Applicare tecniche di ottimizzazione dei contatti telefonici
Applicare tecniche di registrazione dell'attività di assistenza
Applicare tecniche di organizzazione del programma di visite
Applicare tecniche di misurazione della customer satisfation

Competenza 2
Essere in grado di condurre una trattativa per il rinnovo del contratto in scadenza

Criteri di realizzazione
Elaborare una offerta di rinnovo del contratto in scadenza sulla base dei format aziendali
Discutere con il cliente l'offerta di rinnovo
Preparare lo schema di rinnovo contrattuale sulla base dei format aziendali
Discutere con il cliente le clausole contrattuali

Definire la stesura definitiva del nuovo contratto

Conoscenze
Elementi di tecnica commerciale
Elementi di marketing operativo
Elementi di contrattualistica
Elementi di diritto commerciale

Abilità
Applicare metodi di elaborazione dell'offerta
Applicare tecniche di conduzione di trattative
Applicare tecniche di analisi della concorrenza
Applicare procedure di pianificazione operativa
Applicare tecniche di marketing operativo

Profilo professionale 6: Addetto ufficio gare

Finalità
Collaborare con il responsabile dell'ufficio gare per l'espletazione delle attività connesse con la partecipazione alle gare per i servizi richiesti dalla pubblica amministrazione e prodotti forniti dall'azienda

Collocazione organizzativa
Risponde al responsabile ufficio gare

Prerequisiti preferenziali
Laurea o diploma nell'area economico/giuridica o cultura equivalente

Competenza 1
Essere in grado di collaborare alla predisposizione della documentazione di gara

Criteri di realizzazione
Collaborare alla preparazione della documentazione amministrativa
Collaborare alla predisposizione della documentazione tecnica
Collaborare alla predisposizione della documentazione economica
Eseguire su incarico del responsabile gli eventuali sopralluoghi
Collaborare al reperimento degli eventuali campioni richiesti
Collaborare alle operazioni di imballo, sigillatura, consegna della documentazione di gara

Conoscenze
Pacchetto Office
Elementi di diritto amministrativo
Elementi di diritto privato
Elementi di diritto commerciale
Elementi di merceologia

Abilità
Applicare procedure di esecuzione delle attività
Applicare tecniche di stesura dei testi
Applicare tecniche di revisione critica dei testi
Applicare tecniche di lettura veloce dei testi
Applicare tecniche di partecipazione a lavori di gruppo

Profilo professionale 7: Responsabile ufficio acquisti

Finalità
Provvedere all'acquisto di materiali tessili che consentano all'azienda di realizzare i propri servizi, alle migliori condizioni di mercato, attivando la ricerca dei fornitori più concorrenziali
Si occupa anche dell'acquisto di beni e servizi, materiali di consumo e ingredienti di produzione, ecc.

Collocazione organizzativa
Risponde al titolare o al dirigente dell'azienda e coordina il gruppo degli addetti ufficio acquisti

Prerequisiti preferenziali
Laurea nell'area economica o cultura equivalente, con adeguata esperienza nel campo degli acquisti

Competenza 1

Essere in grado di effettuare ricerca e selezione fornitori

Criteri di realizzazione

Valutare i bisogni del cliente interno/esterno, definendo quantità, qualità, tempi, caratteristiche tecniche, ecc.

Identificare indicatori di selezione parco fornitori (costi, tempi, affidabilità, qualità)

Effettuare la ricerca di fornitori attraverso l'uso di diverse fonti: web, fiere, grossisti, Camere di commercio, Guida Monaci, ecc.

Effettuare la gestione di basi dati relative a fornitori potenziali

Selezionare i fornitori di interesse, procedere a un'analisi comparativa e quindi a una verifica degli standard quali-quantitativi attesi (anche attraverso visite dirette) e del loro posizionamento di mercato

Conoscenze

Elementi di economia aziendale
Inglese
Procedure della qualità aziendale
Caratteristiche del mercato di riferimento
Caratteristiche merceologiche dei prodotti di riferimento
Fonti per individuazione fornitori (tradizionali e web based)
Condizioni di fornitura del settore di riferimento
Tecniche di marketing di acquisto
Processo d'acquisto
Elementi di pianificazione degli acquisti

Abilità

Applicare criteri di selezione fornitori
Applicare criteri di valutazione offerte
Applicare procedure di controllo qualità
Applicare tecniche di analisi dei costi
Applicare tecniche di ricerca su Internet
Applicare tecniche comparative della qualità dei prodotti/servizi offerti
Applicare tecniche di gestione delle relazioni commerciali con i fornitori

Competenza 2

Essere in grado di condurre e supervisionare le trattative di acquisto

Criteri di realizzazione

Richiedere una offerta per il prodotto/servizio

Determinare i tempi e i processi di approvvigionamento

Determinare scadenze e modalità di consegna, in funzione dell'efficienza ed efficacia produttiva dei fornitori

Adottare tecniche e stili di negoziazione per la definizione dei termini di fornitura (prezzo, modalità di consegna, tempi di consegna, ecc.)

Applicare tecniche di gestione dei rapporti con i fornitori

Supervisionare l'emissione degli ordini di acquisto

Controllare la puntuale esecuzione degli ordini, fino alla verifica quali-quantitativa delle merci consegnate

Conoscenze

Elementi di contrattualistica fornitori
Inglese
Condizioni di fornitura del settore di riferimento
Caratteristiche del mercato di riferimento
Caratteristiche merceologiche dei prodotti di riferimento
Strumenti informatici per la gestione degli acquisti
Tecniche di conduzione delle trattative di acquisto
Processo d'acquisto

Abilità

Applicare tecniche di gestione degli acquisti
Applicare tecniche di negoziazione
Applicare metodi di controllo quali/quantitativo sui materiali in consegna
Applicare tecniche di redazione piani di approvvigionamento
Applicare tecniche di gestione delle relazioni commerciali con i fornitori
Applicare criteri di definizione di modalità e tempi di consegna delle merci

Competenza 3

Essere in grado di pianificare gli acquisti

Criteri di realizzazione

Individuare le priorità di acquisto sulla base della disponibilità variabile del prodotto/servizio sul mercato

Effettuare una programmazione degli ordini di acquisto, coerente sia con le esigenze della produzione che con i criteri di gestione ottimale delle scorte

Provvedere, se necessario, alla modifica dei piani di acquisto, in caso di variazioni nei programmi di produzione o all'acquisizione di nuove commesse

Conoscenze

Elementi di pianificazione della produzione
Elementi di controllo di gestione
Caratteristiche del mercato di riferimento
Caratteristiche merceologiche dei prodotti di riferimento
Elementi di pianificazione degli acquisti
Elementi di gestione logistica interna ed esterna
Criteri di gestione delle scorte
Processo d'acquisto

Abilità

Utilizzare strumenti di pianificazione delle attività
Applicare tecniche di redazione piani di approvvigionamento
Applicare tecniche di analisi dei costi
Utilizzare strumenti di programmazione degli acquisti

Profilo professionale 8: Addetto ufficio acquisti

Finalità

Provvedere all'acquisto di materiali tessili, materiali di consumo e ingredienti di produzione, ecc. secondo le indicazioni del responsabile acquisti ed applicando le procedure di acquisto aziendali

Collocazione organizzativa

Opera nell'ufficio acquisti e risponde al responsabile ufficio acquisti

Prerequisiti preferenziali

Diploma di scuola media superiore

Competenza 1

Essere in grado di effettuare la gestione ordini fornitori

Criteri di realizzazione

Interagire con la produzione e il responsabile dell'ufficio acquisti per l'emissione degli ordini a fornitori

Elaborare gli ordini a fornitori
Registrare gli ordini a fornitori utilizzando l'apposito software
Inviare gli ordini a fornitori
Gestire la documentazione relativa agli ordini
Verificare l'evasione dell'ordine e la consegna delle merci
Controllare la conformità dei prodotti all'ordine
Interagire con il fornitore in caso di disguidi e/o merci difettose

Conoscenze

Elementi di contrattualistica commerciale
Elementi di tecnica commerciale
Elementi di approvvigionamento prodotti
Elementi di contabilità aziendale

Abilità

Applicare modalità di controllo conformità della merce in arrivo
Applicare modalità di verifica giacenze in magazzino
Applicare procedure di gestione degli ordini
Applicare procedure di segnalazione di non conformità merci
Applicare tecniche di gestione commerciale flusso ordini
Applicare modalità di compilazione della documentazione commerciale
Utilizzare strumenti informatici per la gestione degli ordini

Competenza 2

Essere in grado di condurre le trattative di acquisto

Criteri di realizzazione
Richiedere una offerta per il prodotto/servizio
Determinare i tempi e i processi di approvvigionamento
Determinare scadenze e modalità di consegna, in funzione dell'efficienza ed efficacia produttiva dei fornitori
Adottare tecniche e stili di negoziazione per la definizione dei termini di fornitura (prezzo, modalità di consegna, tempi di consegna, ecc.)
Applicare tecniche di gestione dei rapporti con i fornitori
Controllare la puntuale esecuzione degli ordini, fino alla verifica quali-quantitativa delle merci consegnate

Conoscenze
Elementi di contrattualistica fornitori
Inglese
Condizioni di fornitura del settore di riferimento
Strumenti informatici per la gestione degli acquisti
Tecniche di conduzione delle trattative di acquisto

Abilità
Applicare tecniche di gestione degli acquisti
Applicare tecniche di negoziazione
Applicare metodi di controllo quali/quantitativo sui materiali in consegna
Applicare tecniche di gestione delle relazioni commerciali con i fornitori
Applicare criteri di definizione di modalità e tempi di consegna delle merci

Profilo professionale 9: Responsabile amministrazione

Finalità
Predisporre e assicurare il trattamento contabile delle transazioni economiche patrimoniali e finanziarie dell'impresa, in base alle normative vigenti, e redigere il bilancio di esercizio
Effettuare la registrazione di ogni movimento contabile (scritture contabili di base, la tenuta dei registri obbligatori, la stesura del bilancio, gli adempimenti fiscali e previdenziali) osservando gli obblighi di legge in materia civilistico-fiscale
Coordinare i lavori di registrazione contabile monitorando la corretta gestione delle procedure contabili e fiscali ed elaborare i resoconti sulla situazione contabile per la Direzione aziendale

Collocazione organizzativa
Risponde al titolare o al dirigente dell'azienda e coordina il gruppo degli addetti ufficio amministrazione

Prerequisiti preferenziali
Laurea nell'area economica o cultura equivalente, con adeguata esperienza nel campo dell'amministrazione

Competenza 1
Essere in grado di gestire le registrazioni contabili

Criteri di realizzazione
Rilevare i principali fatti contabili scaturenti dall'attività di impresa
Identificare e definire le istruzioni e le procedure operative per il trattamento contabile delle transazioni
Applicare le regole di base imposte dalla normativa civilistica e dai principi contabili per la tenuta della contabilità
Realizzare le registrazioni contabili e fiscali periodiche e apportare le correzioni eventuali
Costruire il piano dei conti in termini di finalità, logica generale, criteri di progettazione, collegamenti con il bilancio di esercizio e tipologia d'impresa
Applicare le tecniche di contabilità generale (registrazioni di partita doppia, riepilogo del piano dei conti, tenuta scadenziario, ecc.)

Conoscenze
Diritto commerciale
Diritto tributario
Elementi di diritto civile
Metodi di organizzazione di un piano dei conti
Principi di contabilità generale
Ragioneria
Scritture contabili, libro giornale e partita doppia
Vocabolario tecnico fiscale

Abilità
Applicare tecniche di pianificazione dell'attività di contabilità
Utilizzare software contabilità
Applicare metodologie di organizzazione di un piano dei conti
Applicare procedure di registrazione documenti contabili
Applicare tecnica della registrazione contabile (partita doppia)

Competenza 2
Essere in grado di gestire il trattamento delle operazioni fiscali e previdenziali

Criteri di realizzazione
Realizzare le registrazioni relative alla contabilità clienti e fornitori apportando le correzioni eventuali
Emettere pagamenti rispettando gli obiettivi/vincoli di tesoreria, verificando la congruenza tra assegni/accrediti ricevuti
Definire e classificare le voci di fattura secondo le indicazioni del piano dei conti
Riconsiderare e gestire l'impatto della normativa fiscale sulle principali voci del bilancio di esercizio (regimi e adempimenti in materia di IVA e di imposte dirette sul reddito d'impresa)
Realizzare le registrazioni contabili e fiscali periodiche e apportare le correzioni eventuali

Conoscenze
Diritto tributario
Elementi di diritto civile
Diritto commerciale
Normativa fiscale e tributaria
Normativa previdenziale
Scienza delle finanze
Adempimenti e scadenze fiscali
Adempimenti IVA
Fiscalità differita: principi e modalità di calcolo
Vocabolario tecnico fiscale

Abilità
Applicare tecniche di pianificazione delle attività
Utilizzare software gestione amministrativa
Utilizzare software contabilità
Applicare modalità di calcolo della fiscalità differita
Applicare modalità di gestione delle scadenze contabili-fiscali
Applicare procedure calcolo versamenti retributivi fiscali
Applicare procedure di gestione adempimenti IVA
Applicare procedure di gestione contabile delle imposte sul reddito
Applicare procedure per gestione pagamenti
Applicare procedure per trattamento solleciti/contenziosi
Utilizzare applicativi home banking per pagamenti telematici

Competenza 3
Essere in grado di eseguire la stesura del bilancio d'esercizio

Criteri di realizzazione
Adottare le operazioni di chiusura e le metodologie di redazione del bilancio nel rispetto delle norme civilistiche e fiscali
Adottare tecniche per l'elaborazione di riclassificazioni ed il calcolo di indici di bilancio
Verificare eventuali anomalie e discordanze nella trattazione dei dati amministrativi contabili
Utilizzare le scritture di assestamento per passare dai valori di conto ai valori di bilancio e applicare i principi di valutazione in sede di predisposizione del bilancio d'esercizio

Conoscenze
Elementi di diritto civile
Elementi di amministrazione aziendale
Bilancio civilistico: stato patrimoniale, conto economico e nota integrativa
Bilancio consolidato
Bilancio d'esercizio: finalità, postulati e composizione
Elementi di contabilità generale
Gestione contabile-fiscale degli ammortamenti e rimanenze di magazzino
Principi di contabilità generale
Ragioneria
Vocabolario tecnico fiscale

Abilità

Applicare tecniche di pianificazione dell'attività di contabilità
Utilizzare software gestione amministrativa
Utilizzare software contabilità
Applicare procedure di registrazione documenti contabili
Applicare procedure per scritture di rettifica bilanci fiscali
Applicare tecnica di redazione bilancio d'esercizio
Applicare tecnica di redazione del bilancio consolidato

Profilo professionale 10: Addetto amministrazione

Finalità
Assicurare il trattamento contabile delle transazioni economiche patrimoniali e finanziarie dell'impresa, in base alle normative vigenti
Effettuare la registrazione di ogni movimento contabile (scritture contabili di base, tenuta dei registri obbligatori, stesura del bilancio, adempimenti fiscali e previdenziali) osservando gli obblighi di legge in materia civilistico-fiscale

Collocazione organizzativa
Opera nell'ufficio amministrativo e risponde al responsabile dell'amministrazione

Prerequisiti preferenziali
Diploma di scuola media superiore

Competenza 1
Essere in grado di eseguire le registrazioni contabili

Criteri di realizzazione
Eseguire le istruzioni e le procedure operative per il trattamento contabile delle transazioni
Applicare le regole di base imposte dalla normativa civilistica e dai principi contabili per la tenuta della contabilità
Realizzare le registrazioni contabili e fiscali periodiche e apportare le correzioni eventuali
Applicare le tecniche di contabilità generale (registrazioni di partita doppia, riepilogo del piano dei conti, tenuta scadenziario, ecc.)

Conoscenze
Elementi di diritto tributario
Elementi di diritto civile
Elementi di diritto commerciale
Principi di contabilità generale
Ragioneria
Scritture contabili, libro giornale e partita doppia
Vocabolario tecnico fiscale

Abilità
Applicare tecniche di pianificazione dell'attività di contabilità
Utilizzare software contabilità
Applicare metodologie di organizzazione di un piano dei conti
Applicare procedure di registrazione documenti contabili
Applicare tecnica della registrazione contabile (partita doppia)
Utilizzare software di contabilità aziendale

Competenza 2
Essere in grado di eseguire il trattamento delle operazioni fiscali e previdenziali

Criteri di realizzazione
Realizzare le registrazioni relative alla contabilità clienti e fornitori apportando le correzioni eventuali
Emettere pagamenti rispettando gli obiettivi/vincoli di tesoreria, verificando la congruenza tra assegni/accrediti ricevuti
Definire e classificare le voci di fattura secondo le indicazioni del piano dei conti
Realizzare le registrazioni contabili e fiscali periodiche e apportare le correzioni eventuali

Conoscenze
Elementi di diritto civile
Elementi di diritto commerciale
Normativa fiscale e tributaria
Normativa previdenziale
Adempimenti e scadenze fiscali

Adempimenti IVA
Vocabolario tecnico-fiscale

Abilità
Utilizzare software gestione amministrativa
Utilizzare software contabilità
Applicare modalità di gestione delle scadenze contabili-fiscali
Applicare procedure calcolo versamenti
Applicare procedure di gestione adempimenti IVA
Applicare procedure di gestione contabile delle imposte sul reddito
Applicare procedure per gestione pagamenti
Applicare procedure per trattamento solleciti/contenziosi
Utilizzare applicativi home banking per pagamenti telematici

Profilo professionale 11: Addetto di segreteria

Finalità
Organizzare e gestire l'accoglienza, i flussi informativi in entrata ed in uscita, la registrazione, protocollazione ed archiviazione dei documenti, la redazione di testi e l'organizzazione di riunioni e trasferte

Collocazione organizzativa
Può trovare la sua collocazione in ogni funzione aziendale
L'attività si svolge in ufficio

Prerequisiti preferenziali
Conoscere l'organizzazione aziendale, l'office automation, Internet, la posta elettronica, inglese di base

Competenza 1
Essere in grado di gestire le comunicazioni in entrata ed uscita (posta e protocollo)

Criteri di realizzazione
Acquisire, registrare e protocollare la corrispondenza in entrata ed in uscita
Gestire la comunicazione telefonica in entrata ed in uscita
Utilizzare i mezzi per il ricevimento e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'ufficio: telefono, fax, e-mail
Distinguere gli elementi identificativi delle comunicazioni in entrata ed uscita per lo smistamento
Individuare ed applicare modalità manuali ed informatiche di protocollo, classificazione ed archiviazione dei documenti d'ufficio

Conoscenze
Tecniche per il back-up dei dati
Principali prodotti di office automation
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici
Procedure aziendali sulla qualità
Modulistica aziendale
Elementi di amministrazione aziendale
Sistemi di archiviazione dati

Abilità
Applicare procedure di archiviazione
Utilizzare principali sistemi di office automation
Applicare procedure operative sulla qualità
Utilizzare strumentazione a supporto dell'attività d'ufficio (fax, fotocopiatrice)
Applicare procedure di registrazione documenti contabili
Utilizzare modalità di smistamento della posta
Applicare procedure di protocollazione documenti

Competenza 2
Essere in grado di redigere testi e lettere commerciali

Criteri di realizzazione
Redigere comunicazioni formali
Portarle alla firma ed inviarle
Redigere report, presentazioni, statistiche, utilizzando applicativi informatici

Applicare le principali tecniche per la redazione di lettere, comunicati, avvisi e convocazioni d'uso comune

Conoscenze
Elementi di organizzazione aziendale
Norme redazionali della corrispondenza commerciale
Principali prodotti di office automation
Procedure aziendali sulla qualità
Modulistica aziendale
Elementi di amministrazione aziendale
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici

Abilità
Applicare tecniche di scrittura di testi commerciali
Utilizzare principali sistemi di office automation
Applicare procedure operative sulla qualità
Utilizzare strumentazione a supporto dell'attività d'ufficio (fax, fotocopiatrice)
Applicare procedure di protocollazione documenti

Profilo professionale 12: Operatore ai servizi generali

Finalità
Ricevere e smistare le chiamate in entrata e in uscita
Svolgere attività di reception e di gestione della posta, smistando e consegnando la corrispondenza interna ed esterna
Eseguire commissioni esterne

Collocazione organizzativa
Opera normalmente in prossimità dell'ingresso dello stabilimento o dell'ufficio amministrativo
L'attività si svolge in ufficio e parzialmente anche all'esterno

Competenza 1
Essere in grado di realizzare lo smistamento delle telefonate

Criteri di realizzazione
Comprendere la richiesta del chiamante
Indirizzare le chiamate in modo corretto al destinatario utilizzando la specifica strumentazione
Gestire più telefonate in contemporanea

Conoscenze
Principi di Customer Satisfaction
Funzionalità e caratteristiche del centralino
Inglese di base
Procedure aziendali sulla qualità
Modulistica aziendale
Elementi di organizzazione aziendale
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici

Abilità
Applicare tecniche di ascolto attivo
Applicare tecniche di comunicazione telefonica
Utilizzare la strumentazione del centralino telefonico
Utilizzare software posta elettronica

Competenza 2
Essere in grado di provvedere all'accoglienza delle persone in visita presso l'azienda

Criteri di realizzazione
Identificare l'interlocutore ed il motivo della sua visita
Comprendere la richiesta del visitatore
Indirizzare il visitatore al destinatario richiesto
Gestire più arrivi in contemporanea

Conoscenze
Principi di Customer Satisfaction
Elementi di comunicazione interpersonale

Inglese di base
Procedure aziendali sulla qualità
Piano di sicurezza aziendale
Elementi di organizzazione aziendale
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici

Abilità
Applicare tecniche di ascolto attivo
Applicare modalità di accoglienza della clientela
Applicare tecniche di comunicazione efficace

Competenza 3
Essere in grado di effettuare la consegna di corrispondenza e pacchi

Criteri di realizzazione
Distinguere gli elementi identificativi della corrispondenza in entrata e in uscita per lo smistamento
Smistare la corrispondenza assicurandosi del corretto arrivo a destinazione
Suddividere la corrispondenza in modo efficiente rispetto alla destinazione
Verificare l'esattezza dei documenti di trasporto
Assicurare il rispetto di tempi ed orari adeguati e concordati preventivamente
Eseguire commissioni esterne

Conoscenze
Normativa in materia di tutela della privacy
Procedure aziendali sulla qualità
Elementi di organizzazione aziendale
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici

Abilità
Applicare modalità di consegna di corrispondenza e pacchi
Applicare modalità di controllo delle bolle di accompagnamento
Utilizzare modalità di smistamento della posta

Profilo professionale 13: Capo gruppo reparto distribuzione/logistica

Finalità
Gestire gli autisti e il parco automezzi; contribuire alla pianificazione del sistema distributivo in modo da assicurare l'ottimizzazione del servizio di consegna e ritiro dei materiali presso i clienti

Collocazione organizzativa
Opera nell'ufficio distribuzione e risponde al responsabile di produzione

Prerequisiti preferenziali
Patente ed una adeguata esperienza come autista

Competenza 1
Essere in grado di effettuare il coordinamento di un reparto di distribuzione

Criteri di realizzazione
Controllare che il programma di lavorazione giornaliero ricevuto dal responsabile sia rispettato e che la distribuzione materiale sia effettuata nelle modalità e nei tempi previsti, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza
Proporre le modifiche al piano di distribuzione in relazione a nuove esigenze emerse
Gestire l'inserimento nella pianificazione ordinaria di consegne extra
Verificare che gli autisti siano dotati dei mezzi, dei materiali, degli strumenti e della documentazione necessari per la loro attività
Verificare l'efficienza degli automezzi
Controllare il rispetto e l'applicazione delle normative di sicurezza
Coordina l'attività di manutenzione esterna degli automezzi

Conoscenze
Principi di Customer Satisfaction
Processi di distribuzione
Elementi di organizzazione aziendale
Procedure sulla qualità aziendale
Modulistica aziendale

Elementi di gestione del personale
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici
Mezzi di trasporto aziendali
Protocolli aziendali
Tipologia dei materiali tessili
Norme di comportamento aziendale presso il cliente
Normativa e regolamentazione del traffico relativa alla propria area distributiva

Abilità
Applicare modalità di coordinamento del lavoro
Applicare protocolli sistemi qualità aziendali
Applicare tecniche di coordinamento di gruppi di lavoro
Applicare tecniche di gestione del personale
Applicare tecniche di ottimizzazione della distribuzione
Utilizzare schede di controllo manutenzione automezzi
Utilizzare applicativi dedicati alla distribuzione

Profilo professionale 14: Autista

Finalità
Garantire la consegna o il ritiro del materiale presso il cliente, nei tempi previsti e secondo un itinerario prestabilito
Fare da tramite fra il cliente ed il committente per segnalazioni, richieste particolari, problematiche di ritiro o consegna ed eventualmente incassi

Collocazione organizzativa
Opera all'esterno dell'azienda e riferisce al capo gruppo reparto distribuzione
Si rapporta con i clienti delle lavanderie industriali
L'attività si svolge su automezzi di diversa portata a seconda del tipo di consegna da effettuare o del luogo da raggiungere

Prerequisiti obbligatori
Patente di guida

Competenza 1
Essere in grado di consegnare il materiale a destinazione

Criteri di realizzazione
Presa in carico della documentazione relativa all'itinerario assegnato
Caricare il mezzo
Effettuare la consegna del materiale pulito presso il cliente
Effettuare il ritiro del materiale sporco del cliente
Scaricare il materiale sporco al reparto cernita
Registrare richieste o necessità del cliente per riportarle in azienda
Consegnare la documentazione relativa all'itinerario e le eventuali somme incassate

Conoscenze
Mezzi di trasporto aziendali
Norme di comportamento aziendale presso il cliente
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici
Protocolli aziendali
Modulistica aziendale
Procedure della qualità aziendale
Tipologia dei materiali tessili

Abilità
Condurre un automezzo
Utilizzare documentazione di consegna e ritiro
Applicare procedure operative sulla qualità

Competenza 2
Essere in grado di effettuare la manutenzione ordinaria del mezzo di trasporto

Criteri di realizzazione
Monitorare il funzionamento del mezzo per assicurarsi che sia regolare
Localizzare e diagnosticare le principali anomalie e difettosità nel funzionamento

Effettuare piccole riparazioni meccaniche o elettriche e sostituzioni di parti usurate
Segnalare la necessità di intervento esterno in caso di guasti di maggiore portata
Rispettare le scadenze della manutenzione programmata
Effettuare eventuali lubrificazioni, sostituzioni di materiali di consumo
Aggiornare il libretto di manutenzione della macchina
Eseguire a fine giornata il lavaggio e la disinfezione del mezzo

Conoscenze
Elementi di meccanica applicata degli automezzi di trasporto
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici

Abilità
Applicare modalità di individuazione anomalie funzionamento degli automezzi di trasporto
Applicare procedure di richiesta intervento
Utilizzare libretto di manutenzione degli automezzi di trasporto
Utilizzare strumenti per la manutenzione degli automezzi di trasporto
Utilizzare strumenti per il lavaggio e la disinfezione degli automezzi di trasporto

Profilo professionale 15: Capo gruppo del reparto magazzino

Finalità
Organizzare le attività per il ricevimento, il magazzinaggio e la spedizione di merci. Gestire le scorte di magazzino
Organizzare, coordinare e supervisionare le attività del personale di magazzino in modo tale da ottimizzare le attività del reparto, nel rispetto del programma di lavoro assegnato

Collocazione organizzativa
Risponde al responsabile di produzione e collabora con l'ufficio acquisti, i capi gruppo dei vari reparti. Si relaziona con i trasportatori
E' necessario che sappia utilizzare il carrello elevatore per la movimentazione dei materiali e mezzi

Prerequisiti obbligatori
Abilitazione all'uso del carrello elevatore (patentino)

Competenza 1
Essere in grado di coordinare le operazioni di immagazzinamento

Criteri di realizzazione
Redigere un programma di lavorazione del reparto individuando risorse e mezzi
Coordinare le operazioni di collocazione delle merci per il loro corretto stoccaggio in area magazzino
Preparare il materiale secondo le disposizioni delle liste di prelievo e consegnare il materiale ai vari reparti
Utilizzare il sistema informatico del magazzino per individuare esistenza materiale e movimentazione della merce
Impostare e coordinare il lavoro di verifica delle giacenze di magazzino per l'inventario
Verificare il rispetto del programma di lavorazione previsto

Conoscenze
Sistemi di immagazzinamento e movimentazione merci
Procedure di gestione scorte di magazzino
Normativa sui rifiuti e gli imballaggi
Tipologie di merci e specifiche di stoccaggio
Norme antinfortunistiche e di sicurezza nella gestione del magazzino
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Elementi identificativi e di sicurezza dei prodotti: part number, serial number, bar-code, placche antitaccheggio
Gestione risorse e mezzi

Abilità
Applicare modalità di coordinamento del lavoro
Applicare tecniche di programmazione del lavoro in relazione a risorse e mezzi
Applicare procedure per individuazione dello stoccaggio merci
Applicare tecniche di gestione del magazzino
Applicare procedure per l'inventario di magazzino
Utilizzare software gestione magazzino

Competenza 2
Essere in grado di pianificare la disposizione delle merci in magazzino

Criteri di realizzazione
Utilizzare sistemi informatici di gestione dei magazzini
Individuare gli spazi e le modalità di disposizione delle merci nei diversi locali del magazzino
Pianificare la disposizione delle merci in base alle grandezze fisiche e tipologie delle merci

Conoscenze
Sistemi di immagazzinamento e movimentazione merci
Procedure di gestione scorte di magazzino
Normativa sui rifiuti e gli imballaggi
Tipologie di merci e specifiche di stoccaggio
Norme antinfortunistiche e di sicurezza nella gestione del magazzino
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Elementi identificativi e di sicurezza dei prodotti: part number, serial number, bar-code, placche antitaccheggio
Procedura di gestione delle merci
Procedure di gestione scorte di magazzino
Schemi di disposizione del magazzino
Sistemi gestionali e organizzativi di un magazzino merci

Abilità
Applicare procedure di segnalazione di non conformità
Applicare tecniche di movimentazione merci
Applicare procedure per individuazione dello stoccaggio merci
Applicare tecniche di gestione del magazzino
Applicare procedure per l'inventario di magazzino
Utilizzare software gestione magazzino

Profilo professionale 16: Magazziniere

Finalità
Movimentare il materiale del magazzino secondo le disposizioni del capo gruppo del reparto magazzino, rispettando il programma ed i tempi stabiliti

Collocazione organizzativa
Risponde al capo gruppo del reparto magazzino. Si relaziona con i trasportatori
E' necessario che sappia utilizzare il carrello elevatore per la movimentazione dei materiali e mezzi

Prerequisiti obbligatori
Abilitazione all'uso del carrello elevatore (patentino)

Competenza 1
Essere in grado di presidiare le operazioni di immagazzinamento e consegna merci

Criteri di realizzazione
Collocare le merci per il loro corretto stoccaggio in area magazzino
Preparare il materiale secondo le disposizioni delle liste di prelievo e consegnare il materiale ai vari reparti
Utilizzare il sistema informatico del magazzino per individuare esistenza materiale e movimentazione della merce
Verificare le giacenze di magazzino per l'inventario

Conoscenze
Sistemi di immagazzinamento e movimentazione merci
Procedure di gestione scorte di magazzino
Normativa sui rifiuti e gli imballaggi
Tipologie di merci e specifiche di stoccaggio
Norme antinfortunistiche e di sicurezza nella gestione del magazzino
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Elementi identificativi e di sicurezza dei prodotti: part number, serial number, bar-code, placche antitaccheggio

Abilità
Applicare modalità di controllo delle bolle di accompagnamento merci
Applicare tecniche di prelievo materiale secondo le indicazioni della lista di prelievo
Applicare modalità di verifica giacenze in magazzino

Applicare tecniche per l'inventario di magazzino
Applicare tecniche di stoccaggio merci
Utilizzare software gestione magazzino

Profilo professionale 17: Responsabile gestione
e/o amministrazione risorse umane

Finalità
Garantire la ricerca, la selezione ed inserimento e dismissione del personale, la formazione, valutazione, politiche retributive e relazioni sindacali
La sua finalità principale è quella di garantire una corretta gestione del personale, in modo che risulti funzionale agli obiettivi strategici dell'azienda e risponda adeguatamente alle esigenze del mercato nella produzione/erogazione del prodotto/servizio

Collocazione organizzativa
Risponde al titolare o al dirigente dell'azienda e coordina il gruppo degli addetti ufficio risorse umane

Prerequisiti preferenziali
Laurea nell'area economica e umanistica o cultura equivalente, con adeguata esperienza nel campo delle risorse umane

Competenza 1
Essere in grado di effettuare l'amministrazione del personale

Criteri di realizzazione
Valutare posizione/potenziale/prestazioni in riferimento al livello retributivo e agli obiettivi dell'impresa
Definire una politica retributiva e piani di carriera in accordo con le indicazioni della Direzione aziendale
Gestire gli aspetti contrattuali della prestazione lavorativa (orari, permessi, congedi, maternità, pensionamenti)
Predisporre interventi per il miglioramento del clima aziendale

Conoscenze
Elementi di organizzazione aziendale
Giurisprudenza in materia di diritto del lavoro
Metodologie di analisi delle competenze
Normativa sui contratti collettivi nazionali di lavoro (c.c.n.l.)
Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
Elementi di contrattualistica del lavoro
Elementi di psicologia del lavoro
Metodi di valutazione del potenziale e delle prestazioni
Sistemi retributivi
Sistemi incentivanti

Abilità
Applicare modalità di redazione contratti di lavoro
Applicare tecniche di analisi di processi aziendali
Applicare tecniche di gestione del personale
Applicare tecniche di motivazione risorse umane
Applicare tecniche di negoziazione
Applicare tecniche di valutazione del potenziale risorse umane
Utilizzare strumenti per la valutazione delle risorse umane

Competenza 2
Essere in grado di predisporre piani di formazione e sviluppo del personale

Criteri di realizzazione
Analizzare i fabbisogni formativi del personale all'interno del sistema aziendale
Configurare e programmare un'offerta formativa coerente con il fabbisogno, compatibile con i vincoli organizzativi e di budget aziendali
Individuare e programmare gli strumenti e gli interventi formativi più adatti a rispondere a tali bisogni
Selezionare offerte formative
Mettere in atto i programmi formativi, coinvolgendo formatori esterni ed interni, apportando i correttivi necessari, valutandone i risultati
Monitorare le attività formative tenendo conto della ricaduta organizzativa della stessa

Conoscenze
Metodologia della formazione del personale
Metodi di rilevazione dei bisogni formativi
Tecniche di pianificazione formativa
Metodi di valutazione di attività formative
Metodi di valutazione di progetti formativi

Abilità
Applicare metodologie di pianificazione formativa
Applicare tecniche di progettazione formativa
Utilizzare strumenti per l'analisi di gap di competenze
Applicare tecniche di valutazione della formazione
Applicare metodologie di rilevazione dei bisogni formativi

Competenza 3
Essere in grado di effettuare la ricerca e la selezione del personale

Criteri di realizzazione
Rilevare i fabbisogni professionali dell'impresa/clienti
Formulare il quadro del profilo richiesto in base ai bisogni/richieste censite
Individuare internamente i profili eventualmente adeguati, valutando ipotesi di sostituzioni, spostamenti o nuovi inserimenti
Prendere visione delle candidature interne ed esterne, ordinandone qualità e qualità con sistemi di classificazione funzionali alla ricerca in corso
Effettuare una scrematura dei curricula reperiti adottando i criteri stabiliti
Condurre interviste per l'esplorazione della sfera professionale e personale dei candidati rilevando aspettative, vincoli, potenzialità
Ricostruire vita lavorativa attraverso l'anamnesi delle esperienze di lavoro maturate
Individuare potenzialità, skills e gap formativi/professionali
Valutare prove/colloqui a cui sono stati sottoposti i candidati
Stabilire la corrispondenza tra le caratteristiche del candidato e quelle richieste dalla posizione ricercata
Individuare, fra i candidati incontrati, il profilo adeguato

Conoscenze
Mercato del lavoro locale
Metodi e strumenti per la selezione del personale
Procedure di assunzione
Metodologie di assessment
Metodologie di analisi delle competenze
Normativa sui contratti collettivi nazionali di lavoro (c.c.n.l.)
Elementi di contrattualistica del lavoro
Elementi di psicologia del lavoro
Metodi di valutazione del potenziale e delle prestazioni
Normativa sulla riforma del mercato del lavoro

Abilità
Applicare modalità di conduzione di colloqui di selezione
Applicare tecniche di analisi fabbisogni professionali
Applicare tecniche di ricerca del personale
Applicare tecniche di bilancio di competenze
Applicare tecniche di selezione del personale
Applicare tecniche di valutazione del potenziale risorse umane
Utilizzare strumenti per la valutazione delle risorse umane

Profilo professionale 18: Addetto gestione e/o amministrazione del personale

Finalità
Svolgere tutti gli adempimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro in base alla normativa vigente.
In particolare, gestisce le attività connesse alla costituzione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro e le comunicazioni obbligatorie agli enti, provvede all'elaborazione degli stipendi e al controllo degli orari, degli straordinari, delle ferie e delle assenze giustificate, cura le registrazioni contabili in materia fiscale, assicurativa e contributiva

Collocazione organizzativa
Opera nell'ufficio risorse umane e risponde al responsabile gestione e/o amministrazione risorse umane

Prerequisiti preferenziali
Diploma di scuola media superiore

Competenza 1
Essere in grado di effettuare il trattamento amministrativo connesso alle diverse fasi del rapporto di lavoro

Criteri di realizzazione
Predisporre un contratto di lavoro conforme alla normativa vigente
Effettuare le comunicazioni obbligatorie agli enti (Centro per l'impiego, INPS, INAIL)
Gestire le pratiche connesse alle assunzioni agevolate
Predisporre gli accertamenti sanitari obbligatori
Gestire la compilazione e la vidimazione dei libri obbligatori
Gestire e aggiornare la cartella personale degli addetti

Conoscenze
Normativa in materia di tutela della privacy
Procedure di assunzione
Diritto del lavoro
Normativa fiscale e tributaria
Normativa previdenziale
Normativa sui contratti collettivi nazionali di lavoro (c.c.n.l.)
Normativa sulla sicurezza sul lavoro
Struttura della retribuzione

Abilità
Applicare modalità di redazione contratti di lavoro
Applicare procedure di comunicazione agli enti (Centro per l'impiego, INPS, INAIL)
Applicare procedure di gestione registri obbligatori
Utilizzare software per la gestione amministrativa del personale

Competenza 2
Essere in grado di predisporre le retribuzioni del personale

Criteri di realizzazione
Rilevare e classificare presenze e assenze
Contabilizzare ferie e permessi
Effettuare il calcolo degli straordinari
Effettuare il calcolo delle trattenute fiscali
Effettuare il calcolo delle trattenute previdenziali
Effettuare il calcolo delle indennità
Effettuare il calcolo della retribuzione netta

Conoscenze
Normativa fiscale e tributaria
Normativa previdenziale
Normativa sui contratti collettivi nazionali di lavoro (c.c.n.l.)
Dispositivi di rilevazione e classificazione delle presenze

Abilità
Utilizzare software gestione paghe
Applicare procedure calcolo versamenti retributivi fiscali
Applicare procedure per gestione pagamenti
Utilizzare dispositivi di rilevazione e classificazione delle presenze
Applicare procedure di calcolo contributi
Struttura della retribuzione

Competenza 3
Essere in grado di effettuare le registrazioni contabili relative ai rapporti di lavoro

Criteri di realizzazione
Effettuare le registrazioni contabili relative a stipendi e compensi
Effettuare le registrazioni contabili relative ai versamenti fiscali
Effettuare le registrazioni contabili relative ai contributi previdenziali e assistenziali
Svolgere annualmente le attività connesse alla chiusura della contabilità personale (compilazione modelli fiscali, registrazione costi globali del personale)

Conoscenze
Elementi diritto del lavoro

Normativa fiscale e tributaria
Normativa previdenziale
Adempimenti e scadenze fiscali
Contabilità e gestione dei costi
Struttura della retribuzione

Abilità
Utilizzare software contabilità
Applicare procedure calcolo versamenti retributivi fiscali
Applicare procedure di registrazione documenti contabili

Profilo professionale 19: Responsabile sistemi informativi

Finalità
Gestire ed amministrare sistemi informativi aziendali, identificare e risolvere i problemi connessi con il sistema informativo utilizzando sia risorse interne che risorse esterne, identificare le esigenze (aggiornamenti, modifiche, ampliamenti, ecc.) del sistema informativo e fungere da interfaccia con gli specialisti/fornitori, essere il punto di riferimento per gli utenti del sistema informativo di cui è supervisore
La sua finalità principale è quella di garantire una corretta gestione del sistema informativo, in modo che risulti funzionale agli obiettivi strategici dell'azienda

Collocazione organizzativa
Risponde al titolare o al dirigente dell'azienda e coordina il gruppo degli addetti ai sistemi informativi

Prerequisiti preferenziali
Laurea nell'area scientifica o cultura equivalente, con adeguata esperienza nel campo delle IT

Competenza 1
Essere in grado di definire il livello di servizio dell'infrastruttura IT

Criteri di realizzazione
Identificare l'infrastruttura IT, i servizi e le architetture di rete che meglio corrispondono alle esigenze informative e gestionali dell'organizzazione
Definire un appropriato processo di gestione del servizio IT
Valutare le diverse soluzioni e tecnologie di comunicazione in rete
Aiutare gli utenti a comprendere le caratteristiche del web
Definire condizioni ottimali di erogazione dei servizi IT. Tecniche di pianificazione di attività

Conoscenze
Elementi di gestione del servizio IT
Elementi di reti informatiche World Wide Web
Condizioni per l'erogazione dei servizi IT. Utilizzare i servizi web

Abilità
Applicare procedure di gestione del servizio IT
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e di mezzi
Applicare criteri di valutazione degli apparati di rete
Applicare metodologie di gestione del servizio IT

Competenza 2
Essere in grado di definire i requisiti dell'infrastruttura IT e dei suoi singoli componenti

Criteri di realizzazione
Identificare l'infrastruttura IT: lato clienti, lato server, servizi e apparati di rete che meglio corrispondono alle esigenze informative e gestionali dell'unità organizzativa
Riconoscere e valutare le caratteristiche dei componenti principali di un computer
Riconoscere e valutare le caratteristiche delle stampanti, degli apparati di rete e dei sistemi di alimentazione
Valutare le caratteristiche di un sistema operativo
Valutare le caratteristiche di una rete locale e della sua connessione ad Internet

Conoscenze
Sistemi operativi
Hardware
LAN e servizi di rete

Abilità

Applicare procedure di installazione e di risoluzione di problemi hardware
Applicare procedure di installazione, aggiornamento e manutenzione del sistema operativo
Applicare metodologie di misurazione delle prestazioni, di diagnosi e risoluzione dei problemi
Applicare procedure di installazione, configurazione e gestione autorizzazioni all'interno di una rete locale
Applicare procedure di aggiornamento, manutenzione e risoluzione dei problemi di una rete locale

Competenza 3
Essere in grado di gestire l'integrazione, la manutenzione e la sicurezza dell'infrastruttura IT

Criteri di realizzazione
Gestire l'infrastruttura IT in modo tale da garantire la sicurezza e soddisfare i requisiti di elaborazione, utilizzando al meglio le risorse disponibili
Riconoscere e utilizzare le tecnologie per i servizi di rete
Identificare i rischi connessi agli aspetti legali e di sicurezza della rete
Analizzare e migliorare il livello di sicurezza di un sistema

Conoscenze
Uso esperto delle reti
Sicurezza IT

Abilità
Applicare procedure di configurazione di sottosistemi di protezione e risoluzione dei problemi di sicurezza informatica
Applicare procedure di configurazione, analisi e risoluzione

Profilo professionale 20: Addetto sistemi informativi

Finalità
Svolgere l'attività sul sistema informativo aziendale, sulla base delle indicazioni del responsabile sistemi informativi e delle procedure aziendali

Collocazione organizzativa
Opera nell'ufficio IT e risponde al responsabile sistemi informativi

Prerequisiti preferenziali
Laurea o diploma in informatica

Competenza 1
Essere in grado di intervenire sull'infrastruttura IT e dei suoi singoli componenti

Criteri di realizzazione
Riconoscere e valutare le caratteristiche dei componenti principali di un computer
Riconoscere e valutare le caratteristiche degli apparati di rete e dei sistemi di alimentazione
Valutare le caratteristiche di un sistema operativo
Valutare le caratteristiche di una rete locale e della sua connessione ad Internet

Conoscenze
Sistemi operativi
Hardware
LAN e servizi di rete

Abilità
Applicare procedure di installazione e di risoluzione di problemi hardware
Applicare procedure di installazione, aggiornamento e manutenzione del sistema operativo
Applicare metodologie di misurazione delle prestazioni, di diagnosi e risoluzione dei problemi
Applicare procedure di installazione, configurazione e gestione autorizzazioni all'interno di una rete locale
Applicare procedure di aggiornamento, manutenzione e risoluzione dei problemi di una rete locale

Competenza 2
Essere in grado di effettuare l'integrazione, la manutenzione e la sicurezza dell'infrastruttura IT

Criteri di realizzazione
Collaborare alla gestione dell'infrastruttura IT in modo tale da garantire la sicurezza e soddisfare i requisiti di elaborazione, utilizzando al meglio le risorse disponibili
Riconoscere e utilizzare le tecnologie per i servizi di rete
Identificare i rischi connessi agli aspetti legali e di sicurezza della rete

Analizzare e migliorare il livello di sicurezza di un sistema

Conoscenze
Uso esperto delle reti
Sicurezza IT

Abilità
Applicare procedure di configurazione di sottosistemi di protezione e risoluzione dei problemi di sicurezza informatica
Applicare procedure di configurazione, analisi e risoluzione di problemi al sistema informativo

Profilo professionale 21: Responsabile sistema qualità

Finalità
Sviluppare la qualità di prodotto e di processo, coerentemente con il quadro normativo e legislativo vigente
Analizzare i processi aziendali, individuandone le principali criticità rispetto alle quali definisce le linee di intervento
Monitorare gli standard di qualità durante tutte le fasi del processo di produzione
Supervisionare ogni fase del processo di lavorazione e contribuire così all'ottimizzazione dei prodotti, garantendo una migliore gestione dei costi, la rispondenza agli standard e la riduzione dei tempi di produzione e di consegna
Produrre e gestire la documentazione relativa alla qualità

Collocazione organizzativa
Risponde al titolare o al dirigente dell'azienda e coordina il lavoro del tecnico del sistema qualità

Prerequisiti preferenziali
Laurea o cultura equivalente, con adeguata esperienza nel campo della qualità

Competenza 1
Essere in grado di definire il piano di qualità aziendale di una lavanderia industriale

Criteri di realizzazione
Identificare nodi critici dei processi produttivi aziendali
Regolamentare mediante procedura scritta ogni singola attività della fase critica indicando dettagliatamente come va svolta
Redigere il manuale della qualità
Valutare i tempi di introduzione, avvio e ottimizzazione del sistema per la gestione della qualità
Definire i cicli periodici di controllo qualità e gli interventi correttivi
Gestire i rapporti con gli Organismi preposti alla certificazione di qualità

Conoscenze
Procedure aziendali di controllo qualità
Metodologie di controllo della qualità dei processi produttivi
Elementi di organizzazione aziendale
Normativa UNI EN ISO
Tecniche di pianificazione aziendale
Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
Sistema di qualità e principali modelli (TQM, EQUA, ecc.)
Elementi di contabilità aziendale

Abilità
Applicare metodologie controllo qualità (TQM, ECQUA)
Utilizzare strumenti di reporting
Applicare metodologie di analisi dei processi di lavoro
Applicare procedure di miglioramento del sistema qualità
Applicare procedure per l'analisi delle criticità del processo
Applicare procedure per la definizione del manuale della qualità
Applicare tecniche di analisi dei costi/benefici di un piano di qualità
Applicare tecniche di pianificazione aziendale

Competenza 2
Essere in grado di gestire il piano di qualità aziendale

Criteri di realizzazione
Predisporre le prove di laboratorio
Analizzare e interpretare i risultati dei controlli di qualità effettuati

Stendere rapporti sui risultati conseguiti
Predisporre l'attuazione delle azioni preventive e correttive
Interpretare disegni tecnici, diagrammi, formule per valutare con lo staff di direzione e produzione gli standard di qualità
Raccomandare variazioni agli standard di qualità
Preparare rapporti descrittivi con le analisi effettuate sul ciclo di produzione
Valuta i rapporti che identificano eventuali problemi o inefficienze del ciclo di produzione e delle singole lavorazioni e suggerisce i possibili miglioramenti

Conoscenze
Procedure aziendali di controllo qualità
Elementi di statistica
Elementi di organizzazione aziendale
Metodi statistici per l'analisi dei dati
Tecniche di misura degli scostamenti
Norme di sicurezza e prevenzione dei rischi in laboratorio chimico
Norme di conformità dei prodotti tessili
Normativa UNI EN ISO
Tecniche di rilevazione dei dati
Tecniche di elaborazione dei dati
Processi delle lavanderie industriali

Abilità
Applicare procedure di certificazione ISO
Applicare metodologie di analisi dei processi di lavoro
Applicare tecniche di misurazione dell'efficacia ed efficienza dei processi
Applicare tecniche di controllo degli standard di prodotto
Applicare tecniche di rappresentazione dei processi
Utilizzare strumenti di reporting
Applicare tecniche di valutazione di conformità

Profilo professionale 22: Tecnico sistema qualità

Finalità
Analizzare i processi aziendali, individuandone le principali criticità rispetto alle quali definisce le linee di intervento
Monitorare gli standard di qualità durante tutte le fasi del processo di produzione
Supervisionare ogni fase del processo di lavorazione e contribuire così all'ottimizzazione dei prodotti, garantendo una migliore gestione dei costi, la rispondenza agli standard e la riduzione dei tempi di produzione e di consegna

Collocazione organizzativa
Opera nell'ufficio qualità e risponde al responsabile sistema qualità

Prerequisiti preferenziali
Diploma di scuola media superiore

Competenza 1
Essere in grado di effettuare il controllo qualità del prodotto/servizio

Criteri di realizzazione
Svolgere prove di laboratorio
Verificare i risultati dei controlli di qualità effettuati
Stendere rapporti sui risultati conseguiti nei collaudi e nei controlli di qualità
Analizzare campioni di produzione per verificare che le caratteristiche del prodotto corrispondano ai requisiti di qualità prefissati

Conoscenze
Procedure aziendali di controllo qualità
Elementi di statistica
Elementi di chimica
Metodi statistici per l'analisi dei dati
Tecniche di misura degli scostamenti
Norme di sicurezza e prevenzione dei rischi in laboratorio chimico
Norme di conformità dei prodotti tessili
Elementi di fisica
Tecniche di rilevazione dei dati
Tecniche di elaborazione dei dati

Abilità
Applicare metodiche di analisi chimica
Applicare metodiche di analisi fisica
Applicare tecniche di analisi di laboratorio
Applicare tecniche di controllo degli standard di prodotto
Utilizzare strumenti di laboratorio per l'analisi chimica
Utilizzare strumenti di laboratorio per l'analisi fisica
Utilizzare strumenti di reporting
Applicare tecniche di valutazione di conformità tessuti

Competenza 2
Essere in grado di effettuare il monitoraggio della qualità del processo di lavanderia industriale

Criteri di realizzazione
Verificare le modalità di utilizzo delle macchine e strumentazioni in modo da assicurare gli standard di qualità
Suggerire revisioni delle metodologie di produzione, utilizzo dei materiali, disposizione operativa dei macchinari e delle attrezzature o altri cambiamenti per migliorare l'efficienza e la sicurezza del processo di produzione
Preparare rapporti descrittivi con le analisi effettuate sul ciclo di produzione
Stendere rapporti che identificano eventuali problemi o inefficienze del ciclo di produzione e delle singole lavorazioni e suggerire i possibili miglioramenti
Analizzare rapporti dei lavoratori, i moduli di esito di lavorazione, ecc. per verificare la coerenza con gli standard previsti
Verificare il lavoro di manutenzione periodica degli impianti e annotare eventuali difetti riscontrati dallo staff di manutenzione

Conoscenze
Procedure aziendali di controllo qualità
Metodologie di controllo della qualità dei processi produttivi
Tecniche di lavorazione delle lavanderie industriali
Elementi di statistica
Elementi di organizzazione aziendale
Processi delle lavanderie industriali
Normativa UNI EN ISO
Tecniche di misura degli scostamenti
Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Abilità
Applicare procedure di certificazione ISO
Applicare tecniche analisi ed elaborazione statistica dei dati (SPSS o analoghi)
Utilizzare strumenti di reporting
Applicare metodologie di analisi dei processi di lavoro
Applicare tecniche di rappresentazione dei processi
Applicare procedure di controllo della produzione
Utilizzare manuale della qualità aziendale
Applicare tecniche di misurazione dell'efficacia ed efficienza dei processi

Profilo professionale 23: Responsabile Servizio prevenzione e protezione

Finalità
Riferimento alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, in particolare al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Collocazione organizzativa
Risponde al titolare o al dirigente

Prerequisiti preferenziali
Laurea o diploma di scuola media superiore

Competenza 1
Essere in grado di effettuare controllo qualità del prodotto/servizio

Criteri di realizzazione
Riferimento alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, in particolare al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Profilo professionale 24: Capo gruppo reparto manutenzione

Finalità
Garantire lo svolgimento del processo di manutenzione, stabilendone le priorità e il piano di lavoro
Garantire che siano rispettate le procedure qualitative del processo di manutenzione ordinaria e straordinaria
Assegnare risorse e mezzi a seconda delle problematiche di manutenzione emerse
Collaborare con l'ufficio tecnico per la definizione degli impianti
Gestire l'attività delle aziende esterne per la programmazione degli interventi sugli impianti e macchinari
Gestire il magazzino dei ricambi
Gestire gli approvvigionamenti materiali e prestazioni relativi ad impianti ed attrezzature
Curare la formazione del personale
Gestire l'efficienza del reparto, mediante una corretta gestione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto della qualità prestabilita
Presidiare che gli operatori rispettino le norme di sicurezza del reparto

Collocazione organizzativa
Opera all'interno dell'azienda e riferisce al responsabile di produzione con cui concorda un piano di lavoro di routine o straordinario
Si rapporta con il responsabile di produzione, i responsabili di reparto e gli operatori
Opera all'interno dei reparti di produzione della lavanderia industriale
Lavora secondo turni di lavoro per garantire il servizio in apertura e chiusura dell'attività produttiva

Prerequisiti preferenziali
Elettricista o meccanico
Si aggiorna seguendo corsi organizzati dalle case costruttrici delle macchine

Competenza 1
Essere in grado di presidiare il processo di manutenzione e ripristino di macchinari e impianti

Criteri di realizzazione
Redigere un piano di lavoro della manutenzione programmata
Controllare che il piano di manutenzione sia rispettato, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza
Verificare che gli operatori siano dotati dei mezzi, dei materiali, degli strumenti e della documentazione necessari per la loro attività
Assegnare le risorse umane necessarie per il funzionamento del servizio di manutenzione
Fornire assistenza tecnica agli operatori, individuando azioni correttive e/o migliorative di manutenzione ordinaria
Gestire risorse e mezzi all'insorgere di imprevisti, consultandosi, se necessario, con il referente
Collaborare con l'ufficio tecnico per consulenze in ordine di acquisto o progettazione nuovi impianti
Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza
Formare i nuovi operatori

Conoscenze
Processi di lavorazione lavanderie industriali e certificazione della qualità
Elementi di meccanica applicata alle macchine
Elementi di elettrotecnica
Caratteristiche e funzionamento macchine delle lavanderie industriali
Procedure di manutenzione ordinaria impianti e macchinari
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Normativa UNI EN ISO

Abilità
Applicare tecniche di programmazione della produzione del reparto
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Applicare procedure per il controllo dei processi
Utilizzare documentazione tecnica di accompagnamento all'impianto o macchinario
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare modalità di coordinamento del lavoro

Competenza 2
Essere in grado di gestire gli approvvigionamenti materiali e prestazioni relativi ad impianti ed attrezzature

Criteri di realizzazione
Controllare scorte ed acquistare pezzi di ricambio
Analizzare la necessità di interventi di prestazione straordinaria per manutenzione

Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza
Formare i nuovi operatori

Conoscenze
Processi di lavorazione lavanderie industriali e certificazione della qualità
Elementi di meccanica applicata alle macchine
Elementi di elettrotecnica
Caratteristiche e funzionamento macchine delle lavanderie industriali
Gestione magazzino dei ricambi
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici

Abilità
Applicare tecniche di riordino materiale di magazzino
Applicare tecniche di reclutamento risorse esterne per attività di manutenzione
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare modalità di coordinamento del lavoro

Profilo professionale 25: Manutentore polivalente

Finalità
Garantire il funzionamento dei macchinari ed impianti della lavanderia industriale
Eseguire la manutenzione ordinaria e programmata, pianificando gli interventi a scopo di prevenzione secondo i tempi e le modalità stabilite dalla casa produttrice del macchinario od impianto: ispezione, pulizia, cambio di lubrificazione o in base al livello di usura a cui è sottoposto l'impianto
Programmare l'attività secondo un piano che prevede controlli periodici (giornalieri, settimanali, mensili e semestrali) analizzando le criticità previste dalla casa costruttrice, integrate con le indicazioni aziendali, registrando gli interventi effettuati ordinari o straordinari
Eseguire la manutenzione straordinaria intervenendo laddove si registri un guasto o un inceppamento degli impianti per il ripristino della funzionalità

Collocazione organizzativa
Opera all'interno dell'azienda e riferisce al capo gruppo manutenzione con cui concorda un piano di lavoro di routine o straordinario; si rapporta con il responsabile di produzione, i responsabili di reparto e gli operatori
Opera all'interno dei reparti di produzione della lavanderia industriale
Lavora secondo turni di lavoro per garantire il servizio in apertura e chiusura dell'attività produttiva
Poiché opera in situazioni di pericolo è tenuto a indossare i previsti presidi antinfortunistici e a prestare la massima attenzione in caso di disinserimento dei dispositivi messi a protezione dei macchinari in movimento

Prerequisiti preferenziali
Elettricista o meccanico
Si aggiorna seguendo corsi organizzati dalle case costruttrici delle macchine

Competenza 1
Essere in grado di effettuare la manutenzione ordinaria (piccoli interventi di ripristino di macchinari e impianti)

Criteri di realizzazione
Monitorare il funzionamento della macchina per assicurarsi che sia regolare
Effettuare piccole riparazioni meccaniche o elettriche e sostituzioni di parti usurate (es. nastri guida)
Segnalare la necessità di intervento esterno in caso di guasti di maggiore portata
Effettuare eventuali lubrificazioni, sostituzioni di materiali di consumo
Eseguire la pulizia del posto di lavoro e della macchina

Conoscenze
Processi di lavorazione lavanderie industriali e certificazione della qualità
Elementi di base di meccanica applicata alle macchine e agli impianti di lavanderia industriale
Elementi di base di elettrotecnica applicata alle macchine e agli impianti di lavanderia industriale
Elementi di base di fluidodinamica applicata alle macchine e agli impianti di lavanderia industriale
Elementi di automazione industriale
Caratteristiche e funzionamento macchine delle lavanderie industriali
Procedure di manutenzione ordinaria impianti e macchinari

Abilità
Applicare tecniche di controllo impianti e macchinari

Applicare tecniche di sostituzione di parti di macchinari usurate
Applicare tecniche di ripristino funzionalità di macchinari per lavanderie industriali
Applicare tecniche di richiesta intervento
Utilizzare strumenti per la manutenzione meccanica
Utilizzare strumenti per la manutenzione elettrica
Applicare tecniche per la pulizia di impianti meccanici
Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

Competenza 2
Essere in grado di effettuare la manutenzione programmata e straordinaria di macchinari e impianti

Criteri di realizzazione
Localizzare e diagnosticare le anomalie e difettosità nel funzionamento, leggendo ed interpretando la documentazione tecnica relativa
Diagnosticare il tempo di fermo macchina previsto, relazionandosi con i capo gruppo di reparto
Ripristinare il funzionamento di macchinari od impianti, effettuando riparazioni meccaniche o elettriche e sostituzioni di parti usurate
Assicurarsi sulla disponibilità dei pezzi di ricambio
Segnalare la necessità di intervento esterno in caso di guasti di maggiore portata
Aggiornare il libretto di manutenzione della macchina
Rispettare le scadenze della manutenzione programmata

Conoscenze
Processi di lavorazione lavanderie industriali e certificazione della qualità
Meccanica applicata alle macchine e agli impianti di lavanderia industriale
Elettrotecnica applicata alle macchine e agli impianti di lavanderia industriale
Fluidodinamica applicata alle macchine e agli impianti di lavanderia industriale
Caratteristiche e funzionamento macchine e degli impianti di lavanderie industriali
Procedure di manutenzione ordinaria impianti e macchinari di lavanderie industriali
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza
Protocolli aziendali
Automazione industriale

Abilità
Applicare tecniche diagnostiche per ripristino guasti su componenti meccanici di macchinari/impianti
Applicare tecniche diagnostiche per ripristino guasti su componenti elettriche di macchinari/impianti
Applicare tecniche diagnostiche per ripristino guasti su componenti di macchinari/impianti di fluidodinamica
Applicare tecniche di individuazione anomalie funzionamento macchinari
Applicare procedure di controllo impianti e macchinari
Applicare procedure di sostituzione di parti di macchinari usurate
Applicare procedure di ripristino funzionalità di macchinari per lavanderie industriali
Applicare procedure di richiesta intervento
Utilizzare libretto di manutenzione macchina
Utilizzare strumenti per la manutenzione meccanica
Utilizzare strumenti per la manutenzione elettrica
Applicare tecniche di intervento in condizioni di sicurezza

Profilo professionale 26: Manutentore caldaista

Finalità
Garantire la funzionalità della centrale termica, verificandone l'efficienza e controllandone il corretto funzionamento

Collocazione organizzativa
Opera all'interno dell'azienda e riferisce al capo gruppo manutenzione con cui concorda un piano di lavoro di routine o straordinario. Si rapporta con il responsabile di produzione, i responsabili di reparto e gli operatori. Opera all'interno dei reparti di produzione della lavanderia industriale

Prerequisiti obbligatori
Certificato di abilitazione per la conduzione di generatori di vapore

Competenza 1
Essere in grado di effettuare la manutenzione ordinaria di macchinari e impianti

Criteri di realizzazione
Monitorare il funzionamento della macchina per assicurarsi che sia regolare

Localizzare e diagnosticare le principali anomalie e difettosità nel funzionamento
Effettuare piccole riparazioni meccaniche o elettriche e sostituzioni di parti usurate
Segnalare la necessità di intervento esterno in caso di guasti di maggiore portata
Rispettare le scadenze della manutenzione programmata
Effettuare eventuali lubrificazioni, sostituzioni di materiali di consumo
Aggiornare il libretto di manutenzione della macchina
Eseguire la pulizia del posto di lavoro e della macchina

Conoscenze
Processi di lavorazione lavanderie industriali e certificazione della qualità
Elementi di meccanica applicata alle macchine
Elementi di elettrotecnica
Caratteristiche e funzionamento macchine delle lavanderie industriali
Procedure di manutenzione ordinaria impianti e macchinari
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Normativa UNI EN ISO

Abilità
Applicare tecniche diagnostiche per prevenzione guasti su componenti meccanici di macchinari/impianti
Applicare tecniche diagnostiche per prevenzione guasti su componenti elettriche di macchinari/impianti
Applicare tecniche di individuazione anomalie funzionamento macchinari
Applicare procedure di controllo impianti e macchinari
Applicare procedure di sostituzione di parti di macchinari usurate
Applicare procedure di ripristino funzionalità di macchinari per lavanderie industriali
Applicare procedure di richiesta intervento
Utilizzare libretto di manutenzione macchina
Utilizzare strumenti per la manutenzione meccanica
Utilizzare strumenti per la manutenzione elettrica
Applicare procedure per la pulizia di impianti meccanici

Profilo professionale 27: Responsabile della produzione

Finalità
Garantire lo svolgimento del processo di produzione, definendo obiettivi di produttività, qualità e servizio
Pianificare le attività produttive stabilendo piani di programmazione nel rispetto delle indicazioni di carattere quantitativo e qualitativo richieste dall'azienda
Controllare l'efficienza produttiva dei reparti assegnati, mediante una corretta gestione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto delle specifiche di qualità prestabilite
Ipotizzare azioni di miglioramento di qualità ed efficienza dei reparti di produzione
Curare la formazione del personale e dei capi gruppo. Presidiare il rispetto delle norme di sicurezza del reparto

Collocazione organizzativa
Riporta al responsabile di stabilimento e si relaziona con l'assistente di produzione e i servizi di supporto alla produzione: acquisti, logistica, commerciale, sistema qualità e sicurezza, risorse umane

Prerequisiti preferenziali
Diploma o laurea ad indirizzo tecnico o scientifico

Competenza 1
Essere in grado di presidiare il processo del reparto produzione

Criteri di realizzazione
Redigere una pianificazione della produzione ipotizzando quantità e tempi di esecuzione
Controllare che il piano venga rispettato, istituendo controlli di avanzamento attività e verificando che la produzione stabilita sia raggiunta, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza
Provvedere affinché i reparti siano dotati dei mezzi, dei materiali, degli strumenti e della documentazione necessari per la loro attività
Curare il giusto assetto delle risorse assegnate ai reparti, provvedendo ad integrare o a bilanciare le forze produttive
Verificare l'efficacia e il rispetto delle attività di manutenzione e se necessario applicare azioni correttive per garantire l'efficienza di impianti ed attrezzature
Ipotizzare azioni di miglioramento di qualità ed efficienza dei reparti di produzione
Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza

Conoscenze

Processi di lavorazione lavanderie industriali e certificazione della qualità
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto
Protocolli aziendali
Normativa UNI EN ISO

Abilità
Applicare tecniche di pianificazione della produzione
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Applicare procedure per il controllo dei processi della produzione
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare modalità di coordinamento del lavoro
Utilizzare software gestione produzione
Applicare procedure operative sulla qualità

Competenza 2
Essere in grado di effettuare il coordinamento del personale di produzione

Criteri di realizzazione
Individuare il fabbisogno di personale per lo svolgimento delle mansioni previste
Selezionare personale
Fornire al personale una identificazione degli obiettivi e dei contenuti relativi alle mansioni assegnate - assegnare tempi e modalità di lavoro
Gestire la presenza del personale di reparto rispetto ad assenze/sostituzioni in modo da garantirne costantemente l'attività di reparto
Controllare "in itinere" e come risultato finale, gli output di lavoro dei collaboratori
Motivare i collaboratori per promuovere direttamente o indirettamente il miglioramento del servizio e la soddisfazione del cliente
Condurre azioni di affiancamento e formazione dei collaboratori

Conoscenze
Elementi di gestione delle risorse umane
Elementi di organizzazione aziendale
Tecniche di analisi dei fabbisogni professionali
Procedure di gestione del personale
Stili di "leadership"
Organizzazione aziendale

Abilità
Applicare tecniche di gestione del personale
Applicare modalità di coordinamento del lavoro
Applicare tecniche di motivazione risorse umane
Applicare metodologie di lavoro per obiettivi
Utilizzare strumenti per la valutazione delle risorse umane
Utilizzare strumenti di pianificazione delle attività

Profilo professionale 28: Assistente di produzione

Finalità
Garantire lo svolgimento del processo di produzione, coordinando le attività dei reparti, coerentemente alle direttive del responsabile di produzione
Assicurare il rispetto degli obiettivi di produzione, concordati con il responsabile di produzione, nella quantità, qualità e nei tempi stabiliti dal piano di programmazione, relativamente ai reparti assegnati
Garantire che siano rispettate le procedure qualitative del processo della produzione
Gestire l'efficienza produttiva dei reparti assegnati, mediante una corretta gestione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto delle specifiche di qualità prestabilite
Curare la formazione del personale dei capi gruppo
Presidiare il rispetto delle norme di sicurezza del reparto

Collocazione organizzativa
Riporta al responsabile di produzione. Si rapporta con i capi gruppo dei reparti di produzione, i capo gruppo magazzino e spedizioni, con i servizi di supporto alla produzione: acquisti, logistica, commerciale, sistema qualità, sicurezza, risorse umane

Prerequisiti preferenziali
Diploma o laurea ad indirizzo tecnico o scientifico

Competenza 1
Essere in grado di collaborare al presidio del processo del reparto produzione

Criteri di realizzazione

Collaborare con il responsabile di produzione alla redazione del piano di lavoro

Controllare che il piano venga rispettato e che la produzione stabilita sia raggiunta, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza

Verificare che i reparti siano dotati dei mezzi, dei materiali, degli strumenti e della documentazione necessari per la loro attività

Assegnare le risorse umane necessarie per il funzionamento del reparto e confrontarsi con gli altri responsabili di reparto per un corretto bilanciamento delle forze di produzione

Concordare con la manutenzione piani di intervento ordinari e straordinari

Gestire risorse e mezzi all'insorgere di imprevisti, consultandosi, se necessario, con il responsabile di produzione

Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza

Conoscenze

Processi di lavorazione lavanderie industriali e certificazione della qualità
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto
Protocolli aziendali
Normativa UNI EN ISO

Abilità

Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Utilizzare software gestione produzione
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure per il controllo dei processi di produzione
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare modalità di coordinamento del lavoro

Profilo professionale 29: Tecnico analisi del lavoro

Finalità

Ottimizzare risorse e mezzi in un'ottica di riduzione dei costi di produzione

Progettare il posto di lavoro, individuare il metodo di lavorazione, per individuare i tempi di lavorazione di un prodotto

Progettare layout di reparti o linee di produzione che consentano un flusso di lavorazione lineare e razionale

Collocazione organizzativa

Dipende dal responsabile di produzione o dall'ufficio costi. Si rapporta con i responsabili di reparto e i capo gruppo

Qualora l'organizzazione aziendale lo preveda si rapporta con i fornitori esterni per concordare le tariffe di lavorazione

Competenza 1

Essere in grado di effettuare la formalizzazione del processo di prodotto/servizio

Criteri di realizzazione

Descrivere il processo di lavorazione del prodotto individuandone le attività, gli strumenti ed i macchinari necessari per la lavorazione

Insieme al tecnico e/o all'operatore ipotizzare un metodo di lavorazione che garantisca la qualità richiesta e consenta di ottimizzare le risorse

Razionalizzare il layout della postazione di lavoro, il flusso di materiali in ingresso ed in uscita, l'utilizzo di strumenti e l'economia degli spostamenti

Controllare l'ergonomia della postazione e dell'accesso ai materiali
Prevedere strumenti, impianti e macchinari in ausilio alla costruzione del prodotto
Controllare l'adempimento delle normative sulla sicurezza
Raccogliere dati ed informazioni utilizzando la modulistica aziendale
Costruire ed alimentare il database aziendale

Conoscenze

Tecniche di rappresentazione dei modelli organizzativi
Strumenti di analisi organizzativa
Elementi di organizzazione aziendale
Normativa sulla procedura di certificazione della qualità
Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
Elementi di tecnologia e sistemi di lavorazione delle lavanderie industriali
Software per Industrial Engineering
Processi di produzione delle lavanderie industriali
Normativa UNI EN ISO

Abilità
Applicare tecniche di analisi di processi aziendali
Applicare tecniche di analisi tempi/metodi
Utilizzare strumenti di reporting
Applicare tecniche di definizione layout di impianti
Applicare tecniche di ergonomia
Applicare tecniche di ottimizzazione dei processi
Applicare tecniche di rappresentazione dei processi
Utilizzare software Industrial Engineering
Applicare tecniche di pianificazione aziendale

Competenza 2
Essere in grado di rilevare i tempi/costi di lavorazione

Criteri di realizzazione
Una volta individuato il metodo e la postazione di lavoro, procedere alla rilevazione tempi di lavorazione secondo le tecniche più idonee: cronometro, MTM, campionamento statistico, ecc.
Elaborare il tempo stimato, il valore della M.O. e determinare i costi di produzione del prodotto
Aggiornare database aziendali e compilare la documentazione aziendale richiesta

Conoscenze
Elementi di organizzazione aziendale
Elementi di tecnologia e sistemi di lavorazione
Tecniche per la rilevazione dei tempi di lavorazione
Tecniche di analisi tempi e metodi
Tecniche di analisi dei costi di lavorazione
Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
Normativa sulla procedura di certificazione della qualità

Abilità
Applicare tecniche di rilevazione tempi di lavorazione
Applicare tecniche di analisi tempi/metodi
Applicare tecniche di MTM (Methods Time Measurement)
Applicare tecniche di campionamento statistico work
Utilizzare strumenti di reporting
Applicare tecniche di rilievo cronometrico
Applicare tecniche di elaborazione dei tempi di lavorazione
Applicare tecniche di elaborazione costi di produzione

Competenza 3
Essere in grado di effettuare la standardizzazione del processo

Criteri di realizzazione
Razionalizzare i flussi della lavorazione di un prodotto intervenendo sull'alimentazione dei materiali, sulla disposizione di macchinari, impianti e postazioni di lavoro, progettando o modificando linee di produzione
Intervenire sui passaggi di lavorazione riducendo il tempo di attraversamento del prodotto dalla materia prima fino al prodotto finito e alle spedizioni
Razionalizzare i processi di supporto della produzione quali magazzini materie prime ed accessori, logistica, ecc.
Introdurre automatismi od automazioni a macchinari ed impianti per incrementarne la potenzialità
Raccogliere dati ed informazioni utilizzando la modulistica aziendale
Costruire ed alimentare il database aziendale

Conoscenze
Elementi di organizzazione aziendale
Elementi di tecnologia e sistemi di lavorazione
Software per Industrial Engineering
Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
Normativa sulla procedura di certificazione della qualità
Processi di produzione delle lavanderie industriali
Normativa UNI EN ISO

Abilità
Applicare tecniche di analisi criticità del processo
Applicare tecniche di analisi tempi/metodi
Utilizzare strumenti di reporting
Applicare tecniche di definizione layout di impianti
Applicare tecniche di ergonomia

Applicare tecniche di ingegnerizzazione dei processi
Tecniche di ingegnerizzazione dei processi industriali
Utilizzare software Industrial Engineering
Applicare tecniche di analisi dei costi
Applicare tecniche di pianificazione aziendale

Profilo professionale 30: Capo gruppo del reparto lavaggio

Finalità

Garantire lo svolgimento del lavaggio del materiale in ingresso da ricondizionare, secondo le priorità ricevute e secondo i tempi di esecuzione previsti

Assicurare gli obiettivi di produzione del reparto, nella quantità, qualità e nei tempi stabiliti dal piano di programmazione

Gestire l'efficienza produttiva del reparto/unità operativa, mediante una corretta gestione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto delle specifiche di qualità prestabilite

Garantire il rispetto delle procedure qualitative e delle norme igieniche richieste per il processo di lavaggio

Garantire il corretto utilizzo e mantenimento degli impianti di lavaggio

Presidiare il rispetto delle norme di sicurezza del reparto

Collocazione organizzativa

Opera all'interno del reparto lavaggio e riferisce al responsabile di produzione o al Direttore di stabilimento in relazione all'assetto organizzativo aziendale. Si rapporta con gli operatori alla cernita e agli impianti di lavaggio automatizzati, i fornitori di prodotti per la detersione e la manutenzione per la gestione degli impianti di lavaggio

Opera all'interno dei reparti di produzione della lavanderia industriale

Prerequisiti preferenziali

La formazione tecnica su impianti e prodotti può essere erogata attraverso corsi di formazione specifici a cura delle case produttrici

Competenza 1

Essere in grado di gestire gli impianti in funzione delle priorità di lavaggio

Criteri di realizzazione

Raccordarsi con il responsabile di produzione per concordare il programma giornaliero individuando le priorità

Redigere e divulgare il programma di lavaggio

Verificare l'efficienza di impianti e macchinari presidiando le fasi di avvio macchina e monitorandone il funzionamento

Redigere le formulazioni e programmi di lavaggio per ogni tipo di biancheria processata in stabilimento

Gestire gli impianti di dosaggio di prodotti detergenti e chimici

Redigere un report di monitoraggio prestazioni

Conoscenze

Processo di cernita, lavaggio ed essiccazione della lavanderia industriale
Impianti di lavaggio ed essiccazione della lavanderia industriale
Tipologia dei materiali tessili e tecniche di lavaggio
Elementi di programmazione della produzione
Procedure stabilite per la certificazione della qualità
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto
Protocolli aziendali

Abilità

Applicare tecniche di programmazione della produzione del reparto lavaggio industriale
Applicare tecniche di individuazione programmi di lavaggio in funzione della tipologia di materiale
Applicare procedure per il controllo dei processi di produzione del lavaggio industriale
Applicare procedure di controllo impianti e macchinari
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Utilizzare schede tecniche di lavaggio
Utilizzare documentazione tecnica di accompagnamento al lotto
Applicare procedure per l'utilizzo dei dispositivi di protezione infortuni (DPI) per il reparto
Applicare procedure operative sulla qualità

Competenza 2

Essere in grado di gestire il processo del reparto lavaggio: cernita, lavaggio, essiccazione

Criteri di realizzazione

Controllare che il programma di lavorazione giornaliero sia rispettato e che la produzione stabilita sia raggiunta, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza

Verificare che gli operatori siano dotati dei mezzi, dei materiali, degli strumenti e della documentazione necessari per la loro attività

Assegnare le risorse umane necessarie per il funzionamento del reparto e confrontarsi con gli altri responsabili di reparto per un corretto bilanciamento delle forze di produzione

Rimuovere eventuali fuori norma di processo dovuti alle macchine o al personale, gestendo risorse e mezzi all'insorgere di imprevisti, consultandosi, se necessario, con il responsabile di produzione

Fornire assistenza tecnica agli operatori, individuando azioni correttive e/o migliorative dei processi di produzione

Rapportarsi con il responsabile di produzione nel caso di problematiche di più ampia responsabilità

Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza e dell'utilizzo di DPI nel reparto

Formare i nuovi operatori in ingresso al reparto

Conoscenze

Elementi di gestione delle risorse umane
Elementi di programmazione della produzione
Processo di cernita, lavaggio ed essiccazione della lavanderia industriale
Impianti di lavaggio ed essiccazione della lavanderia industriale
Tipologia dei materiali tessili e tecniche di lavaggio
Procedure stabilite per la certificazione della qualità
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto
Protocolli aziendali

Abilità

Applicare tecniche di gestione delle risorse umane
Applicare modalità di coordinamento del lavoro
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare tecniche di programmazione della produzione del reparto lavaggio industriale
Applicare procedure per il controllo dei processi di produzione del lavaggio industriale
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Applicare procedure operative sulla sicurezza relative al piano valutazione dei rischi del reparto
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Applicare procedure per il controllo dei processi di produzione

Profilo professionale 31: Operatore cernita/conteggio

Finalità

Garantire la corretta selezione della biancheria, selezionando il materiale in ingresso o in uscita dal lavaggio, dividendola per tipologia e colore

Collocazione organizzativa

Opera all'interno del reparto cernita/lavaggio e riferisce al capo gruppo reparto cernita/lavaggio

Modalità di esercizio del lavoro

Area sporco: l'operatore apre i sacchi chiusi in arrivo, tranne quelli contenenti materiale infetto che seguiranno un diverso processo di lavorazione; poiché estrae il materiale in essi contenuto ed opera una prima selezione verificandone il contenuto stesso, può essere soggetto a rischio di contaminazione; deve indossare i previsti dispositivi antinfortunistici: guanti e mascherina, tappi per il rumore, ecc. ed effettuare le eventuali vaccinazioni previste dal medico competente

Area pulito: l'operatore separa la biancheria sanificata in funzione degli impianti o linee di stiro a cui è destinata

Prerequisiti preferenziali

La formazione specifica avviene in parte in affiancamento ed in parte in ingresso ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1

Essere in grado di selezionare la biancheria in arrivo

Criteri di realizzazione

Aprire tutti i sacchi ed estrarre il materiale in essi contenuto

Verificare il contenuto dei sacchi ed operare una prima selezione fra tipologia di materiale (cotone, lana, sintetici), verificandone il contenuto e correggendo gli eventuali sbagli di diversificazione del prodotto

Raggruppare il materiale scelto in carichi per l'alimentazione delle macchine di lavaggio (lavacontinue, lavatrici, ecc.)

Leggere e compilare la documentazione d'accompagnamento al lotto

Conoscenze
Tipologia di materiali tessili
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Procedure della qualità aziendale
Protocolli aziendali
Processo di cernita/controllo/lavaggio e certificazione della qualità

Abilità
Applicare modalità di selezione materiale tessile per tipologia/colore
Applicare metodi di rintracciabilità del prodotto
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione individuali (DPI)
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure operative sulla qualità

Competenza 2
Essere in grado di selezionare la biancheria sanificata

Criteri di realizzazione
Selezionare per tipologia di biancheria sanificata ed alimentare le linee di stiro

Conoscenze
Tipologia dei materiali tessili
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Protocolli aziendali
Procedure della qualità aziendale
Processo di cernita/controllo/lavaggio e certificazione della qualità

Abilità
Applicare modalità di selezione materiale tessile per tipologia/colore
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione individuali (DPI)
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure operative sulla qualità

Profilo professionale 32: Operatore al lavaggio

Finalità
Garantire l'alimentazione degli impianti di lavaggio, in base alla tipologia di biancheria da sanificare (materiale e colore)

Collocazione organizzativa
Opera all'interno del reparto cernita/lavaggio e riferisce al capo gruppo reparto cernita/lavaggio

Modalità di esercizio del lavoro: l'operatore apre i sacchi chiusi in arrivo, opera una selezione affinché la tipologia di biancheria sia coerente con il ciclo di lavaggio, deve quindi indossare i previsti dispositivi antinfortunistici: guanti e mascherina, tappi per il rumore, ecc. ed effettuare le eventuali vaccinazioni previste dal medico competente

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in parte in affiancamento ed in parte in ingresso ed è erogata dall'azienda in cui opera, in particolare viene effettuata una formazione specifica sugli impianti e sui cicli di lavaggio

Competenza 1
Essere in grado di alimentare macchine/impianti per il lavaggio

Criteri di realizzazione
Raggruppare il materiale per unità di carico in funzione della capacità di carico della macchina/impianto
Avviare gli impianti di lavacontinua pre-impostati per tipologia di materiale
Effettuare operazioni di ripristino impianti nel caso di guasti che non richiedano l'intervento della manutenzione
Avviare macchine centrifughe impostando i parametri di lavaggio
Leggere e compilare la documentazione d'accompagnamento al lotto

Conoscenze
Tipologia dei materiali tessili
Impianti di lavaggio
Procedure della qualità aziendale
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Protocolli aziendali
Processo di cernita/controllo/lavaggio e certificazione della qualità

Abilità
Applicare tecniche di selezione carico per tipologia di lavaggio
Applicare procedure di avvio impianti di lavaggio automatizzato
Applicare procedure di avvio impianti manuali
Applicare procedure di conduzione impianti di lavaggio
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Utilizzare dispositivi di protezione individuale (DPI)
Applicare procedure operative sulla qualità

Profilo professionale 33 - Capo gruppo reparto stiratura

Finalità
Garantire lo svolgimento del processo di stiratura, secondo le priorità ricevute e secondo i tempi di esecuzione previsti
Garantire che siano rispettate le procedure qualitative del processo di stiratura
Garantire il corretto utilizzo e mantenimento degli impianti di stiratura industriale
Assicurare gli obiettivi di produzione del reparto, nella quantità, qualità e nei tempi stabiliti dal piano di programmazione
Gestire l'efficienza produttiva del reparto, mediante una corretta gestione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto delle specifiche di qualità prestabilite
Presidiare il rispetto delle norme di sicurezza del reparto

Collocazione organizzativa
Opera all'interno del reparto stiratura
Riporta al responsabile di produzione o al Direttore di stabilimento in relazione all'assetto organizzativo aziendale. Si rapporta con gli operatori, la manutenzione, il capo gruppo del reparto lavaggio e il capo gruppo del reparto spedizioni
Opera all'interno dei reparti di produzione della lavanderia industriale

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in affiancamento ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1
Essere in grado di gestire gli impianti in funzione delle priorità di stiratura

Criteri di realizzazione
Raccordarsi con il responsabile di produzione per concordare il programma giornaliero individuando le priorità
Redigere e divulgare il programma di stiratura in relazione ad impianti e risorse
Verificare il rispetto del programma e redigere un report di monitoraggio prestazioni

Conoscenze
Processo di stiratura industriale e certificazione della qualità
Impianti di stiratura
Tipologia dei materiali tessili
Tecniche di stiro
Normativa su igiene del lavoro
Procedure stabilite per la certificazione della qualità
Protocolli aziendali
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto

Abilità
Applicare tecniche di programmazione della produzione del reparto di stiratura industriale
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure per il controllo dei processi di stiratura
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Utilizzare software gestione assistita della produzione
Applicare procedure operative sulla qualità

Applicare procedure per il controllo dei processi di produzione della stiratura

Competenza 2
Essere in grado di presidiare il processo del reparto stiratura

Criteri di realizzazione
Controllare che il programma di lavorazione giornaliero sia rispettato e che la produzione stabilita sia raggiunta, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza
Verificare che gli operatori siano dotati dei mezzi, dei materiali, degli strumenti e della documentazione necessari per la loro attività
Assegnare le risorse umane necessarie per il funzionamento del reparto e confrontarsi con gli altri responsabili di reparto per un corretto bilanciamento delle forze di produzione
Rimuovere eventuali fuori norma di processo dovuti alle macchine o al personale
Fornire assistenza tecnica agli operatori, individuando azioni correttive e/o migliorative dei processi di produzione
Rapportarsi con il responsabile di produzione nel caso di problematiche di più ampia responsabilità
Gestire risorse e i mezzi all'insorgere di imprevisti, consultandosi, se necessario, con il referente
Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza
Formazione di ingresso dei nuovi operatori

Conoscenze
Processo di stiratura industriale e certificazione della qualità
Impianti di stiratura
Tipologia dei materiali tessili
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto
Protocolli aziendali
Elementi di gestione delle risorse umane

Abilità
Applicare tecniche di programmazione della produzione del reparto di stiratura industriale
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure per il controllo dei processi di stiratura
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Utilizzare software gestione assistita della produzione
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure per il controllo dei processi di produzione della stiratura
Utilizzare tecniche di stiratura in funzione della tipologia di tessuto e di prodotto da stirare
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare modalità di coordinamento del lavoro

Profilo professionale 34: Operatore al mangano
(sia in ingresso sia in uscita)

Finalità
Garantire la corretta alimentazione del mangano, controllando la qualità del materiale da stirare
Garantire che il materiale in uscita dagli impianti di stiratura sia quantitativamente e qualitativamente conforme alle disposizioni aziendali

Collocazione organizzativa
Opera all'interno del reparto stiratura e riporta al responsabile di reparto

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in parte in affiancamento ed in parte in ingresso ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1
Essere in grado di alimentare il mangano della biancheria da stirare

Criteri di realizzazione
Ricevere dall'operatore, all'uscita dell'essiccatrice, un carrello con materiale selezionato per grandezza e tipologia
Impostare il programma di stiratura in relazione al tipo di tessuto e ai temi di stiratura
Distendere la biancheria in piano e controllare che non ci siano tracce di sporco o di usura
Escludere il materiale difettoso e posizionare quello valido all'accesso dei mangani di stiratura, all'inizio del nastro trasportatore, o in meccanismi per il dispiegamento di teli di grandi dimensioni

Conoscenze
Tipologia dei materiali tessili
Impianti e programmi di stiratura
Normativa su igiene del lavoro
Protocolli aziendali
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Procedure della qualità aziendale
Processo di stiratura

Abilità
Applicare tecniche di controllo qualitativo del materiale
Utilizzare mangano di stiratura
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure operative sulla qualità

Competenza 2
Essere in grado di controllare quantitativamente e qualitativamente la biancheria stirata e piegata in uscita

Criteri di realizzazione
Controllare la biancheria impilata per verificare esistenza macchie o usura
Eliminare il pezzo difettoso e reintegrarlo nella pila stirata attingendo dalla scorta
Posizionare il materiale sul nastro trasportatore per alimentazione imballaggio

Conoscenze
Tipologia dei materiali tessili
Impianti e programmi di stiratura
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Protocolli aziendali
Procedure della qualità aziendale
Processo di stiratura

Abilità
Applicare modalità di controllo qualitativo del materiale
Applicare tecniche di controllo quantitativo del materiale
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure operative sulla sicurezza

Profilo professionale 35: Operatore alla stiratura confezionato

Finalità
Garantire il corretto stiro dell'abbigliamento da lavoro confezionato utilizzando macchine da stiro industriali, rispettando il programma ed i tempi di lavorazione previsti

Collocazione organizzativa
Opera all'interno del reparto stiratura e riporta al responsabile di reparto

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in parte in affiancamento ed in parte in ingresso ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1
Essere in grado di stirare un capo di abbigliamento da lavoro con macchinari da stiro industriali

Criteri di realizzazione
Prelevare i capi confezionati dal trasportatore aereo o da contenitori posizionati in prossimità della postazione di lavoro
Controllare che siano puliti ed integri. Diversamente depositare nel materiale da riparare o da rilavare nell'apposita area destinata al materiale da rivedere
Procedere alla stiratura degli indumenti adoperandosi affinché ogni capo sia posizionato correttamente sulla macchina per evitare imperfezioni di stiratura
Depositare il materiale stirato nel trasportatore aereo o in altra zona destinata

Conoscenze
Tipologia dei materiali tessili
Macchine e modalità di stiro industriale
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Protocolli aziendali
Procedure della qualità aziendale
Processo di stiratura

Abilità
Applicare modalità di controllo qualitativo del materiale
Utilizzare macchine da stiro industriale e modalità di programmazione in relazione al materiale da stirare
Utilizzare tecniche di stiratura in relazione al materiale e al capo da stirare
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure operative sulla qualità
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)

Profilo professionale 36: Operatore al controllo e rammendo

Finalità
Garantire un attento controllo dei capi di abbigliamento, individuarne i difetti e operare gli interventi di riparazione necessari

Collocazione organizzativa
Opera all'interno del reparto stiratura confezionato e riporta al capo gruppo o al responsabile di reparto
Si avvale della collaborazione del manutentore nei casi in cui sia necessario un intervento diretto sul macchinario e/o per il caricamento della pezza sul tribunale

Competenza 1
Essere in grado di effettuare il controllo di un capo di abbigliamento

Criteri di realizzazione
Riconoscere le difettosità del capo di abbigliamento
Diagnosticare le difettosità
Valutare la possibilità e il livello di intervento
Valutare se sostituire il pezzo
Valutare la necessità di richiedere l'intervento del capo reparto

Conoscenze
Tipologia dei materiali tessili
Tecniche di valutazione qualitativa del prodotto
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Protocolli aziendali
Procedure della qualità aziendale

Abilità
Applicare modalità di controllo qualitativo del materiale
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Applicare procedure operative sulla qualità

Competenza 2
Essere in grado di effettuare la riparazione di un capo di abbigliamento

Criteri di realizzazione
Valutare quale tecnica mettere in atto
Realizzare la riparazione
Registrare sulla scheda di lavorazione gli interventi realizzati

Conoscenze
Tipologia dei materiali tessili
Tecniche di rammendo e cucitura
Normativa su igiene del lavoro

Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Protocolli aziendali
Procedure della qualità aziendale

Abilità
Applicare tecniche di riparazione tessuti
Applicare tecniche di controllo qualitativo del materiale
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Applicare procedure operative sulla qualità
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto

Profilo professionale 37: Operatore alla piegatura essiccato

Finalità
Piegare la biancheria del materiale essiccato
Garantire che il materiale in uscita dagli impianti di stiratura sia qualitativamente e quantitativamente conforme alle disposizioni aziendali

Collocazione organizzativa
Opera all'interno del reparto spedizioni e riporta al responsabile di reparto

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in parte in affiancamento ed in parte in ingresso ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1
Essere in grado di effettuare la piegatura del materiale essiccato

Criteri di realizzazione
Ricevere la biancheria dall'essiccatrice
Individuare la modalità di piegatura necessaria in relazione alle necessità del cliente
Procedere alla piegatura, se necessario con l'ausilio di impianti automatici
Controllare la qualità del capo
Destinare il capo ad altri reparti a seconda della difettosità (rotture, sporco, ecc.)

Conoscenze
Tipologia dei materiali tessili
Tipologia dei capi d'abbigliamento
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Protocolli aziendali
Procedure della qualità aziendale
Processo di stiratura

Abilità
Applicare tecniche di controllo qualitativo del materiale
Applicare tecniche di piegatura del materiale
Utilizzare impianti di piegatura
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Applicare procedure operative sulla qualità
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto

Profilo professionale 38: Capo gruppo reparto spedizioni

Finalità
Garantire lo svolgimento del processo di spedizione, secondo le priorità ricevute e i tempi di esecuzione previsti
Garantire che siano rispettate le procedure qualitative del processo di spedizione
Gestire l'efficienza produttiva del reparto, mediante una corretta gestione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto delle specifiche di qualità prestabilite
Presidiare il rispetto delle norme di sicurezza del reparto
Curare la formazione del personale

Collocazione organizzativa
Riporta al responsabile di produzione. Si rapporta con gli operatori, con il capo gruppo del reparto stiratura, con il guardaroba e l'ufficio commerciale

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in affiancamento ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1
Essere in grado di presidiare il processo del reparto spedizioni

Criteri di realizzazione
Eseguire il piano di spedizioni
Controllare che il piano di spedizioni sia rispettato, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza
Verificare che gli operatori siano dotati dei mezzi necessari per la loro attività
Assegnare le risorse umane necessarie per il funzionamento del reparto e confrontarsi con gli altri responsabili di reparto per un corretto bilanciamento delle forze di produzione
Rimuovere eventuali fuori norma di processo dovuti alle macchine o al personale
Fornire assistenza tecnica agli operatori, individuando azioni correttive e/o migliorative
Rapportarsi con il responsabile di produzione nel caso di problematiche di più ampia responsabilità
Gestire risorse e mezzi all'insorgere di imprevisti
Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza
Formare i nuovi operatori

Conoscenze
Processo di spedizioni
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto
Protocolli aziendali
Elementi di gestione delle risorse umane

Abilità
Applicare tecniche di programmazione della produzione del reparto di spedizioni industriale
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Utilizzare documentazione tecnica di accompagnamento al lotto
Applicare procedure per il controllo dei processi di spedizioni
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Utilizzare software gestione spedizioni
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure per il controllo dei processi di spedizioni
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare modalità di coordinamento del lavoro

Profilo professionale 39: Operatore alle spedizioni

Finalità
Garantire il completamento del lotto di produzione per cliente, nelle quantità previste dall'ordine di produzione e nei tempi previsti dal piano di programmazione delle spedizioni

Collocazione organizzativa
Opera all'interno del reparto spedizioni e riporta al capo gruppo

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in parte in affiancamento ed in parte in ingresso ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1
Essere in grado di comporre un lotto di spedizione per cliente

Criteri di realizzazione
Leggere ed interpretare il programma di spedizione ricevuto dal capo gruppo
Prelevare dal nastro trasportatore la biancheria in piano piegata ed impacchettata e depositarla nel carrello/sacco di destinazione al cliente secondo l'ordine ricevuto dalla programmazione, utilizzando eventuali dispositivi di rintracciabilità del prodotto
Completare il carico del carrello/sacco che equivale all'ordine di spedizione per cliente che dovrà contenere la tipologia dei materiali nelle quantità richieste
Segnalare al capo gruppo mancanze o ritardi
Passare la documentazione del materiale per la bollettazione

Conoscenze
Tipologia dei materiali tessili
Uso del computer

Modulistica aziendale
Software gestionali aziendali
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Procedure della qualità aziendale
Protocolli aziendali
Processo di confezionamento

Abilità
Utilizzare dispositivi di rintracciabilità del prodotto
Utilizzare software di gestione delle spedizioni
Applicare procedure di esecuzione ordini di lavoro
Applicare modalità di riconoscimento ed identificazione dispositivi tessili
Applicare modalità di controllo quantitativo e qualitativo del materiale
Applicare procedure operative sulla qualità
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto

Profilo professionale 40: Capo reparto guardaroba

Finalità
Garantire lo svolgimento del processo di gestione guardaroba svolto all'interno dell'azienda o presso un luogo stabilito dal committente (reparto ospedaliero), secondo le priorità ricevute e secondo i tempi di esecuzione previsti
Garantire che siano rispettate le procedure qualitative del processo di gestione guardaroba interno ed esterno
Assicurare gli obiettivi di produzione del reparto, nella quantità, qualità e nei tempi stabiliti dal piano di programmazione
Gestire l'efficienza produttiva del reparto, mediante una corretta gestione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto delle specifiche di qualità prestabilite
Curare la formazione del personale
Presidiare il rispetto delle norme di sicurezza del reparto

Collocazione organizzativa
Opera all'interno dell'area commerciale. Riporta al responsabile del commerciale
Si rapporta con gli operatori, con il capo gruppo spedizioni e con l'ufficio commerciale

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in affiancamento ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1
Essere in grado di presidiare il processo del reparto di gestione guardaroba interno ed esterno

Criteri di realizzazione
Redigere un piano di lavoro
Controllare che il piano di spedizioni sia rispettato e che la produzione stabilita sia raggiunta, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza
Verificare che gli operatori siano dotati dei mezzi, dei materiali, degli strumenti e della documentazione necessari per la loro attività
Assegnare le risorse umane necessarie per il funzionamento del reparto e confrontarsi con gli altri responsabili di reparto per un corretto bilanciamento delle forze di produzione
Rimuovere eventuali fuori norma di processo dovuti alle macchine o al personale
Fornire assistenza tecnica agli operatori, individuando azioni correttive e/o migliorative di preparazione guardaroba
Rapportarsi con il responsabile del commerciale nel caso di problematiche di più ampia responsabilità
Gestire risorse e mezzi all'insorgere di imprevisti, consultandosi, se necessario, con il referente
Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza
Formare i nuovi operatori

Conoscenze
Processo di gestione guardaroba
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto
Protocolli aziendali
Elementi di gestione delle risorse umane

Abilità

Applicare tecniche di programmazione della produzione del reparto di gestione del guardaroba esterno ed interno
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Utilizzare documentazione tecnica di accompagnamento al lotto
Applicare procedure per il controllo dei processi di spedizioni
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Utilizzare software gestione spedizioni
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure per il controllo dei processi di spedizioni
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare modalità di coordinamento del lavoro

Profilo professionale 41 - Operatore al guardaroba

Finalità
Garantire l'alimentazione della biancheria al cliente, nelle quantità necessarie e nei tempi previsti e il ripristino delle dotazioni

Collocazione organizzativa
Opera all'interno del guardaroba e riporta al capo reparto guardaroba

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in parte in affiancamento ed in parte in ingresso ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1
Essere in grado di alimentare il guardaroba esterno (operatore esterno)

Criteri di realizzazione
Emette la richiesta di materiale allo stabilimento per ripristinare le dotazioni del reparto in cui opera
Riceve il materiale verificandone la quantità
Disporre il materiale secondo gli spazi destinati all'uso
Preparare il materiale necessario

Conoscenze
Tipologia dei materiali tessili
Tipologia dei capi d'abbigliamento
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
Procedure della qualità aziendale
Protocolli aziendali
Uso del computer
Modulistica aziendale
Software gestionali aziendali

Abilità
Applicare tecniche di controllo quantitativo
Applicare tecniche di emissione ordine in base alle esistenze del magazzino
Utilizzare software di gestione magazzino
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Applicare procedure operative sulla qualità
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto

Profilo professionale 42: Responsabile centrale di sterilizzazione

Finalità
Garantire lo svolgimento del processo di produzione dei dispositivi medici, definendo obiettivi di produttività, qualità e servizio
Pianificare le attività produttive stabilendo piani di programmazione nel rispetto delle indicazioni di carattere quantitativo e qualitativo richieste dall'azienda
Controllare l'efficienza produttiva dei reparti assegnati, mediante una corretta gestione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto delle specifiche di qualità prestabilite
Ipotizzare azioni di miglioramento di qualità ed efficienza della centrale di sterilizzazione
Curare la formazione del personale e dei capi gruppo
Presidiare il rispetto delle norme di sicurezza del reparto

Collocazione organizzativa

Opera all'interno della centrale di sterilizzazione
Si rapporta e si relaziona con il responsabile di stabilimento, l'addetto al supporto tecnico-infermieristico, i servizi di supporto alla produzione: acquisti, logistica, commerciale, sistema qualità e sicurezza, risorse umane

Prerequisiti preferenziali
Diploma o laurea ad indirizzo tecnico o scientifico

Competenza 1
Essere in grado di presidiare il processo della centrale di sterilizzazione

Criteri di realizzazione
Redigere una pianificazione della produzione ipotizzando quantità e tempi di esecuzione
Controllare che il piano venga rispettato, istituendo controlli di avanzamento attività e verificando che la produzione stabilita sia raggiunta, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza
Provvedere affinché i reparti siano dotati dei mezzi, dei materiali, degli strumenti e della documentazione necessari per la loro attività
Curare il giusto assetto delle risorse assegnate ai reparti, provvedendo ad integrare o a bilanciare le forze produttive
Verificare l'efficacia e il rispetto delle attività di manutenzione e se necessario applicare azioni correttive per garantire l'efficienza di impianti ed attrezzature
Ipotizzare azioni di miglioramento di qualità ed efficienza dei reparti di produzione
Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza
Formare i nuovi capi gruppo

Conoscenze
Processi di lavorazione lavanderie industriali e certificazione della qualità
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto
Protocolli aziendali
Normativa UNI EN ISO
Elementi di gestione delle risorse umane

Abilità
Applicare tecniche di pianificazione della produzione
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Applicare procedure per il controllo dei processi della produzione
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare modalità di coordinamento del lavoro
Utilizzare software gestione produzione
Applicare procedure operative sulla qualità

Competenza 2
Essere in grado di effettuare il coordinamento del personale della centrale di sterilizzazione

Criteri di realizzazione
Individuare il fabbisogno di personale per lo svolgimento delle mansioni previste
Selezionare personale
Fornire al personale una identificazione degli obiettivi e dei contenuti relativi alle mansioni assegnate - assegnare tempi e modalità di lavoro
Gestire la presenza del personale di reparto rispetto ad assenze/sostituzioni in modo da garantirne costantemente l'attività di reparto
Controllare "in itinere" e come risultato finale, gli output di lavoro dei collaboratori
Motivare i collaboratori per promuovere direttamente o indirettamente il miglioramento del servizio e la soddisfazione del cliente
Condurre azioni di affiancamento e formazione dei collaboratori

Conoscenze
Elementi di gestione delle risorse umane
Elementi di organizzazione aziendale
Tecniche di analisi dei fabbisogni professionali
Procedure di gestione del personale
Stili di "leadership"
Organizzazione aziendale

Abilità
Applicare tecniche di gestione del personale
Applicare modalità di coordinamento del lavoro
Applicare tecniche di motivazione risorse umane

Applicare metodologie di lavoro per obiettivi
Utilizzare strumenti per la valutazione delle risorse umane
Utilizzare strumenti di pianificazione delle attività

Competenza 3
Essere in grado di presidiare la produzione dei dispositivi medici

Criteri di realizzazione
Supervisionare la corretta composizione dei kit tessili e dei kit per lo strumentario chirurgico in funzione del loro utilizzo
Pianificare la formazione degli operatori della centrale di sterilizzazione
Valutare i materiali di composizione dei kit
Supervisionare la corretta applicazione delle procedure relative alla composizione, sterilizzazione e rilascio dei kit
Pianificare e supervisionare il rispetto delle norme igieniche e delle procedure relative alle convalide del processo di sterilizzazione, in base alle norme UNI
Collabora nella gestione delle relazioni con gli enti notificati

Conoscenze
Normativa UNI EN ISO
Igiene generale e applicata
Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
Procedure e protocolli di intervento
Tipologie dei kit medici
Procedure di convalida degli impianti
Procedure di convalida degli ambienti
Processi di lavaggio e sterilizzazione

Abilità
Applicare metodi di pianificazione delle attività di controllo chirurgico in sala operatoria
Applicare tecniche di gestione d'aula
Applicare tecniche di gestione della documentazione correlata alla produzione di dispositivi medici

Profilo professionale 43: Addetto al supporto tecnico-infermieristico

Finalità
Garantire il supporto tecnico-infermieristico in merito alla produzione dei dispositivi medici sia tessile che strumentario
Collaborare alla formazione degli operatori
Partecipare alla valutazione dei materiali utilizzati per la produzione dei dispositivi medici
Prestare supporto tecnico alle strutture commerciali per l'effettuazione di prove per l'utilizzo dei dispositivi medici
Rilasciare i lotti di produzione dello strumentario chirurgico

Collocazione organizzativa
Opera nella centrale di sterilizzazione e risponde al responsabile

Requisiti obbligatori
Diploma di infermiere professionale o laurea in scienze infermieristiche

Competenza 1
Essere in grado di supportare tecnicamente la produzione dei dispositivi medici

Criteri di realizzazione
Comporre i kit tessili e i kit per lo strumentario chirurgico in funzione del loro utilizzo
Formare gli operatori della centrale di sterilizzazione
Valutare i materiali di composizione dei kit
Valutare la documentazione relativa alla produzione dei lotti e autorizzarne il rilascio

Conoscenze
Elementi di epidemiologia
Igiene generale e applicata
Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
Procedure e protocolli di intervento chirurgico in sala operatoria
Scienze infermieristiche generali

Abilità
Applicare procedure per la predisposizione di strumenti per sterilizzazione

Applicare procedure e protocolli relativi alle tipologie degli interventi chirurgici
Applicare metodi di intervento nel campo dell'infermieristica preventiva
Applicare tecniche di gestione d'aula
Applicare procedure di sanificazione e sterilizzazione di ambienti, materiali ed apparecchiature

Competenza 2
Essere in grado di fornire supporto tecnico all'attività commerciale

Criteri di realizzazione
Organizzare prove sul campo dei dispositivi medici prodotti
Collaborare alla formazione della forza vendita
Elaborare eventuali indicazioni del mercato al fine di adattare le caratteristiche dei dispositivi

Conoscenze
Elementi di epidemiologia
Igiene generale e applicata
Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
Procedure e protocolli di intervento chirurgico in sala operatoria
Scienze infermieristiche generali
Caratteristiche del mercato di riferimento
Tecniche di rilevazione di evoluzione opportunità di mercato

Abilità
Applicare procedure per la predisposizione di strumenti per sterilizzazione
Applicare procedure e protocolli relativi alle tipologie degli interventi chirurgici
Applicare metodi di intervento nel campo dell'infermieristica preventiva
Applicare tecniche di gestione d'aula
Applicare procedure di sanificazione e sterilizzazione di ambienti, materiali ed apparecchiature
Applicare tecniche di rilevazione di evoluzione opportunità di mercato

Profilo professionale 44: Capo gruppo lavaggio strumentario chirurgico

Finalità
Garantire lo svolgimento del processo di lavaggio strumentario chirurgico, secondo le priorità ricevute e secondo i tempi di esecuzione previsti
Garantire che siano rispettate le procedure qualitative del processo di lavaggio dello strumentario chirurgico
Assicurare gli obiettivi di produzione del reparto, nella quantità, qualità e nei tempi stabiliti dal piano di programmazione
Gestire l'efficienza produttiva del reparto, mediante una corretta gestione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto delle specifiche di qualità prestabilite
Presidiare il rispetto delle norme di sicurezza del processo di lavaggio dello strumentario chirurgico
Curare la formazione del personale

Collocazione organizzativa
Opera all'interno della centrale di sterilizzazione e riporta al responsabile della centrale di sterilizzazione. Si rapporta con gli operatori, con la manutenzione e il capo gruppo del reparto kit strumentario

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in affiancamento ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1
Essere in grado di presidiare il processo del lavaggio dello strumentario chirurgico

Criteri di realizzazione
Redigere un piano di lavaggio o stabilire delle priorità a seconda delle urgenze di reparto ospedaliero
Controllare che il piano di attività sia rispettato e che la produzione stabilita sia raggiunta, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza
Verificare che gli operatori siano dotati dei mezzi, dei materiali, degli strumenti e della documentazione necessari per la loro attività
Assegnare le risorse umane necessarie per il funzionamento del reparto e confrontarsi con gli altri responsabili di reparto per un corretto bilanciamento delle forze di produzione
Rimuovere eventuali fuori norma di processo dovuti alle macchine o al personale
Fornire assistenza tecnica agli operatori, individuando azioni correttive e/o migliorative dei processi di produzione

Rapportarsi con il responsabile di produzione nel caso di problematiche di più ampia responsabilità
Gestire risorse e mezzi all'insorgere di imprevisti, consultandosi, se necessario, con il referente
Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza
Formare i nuovi operatori

Conoscenze
Processo di lavaggio dello strumentario chirurgico
Normative di qualità di processo
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto
Protocolli aziendali
Elementi di gestione delle risorse umane

Abilità
Applicare tecniche di programmazione della produzione del reparto di lavaggio strumentario chirurgico
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Utilizzare documentazione tecnica di accompagnamento al lotto
Applicare procedure per il controllo dei processi di lavaggio strumentario chirurgico
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Utilizzare software gestione di reparto
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure per il controllo dei processi di lavaggio strumentario chirurgico
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare modalità di coordinamento del lavoro

Profilo professionale 45: Operatore al lavaggio strumentario chirurgico

Finalità
Garantire la perfetta detersione dello strumentario chirurgico utilizzando adeguate modalità di lavaggio e le procedure necessarie per raggiungere il risultato

Collocazione organizzativa
Opera all'interno della centrale di sterilizzazione e riferisce al capo gruppo del reparto lavaggio strumentario chirurgico

Modalità di esercizio del lavoro
Lo strumentario chirurgico, potenzialmente infetto, proviene dalle singole sale operatorie immerso in soluzione decontaminante. L'operatore quindi è tenuto ad osservare scrupolosamente le modalità d'uso e trattamento dello strumentario al fine di evitare lesioni
Inoltre è obbligato a utilizzare i dispositivi previsti (DPI) ed indossare abbigliamento idoneo allo svolgimento delle attività

Prerequisiti preferenziali
Lo scopo del processo di sterilizzazione presuppone che il personale che opera in queste attività sia specializzato e debitamente formato
La formazione avviene in parte in affiancamento ed in parte attraverso dei corsi specialistici in ingresso erogati dall'azienda in cui opera o in stage presso altra centrale di sterilizzazione

Competenza 1
Essere in grado di lavare lo strumentario chirurgico manualmente e/o con l'ausilio di macchinari

Criteri di realizzazione
Effettuare una verifica fra quanto indicato nella bolla d'accompagnamento e quanto arrivato
Aprile le singole vasche contenenti strumentario immerso nel liquido decontaminante
Prelevare lo strumentario e smistarlo per tipo di sporco, materiale dello strumento (plastica, metallo, vetro, ecc.) e metodologia di lavaggio idonea
Smontare e/o aprire gli strumenti chiusi (forbici e pinze)
Predisporre i pezzi sul piano di lavoro disponendoli in ordine logico per facilitarne la ricomposizione
Disporre il materiale sul piano di lavoro e individuare per ogni singolo pezzo il tipo di lavaggio da effettuare
Effettuare un prelavaggio manuale utilizzando gli strumenti idonei alla rimozione dello sporco e all'asciugatura dei pezzi: scovolini, aspiratori, setole, pistole ad acqua ossigenata, pistole ad aria compressa
Per il lavaggio automatico: dopo il prelavaggio manuale, disporre gli oggetti nella macchina lavastrumenti in modo che tutti vengano a contatto con i getti d'acqua prodotti dalla lavatrice
Caricare la lavastrumenti dal basso utilizzando i cesti e vassoi per gli strumenti più piccoli
Azionare la lavastrumenti e al termine del ciclo attendere il raffreddamento dei pezzi prima di prelevarli

Conoscenze
Strumentario chirurgico: tipologia
Strumentario chirurgico: modalità di lavaggio e tempi di contatto
Tipologie di sporco
Principi base dei cicli di lavaggio per strumentario chirurgico
Impianti per lavaggio automatizzato
Impianti per lavaggio ad ultrasuoni
Strumenti per lavaggio manuale dello strumentario chirurgico: scovolini, aspiratori, setole, pistole ad acqua ossigenata, pistole ad aria compressa
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza
Protocolli aziendali sulla qualità
Processo di sterilizzazione e certificazione della qualità

Abilità
Applicare modalità di individuazione della tipologia di lavaggio per strumentario chirurgico
Applicare tecniche di lavaggio manuale dello strumentario chirurgico
Utilizzare macchinari per il lavaggio automatizzato dello strumentario chirurgico
Applicare procedure di composizione e ricomposizione dello strumentario chirurgico
Applicare modalità di carico e scarico macchina lavastrumenti
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione antinfortunistica
Applicare procedure di rintracciabilità del prodotto

Profilo professionale 46: Capo gruppo reparto preparazione kit

Finalità
Garantire lo svolgimento del processo di preparazione dei kit sia di strumentario chirurgico che di teleria, secondo le priorità ricevute e secondo i tempi di esecuzione previsti
Garantire che siano rispettate le procedure qualitative dei processi di composizione dei kit sia di strumentario chirurgico che di teleria
Assicurare gli obiettivi di produzione del reparto, nella quantità, qualità e nei tempi stabiliti dal piano di programmazione
Gestire l'efficienza produttiva del reparto, mediante una corretta gestione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto delle specifiche di qualità prestabilite
Presidiare il rispetto delle norme di sicurezza dei processi di composizione dei kit sia di strumentario chirurgico che di teleria

Collocazione organizzativa
Opera all'interno della centrale di sterilizzazione e riporta al responsabile della centrale di sterilizzazione. Si rapporta con gli operatori, con la manutenzione e il capo gruppo del reparto lavaggio e quello di spedizione del materiale sterile

Prerequisiti preferenziali
La formazione specifica avviene in affiancamento ed è erogata dall'azienda in cui opera

Competenza 1
Essere in grado di presidiare il processo di preparazione dei kit sia di strumentario chirurgico che di teleria

Criteri di realizzazione
Redigere un piano di composizione kit o stabilire delle priorità a seconda delle urgenze di reparto ospedaliero
Controllare che il piano di attività sia rispettato e che la produzione stabilita sia raggiunta, adoperandosi affinché le risorse lavorino in piena efficienza
Verificare che gli operatori siano dotati dei mezzi, dei materiali, degli strumenti e della documentazione necessari per la loro attività
Assegnare le risorse umane necessarie per il funzionamento del reparto e confrontarsi con gli altri responsabili di reparto per un corretto bilanciamento delle forze di produzione
Rimuovere eventuali fuori norma di processo dovuti alle macchine o al personale
Fornire assistenza tecnica agli operatori, individuando azioni correttive e/o migliorative dei processi di produzione
Rapportarsi con il responsabile di produzione nel caso di problematiche di più ampia responsabilità
Gestire risorse e mezzi all'insorgere di imprevisti, consultandosi, se necessario, con il referente
Verificare la corretta applicazione delle normative di sicurezza
Formare i nuovi operatori

Conoscenze

Processo di composizione kit strumentario chirurgico
Processo di composizione kit teleria
Normative di qualità di processo
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza relativa al piano valutazione dei rischi del reparto
Protocolli aziendali
Elementi di gestione delle risorse umane

Abilità
Applicare tecniche di programmazione della produzione del reparto di composizione kit sia di strumentario chirurgico che di teleria
Utilizzare dispositivi di protezione infortuni (DPI)
Utilizzare documentazione tecnica di accompagnamento al lotto
Applicare procedure per il controllo dei processi di composizione kit sia di strumentario chirurgico che di teleria
Applicare tecniche di pianificazione di risorse e mezzi
Utilizzare software gestione di reparto
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure per il controllo dei processi di composizione kit sia di strumentario chirurgico che di teleria
Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo
Applicare modalità di coordinamento del lavoro

Profilo professionale 47: Operatore al confezionamento
kit strumentario chirurgico

Finalità
Garantire la corretta composizione del kit e il perfetto imballaggio dello strumentario chirurgico allo scopo di consentire e conservare una corretta sterilizzazione fino al momento del suo utilizzo

Collocazione organizzativa
Opera all'interno della centrale di sterilizzazione e riferisce al capo gruppo del reparto preparazione kit

Modalità di esercizio del lavoro
L'area di confezionamento è l'area nella quale il materiale decontaminato viene preparato per il trattamento sterilizzante
Il materiale arriva dalle lavatrici automatiche attraverso finestre passanti
L'accesso all'area di confezionamento deve avvenire attraverso una zona filtro per il personale che vi opera
L'operatore quindi è tenuto ad osservare scrupolosamente le modalità d'uso e trattamento dello strumentario al fine di evitare lesioni
Inoltre è obbligato a utilizzare i dispositivi previsti (DPI) ed indossare abbigliamento idoneo allo svolgimento delle attività

Prerequisiti preferenziali
Lo scopo del processo di sterilizzazione presuppone che il personale che opera in queste attività sia specializzato e debitamente formato
La formazione avviene in parte in affiancamento ed in parte attraverso dei corsi specialistici in ingresso erogati dall'azienda in cui opera o in stage presso altra centrale di sterilizzazione

Competenza 1
Essere in grado di confezionare un kit di strumentario chirurgico

Criteri di realizzazione
Ispezionare ogni singolo pezzo allo scopo di verificarne la pulizia e le condizioni generali quali la presenza di rotture, ruggine o corrosione
Controllare lo stato di manutenzione degli strumenti (cremagliere, articolazione, morsi, punte, ecc.)
Se lo strumento lo prevede, assemblare i pezzi componenti, disassemblati in fase di lavaggio
Lubrificare gli strumenti e proteggere le punte degli strumenti appuntiti
Comporre i pacchi secondo quanto riportato dalle apposite procedure
Identificare i pacchi secondo le procedure di rintracciabilità
Trasferire la confezione alla sterilizzatrice
Stampare la distinta di sterilizzazione

Conoscenze
Strumentario chirurgico: tipologia
Strumentario chirurgico: modalità di confezionamento
Materiale per il confezionamento dello strumentario chirurgico

Istruzioni operative sulla qualità del processo di confezionamento
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza
Protocolli aziendali sulla qualità
Processo di sterilizzazione e certificazione della qualità

Abilità
Applicare tecniche di confezionamento dei kit di strumentario chirurgico
Applicare tecniche di composizione e ricomposizione dello strumentario chirurgico
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione antinfortunistica
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure di rintracciabilità del prodotto

Competenza 2
Essere in grado di caricare una autoclave per la sterilizzazione

Criteri di realizzazione
Trasportare il materiale confezionato in zona caricamento dell'autoclave
Disporre le confezioni di pacchi in ceste grigliate non compresse posizionate verticalmente per facilitare la rimozione dell'aria, la penetrazione del vapore e l'asciugatura
Caricare per tipologia di materiale e posizionare i pacchi in tessuto nella parte superiore della macchina e quelli in metallo nella parte inferiore
Attribuire un numero di lotto per ogni ciclo di sterilizzazione compilando la documentazione d'accompagnamento del lotto per permettere l'identificazione di tutti i prodotti sterilizzati in quel ciclo di sterilizzazione
Impostare ed azionare l'autoclave
A fine ciclo raccogliere il materiale, controllare il buon esito della sterilizzazione ed archiviare il report del ciclo effettuato
Provvedere a piccole attività di ripristino autoclave o in caso di non funzionamento riportare al superiore

Conoscenze
Strumentario chirurgico: tipologia
Istruzioni operative sulla qualità del processo di caricamento dell'autoclave
Autoclave: caratteristiche tecniche
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza
Processo di sterilizzazione e certificazione della qualità

Abilità
Applicare tecniche di caricamento autoclave
Applicare procedure di avvio autoclave per il processo di sterilizzazione
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione antinfortunistica
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare metodi di rintracciabilità del prodotto
Applicare modalità diagnostiche malfunzionamenti autoclave
Applicare procedure di ripristino malfunzionamenti autoclave
Applicare procedure di richiesta intervento manutenzione

Profilo professionale 48: Operatore al confezionamento kit teleria

Finalità
Garantire il controllo, la corretta piegatura, composizione ed imballaggio del kit teleria sterilizzata per la sala operatoria allo scopo di consentire e conservare una corretta sterilizzazione fino al momento del suo utilizzo

Collocazione organizzativa
Opera all'interno della centrale di sterilizzazione e riferisce al capo gruppo del reparto preparazione kit

Modalità di esercizio del lavoro
L'area di confezionamento è l'area nella quale il materiale decontaminato viene preparato per il trattamento sterilizzante
Il materiale arriva dalle lavatrici automatiche attraverso finestre passanti

L'accesso all'area di confezionamento deve avvenire attraverso una zona filtro per il personale che vi opera

L'operatore quindi è obbligato a utilizzare i dispositivi previsti (DPI) ed indossare abbigliamento idoneo allo svolgimento delle attività

Prerequisiti preferenziali

Lo scopo del processo di sterilizzazione presuppone che il personale che opera in queste attività sia specializzato e debitamente formato

La formazione avviene in parte in affiancamento ed in parte attraverso dei corsi specialistici in ingresso erogati dall'azienda in cui opera o in stage presso altra centrale di sterilizzazione

Competenza 1

Essere in grado di controllare e piegare la teleria sanificata

Criteri di realizzazione

Prelevare il materiale dai carrelli dall'area di stoccaggio e riporli nei carrelli dedicati alla movimentazione interna (zona controllo e confezionamento)

Ispezionare ogni singolo capo di teleria al fine di verificarne l'integrità, utilizzando un tavolo con il piano illuminato dal basso al fine di rilevare difettosità fisiche (fori, strappi) o di ricondizionamento (sporco)

Eventuale applicazione di nastri biadesivi per la creazione del campo operatorio

Piegatura dei teli secondo le procedure

Conoscenze

Teleria per sala operatoria
Istruzioni operative sulle procedure di piegatura e nastratura teli
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza
Protocolli aziendali sulla qualità
Processo di sterilizzazione e certificazione della qualità

Abilità

Applicare tecniche di controllo della teleria per sala operatoria
Applicare procedure operative di piegatura teleria per sala operatoria
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione antinfortunistica
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure operative sulla qualità

Competenza 2

Essere in grado di confezionare un pacco di teleria per sala operatoria

Criteri di realizzazione

Comporre i pacchi secondo quanto riportato dalle procedure

Contraddistinguere ogni pacco con etichetta che ne identifica il codice, il contenuto, la scadenza ed il numero di lotto

Confezionare il kit utilizzando materiali idonei
Predisporre il kit per la fase di sterilizzazione
Identificare il kit secondo le procedure di rintracciabilità

Conoscenze

Teleria per sala operatoria
Teleria per sala operatoria: modalità di confezionamento
Materiale per il confezionamento
Istruzioni operative sulla qualità del processo di confezionamento
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza
Protocolli aziendali sulla qualità
Processo di sterilizzazione e certificazione della qualità

Abilità

Applicare tecniche di confezionamento della teleria per sala operatoria
Applicare procedure operative sulla qualità del confezionamento teleria per sala operatoria
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione antinfortunistica
Utilizzare documentazione di accompagnamento al lotto
Applicare procedure di rintracciabilità del prodotto
Applicare procedure operative sulla qualità

Competenza 3

Essere in grado di caricare una autoclave per la sterilizzazione

Criteri di realizzazione

Trasportare il materiale confezionato in zona caricamento dell'autoclave

Disporre le confezioni di pacchi in ceste grigliate non compresse posizionate verticalmente per facilitare la rimozione dell'aria, la penetrazione del vapore e l'asciugatura

Caricare per tipologia di materiale e posizionare i pacchi in tessuto nella parte superiore della macchina e quelli in metallo nella parte inferiore

Attribuire un numero di lotto per ogni ciclo di sterilizzazione compilando la documentazione d'accompagnamento del lotto per permettere l'identificazione di tutti i prodotti sterilizzati in quel ciclo di sterilizzazione

Impostare ed azionare l'autoclave

A fine ciclo raccogliere il materiale, controllare il buon esito della sterilizzazione ed archiviare il report del ciclo effettuato

Provvedere a piccole attività di ripristino autoclave o in caso di non funzionamento riportare al superiore

Conoscenze

Teleria per sala operatoria

Istruzioni operative sulla qualità del processo di caricamento dell'autoclave

Autoclave

Normativa su igiene del lavoro

Normativa sulla sicurezza

Processo di sterilizzazione e certificazione della qualità

Abilità

Applicare tecniche di caricamento autoclave

Applicare procedure di avvio autoclave per il processo di sterilizzazione

Applicare procedure operative sulla qualità

Applicare procedure operative sulla sicurezza

Utilizzare dispositivi di protezione antinfortunistica

Utilizzare documentazione tecnica di accompagnamento al lotto

Applicare metodi di rintracciabilità del prodotto

Applicare modalità diagnostiche malfunzionamenti autoclave

Applicare procedure di ripristino malfunzionamenti autoclave

Applicare procedure di richiesta intervento manutenzione

Profilo professionale 49: Operatore spedizione materiale sterile

Finalità

Garantire la corretta spedizione del materiale sterilizzato preservando la sterilizzazione operata fino al momento del suo utilizzo

Collocazione organizzativa

Opera all'interno della centrale di sterilizzazione e riferisce al capo gruppo del reparto spedizioni materiali sterili

Modalità di esercizio del lavoro

L'operatore è obbligato a utilizzare i dispositivi previsti (DPI) ed indossare abbigliamento idoneo allo svolgimento delle attività

Prerequisiti preferenziali

Lo scopo del processo di sterilizzazione presuppone che il personale che opera in queste attività sia specializzato e debitamente formato

La formazione avviene in parte in affiancamento ed in parte attraverso dei corsi specialistici in ingresso erogati dall'azienda in cui opera o in stage presso altra centrale di sterilizzazione

Competenza 1

Essere in grado di scaricare un autoclave con materiale sterilizzato

Criteri di realizzazione

Verificare che il processo di sterilizzazione sia avvenuto correttamente

Scaricare l'autoclave facendo attenzione alla manipolazione delle griglie per evitare il rischio di ricontaminazione

Controllare l'integrità del confezionamento e cioè verificare se sono presenti rotture, macchie, lacerazioni del pacco

Controllare codici e tracciabilità del prodotto

Raccogliere il materiale secondo l'ordine di carico pervenuto dalla programmazione e sistemarlo in container di metallo sigillati che perverranno direttamente nella sala operatoria dell'azienda ospedaliera

committente

Conoscenze
Autoclave
Istruzioni operative sulla qualità del processo di scarico dell'autoclave
Normativa su igiene del lavoro
Normativa sulla sicurezza
Protocolli aziendali
Processo di sterilizzazione e certificazione della qualità

Abilità
Applicare tecniche di scaricamento autoclave
Applicare procedure operative sulla qualità del processo di scarico autoclave
Applicare procedure operative sulla sicurezza
Utilizzare dispositivi di protezione antinfortunistica
Utilizzare documentazione tecnica di accompagnamento al lotto
Applicare procedure di rintracciabilità del prodotto
Applicare procedure operative sulla qualità
Applicare procedure di richiesta intervento manutenzione

Allegato 6

Dizionario dei comportamenti organizzativi

Accuratezza
Operare in modo preciso, accurato ed affidabile. Controllare il lavoro proprio, ed eventualmente quello altrui, per la migliore soddisfazione del cliente interno/esterno.

Livello 1
Controllare il proprio lavoro: controllare più volte l'accuratezza del lavoro e delle informazioni e la rispondenza a procedure e standard definiti. Organizzare e mantenere in ordine i propri archivi, dati, informazioni secondo le disposizioni aziendali.

Livello 2
Verificare l'accuratezza del proprio lavoro e di quello altrui: verificare regolarmente la qualità del lavoro altrui, controllare per assicurarsi che le procedure vengano seguite; oppure tenere rapporti dettagliati sul lavoro proprio e altrui.

Livello 3
Controllare sistematicamente: monitorare, scoprendo i punti deboli o i dati mancanti, il progresso dei programmi di lavoro, nonché la corretta applicazione delle procedure operative, per assicurare il rispetto delle scadenze e il raggiungimento quali-quantitativo degli obiettivi.

Analisi e soluzione dei problemi
Analizzare una situazione reale e individuarne le difficoltà/problemi, l'impatto degli stessi sui risultati e la deviazione dei risultati da uno standard di riferimento, elaborando delle proposte per superare o contenere le difficoltà/problemi in riferimento ai risultati.

Livello 1
Essere in grado di analizzare una situazione reale, simile ad altre già conosciute, e indicarne le difficoltà/problemi, l'impatto degli stessi sui risultati e la deviazione dei risultati da uno standard di riferimento, elaborando delle proposte per superare o contenere le difficoltà con riferimento ai risultati ed agli standard.

Livello 2
Essere in grado di analizzare una situazione reale anche parzialmente dissimile rispetto ad altre già conosciute e di individuarne le difficoltà/problemi, l'impatto degli stessi sui risultati e la deviazione dei risultati da uno standard di riferimento, elaborando delle proposte per superare o contenere le difficoltà con riferimento ai risultati ed agli standard.

Livello 3
Essere in grado di analizzare una qualsiasi situazione reale e di individuarne le difficoltà/problemi, l'impatto degli stessi sui risultati e la deviazione dei risultati da uno standard di riferimento, elaborando delle proposte per superare o contenere le difficoltà con riferimento ai risultati ed agli standard.

Gestione risorse
Combinare risorse tecniche, umane ed economiche in modo da garantire che un'unità organizzativa raggiunga i risultati attesi nel breve-medio periodo e programmare quelle iniziative che

consentano di realizzare questa prestazione anche in futuro, in sintonia con gli orientamenti dell'impresa.

Livello 1

Essere in grado di operare secondo una programmazione e una gestione delle attività orientata al breve periodo (es.: su base settimanale), sottoposta alla verifica e al controllo delle strutture di supervisione, elaborando programmi di lavoro che coinvolgono le risorse assegnate in un contesto lavorativo ben definito, coordinando e controllando la realizzazione e l'andamento delle attività. Saper fornire indicazioni di lavoro adeguate, chiarendo le necessità, i requisiti e le modalità per ottenere risultati e prestazioni in linea con quanto programmato, dimostrando sensibilità al contenimento dei costi e alla gestione motivazionale dei collaboratori.

Livello 2

Essere in grado di operare secondo una programmazione e gestione delle attività orientata al breve-medio periodo (es.: alcune settimane), sulla base della verifica e controllo periodico da parte delle strutture di supervisione. Saper ricercare il contenimento dei costi e la motivazione dei collaboratori in ottica di sviluppo e la loro integrazione, salvaguardando la qualità del prodotto e l'immagine aziendale, fornendo, su richiesta, informazioni per la definizione del budget.

Livello 3

Essere in grado di operare secondo una programmazione e gestione delle attività orientata al medio periodo (es.: trimestrale), sulla base di una verifica saltuaria da parte delle strutture di supervisione, sapendo mettere in atto azioni che producono reali e dimostrabili impatti positivi sui costi (riduzione/contenimento) e sui risultati, gestendo adeguatamente anche i momenti formali legati agli aspetti motivazionali e di sviluppo delle risorse. Saper ricercare la qualità del prodotto e sostenere l'immagine aziendale attraverso l'integrazione fra la propria unità e quelle collegate fornendo informazioni per la definizione del budget e dei relativi consuntivi.

Iniziativa

Identificare con chiarezza opportunità e problemi e saper agire e decidere, anche in assenza di specifiche direttive, sulla base delle informazioni disponibili e delle situazioni.

Livello 1

Attivarsi prontamente e senza essere sollecitato per affrontare e risolvere problemi tipici del lavoro svolto. Far ricorso ad altri solo quando veramente necessario.

Livello 2

Agire con prontezza in situazioni di emergenza: riconoscere i problemi e le opportunità presenti e agire di conseguenza, superare gli ostacoli e affrontare i problemi del momento, con senso dell'urgenza. Decidere, nell'ambito della propria responsabilità, anche in assenza di tutte le informazioni utili.

Livello 3

Anticipare e agire su opportunità/problematiche di breve termine: cogliere opportunità e minimizzare potenziali problemi che potrebbero verificarsi a breve, con azioni e sforzi specifici, prima che il verificarsi degli eventi la obblighino a seguirli.

Integrazione

Assicurare al momento opportuno gli input (materiali, informazioni) necessari allo svolgersi delle attività di un processo agli enti/soggetti interessati, risolvendo quei problemi che si presentano nell'approvvigionamento dall'esterno (rapporto con i fornitori, tempistica, ecc.), nella movimentazione, nell'avanzamento, e fornendo ai vari attori coinvolti la necessaria informazione, predisponendo la documentazione necessaria.

Livello 1

Assicurare, operando su indicazioni, che alcuni materiali/informazioni necessari allo svolgersi di alcune attività di un processo pervengano ai soggetti interessati, collaborando alla risoluzione di quei problemi che potrebbero presentarsi nell'approvvigionamento.

Livello 2

Assicurare che quanto necessario allo svolgimento di un intero processo pervenga ai soggetti interessati, risolvendo quei problemi che potrebbero presentarsi nell'approvvigionamento, fornendo la necessaria informazione e predisponendo la relativa documentazione.

Orientamento al servizio e/o al cliente

Aiutare o servire i clienti e soddisfare i loro bisogni; focalizzare lo sforzo personale nello scoprire e venire incontro al cliente e alle sue esigenze.

I clienti possono essere sia "interni" (clienti organizzativi) che "esterni".

Livello 1

Dare seguito: dare seguito alle domande, richieste o ai reclami del cliente. Tenere informato il cliente sui progressi di un'attività.

Livello 2
Comunicare chiaramente: verificare con regolarità il grado di soddisfazione del cliente e agire per migliorarlo. Fornire al cliente informazioni utili. Offrire il servizio in modo amichevole.

Livello 3
Assumersi la responsabilità: assumersi la responsabilità in prima persona del grado di soddisfazione del cliente. Risolvere con prontezza i problemi, mettersi a completa disposizione e agire al di là delle normali aspettative.

Programmare e programmarsi
Disegnare il percorso da seguire per portare a termine quanto prefissato, organizzando e impegnando efficacemente risorse e tempo proprio o altrui e modificarlo durante la sua realizzazione in relazione al mutare delle priorità, urgenze, situazioni aziendali e di business.

Livello 1
Programmare il proprio tempo e lavoro per raggiungere gli obiettivi prefissati in un contesto lavorativo sostanzialmente stabile, ben conosciuto, ripetitivo, con poche variabili influenti e controllarne l'andamento.

Livello 2
Effettuare rapidamente variazioni al proprio programma di lavoro per raggiungere, in relazione a nuove priorità e necessità aziendali o di business, sia quanto concordato inizialmente sia quanto sopravvenuto e controllarne l'andamento. Gestire con abilità e flessibilità il proprio tempo.

Livello 3
Elaborare piani di lavoro che coinvolgono altre persone in un contesto lavorativo sostanzialmente stabile, ben conosciuto, e/o con poche variabili influenti e controllarne l'andamento.

Livello 4
Effettuare rapidamente variazioni ai piani che coinvolgono altre persone per raggiungere, in relazione a nuove priorità e necessità aziendali o di business, sia quanto concordato inizialmente sia quanto sopravvenuto e controllarne l'andamento.

Sviluppo delle persone
Favorire l'apprendimento e lo sviluppo a lungo termine delle persone con un appropriato livello di analisi dei bisogni, di riflessione, di impegno.

Livello 1
Dare istruzioni sul come fare: dare istruzioni dettagliate e dimostrare come fare nella pratica, indicare come svolgere un lavoro, dare specifici e utili suggerimenti.

Livello 2
Dare spiegazioni e supporto come strategia formativa: dare spiegazioni e motivazioni alle proprie istruzioni e/o dimostrazioni. Dare supporto pratico o assistenza per facilitare il lavoro al collega o collaboratore (cioè proporre risorse aggiuntive, strumenti, informazioni, consigli di esperti, ecc.). Far domande, far verifiche o usare altri mezzi per controllare la comprensione delle spiegazioni e delle istruzioni date.

Livello 3
Dare feedback di incoraggiamento: dare specifici feedback, del tutto o parzialmente positivi, a scopo di sviluppo. Rassicurare dopo un insuccesso. Dare feedback negativi più sui comportamenti che sulla persona ed esprimere aspettative positive sulla futura performance o dare suggerimenti personalizzati per il miglioramento.

Livello 4
Attivare specifiche azioni finalizzate allo sviluppo degli altri: promuovere iniziative di formazione/addestramento sulle tecniche e i processi operativi di competenza o altre esperienze utili per agevolare l'apprendimento e lo sviluppo altrui.
Stimolare le persone, compresi i fornitori, a riflettere criticamente sui processi e i metodi applicati, in modo da sviluppare le loro competenze.

Coordinamento persone
Guidare un team o un gruppo al raggiungimento di obiettivi comuni. E' generalmente, ma non necessariamente sempre, associata a posizioni di formale autorità.

Livello 1

Tenere le persone informate: informare le persone coinvolte in una decisione su ciò che sta succedendo, anche se non è richiesto che condividano l'informazione. Assicurare che il gruppo abbia tutte le informazioni necessarie.

Livello 2

Promuovere l'efficacia del gruppo: usare diversi modi per tenere alto il morale e la produttività del gruppo (es. assegnare al team compiti specifici, fare training, ottenere contributi da altri esterni al team). Agire per sviluppare spirito di gruppo sempre con l'intento di promuovere l'efficacia del team. Affrontare e risolvere i conflitti del team.

Livello 3

Prendersi cura del gruppo: proteggere il gruppo e la sua reputazione. Assicurarsi che le necessità pratiche del gruppo siano soddisfatte; ottenere le risorse (persone, mezzi, informazioni) di cui il gruppo ha bisogno. Affrontare e gestire i conflitti intergruppo/interfunzionali a difesa degli interessi del proprio gruppo, nell'ambito di quello superiore aziendale.

Livello 4

Posizionarsi come leader: fare in modo che gli altri aderiscano alla missione, agli obiettivi, ai programmi. Dare il buon esempio; modellare i comportamenti desiderati. Assicurarsi che i compiti del gruppo siano portati a termine.

Livello 5

Trasmettere una visione avvincente: avere un reale carisma, comunicare una visione che suscita entusiasmo e impegno verso la missione del gruppo.

Lavoro in gruppo e comunicazione

Operare in modo collaborativo con altri, di far parte di un team, di lavorare insieme pensando in termini di risultati di gruppo piuttosto che lavorare individualmente, in modo competitivo, con logiche esclusivamente funzionali.

Livello 1

Trasmettere le informazioni: mettere volentieri a disposizione di altri dati e informazioni su lavori, programmi, metodi operativi, soluzioni trovate, quando richiesto. Operare con spirito collaborativo.

Livello 2

Cooperare: partecipare di buon grado; supportare le decisioni del team; essere un "buon giocatore di squadra"; fare la propria parte di lavoro. Come membro del gruppo tenere gli altri informati e aggiornati sul processo, sulle attività individuali, sugli eventi che hanno un'influenza sul team; condividere tutte le informazioni pertinenti o utili.

Livello 3

Sollecitare l'apporto degli altri: attribuire valore all'esperienza e agli apporti altrui, essere disponibile ad apprendere dagli altri (compresi i pari grado e i dipendenti). Sollecitare idee e opinioni per prendere decisioni o stendere programmi. Incoraggiare gli altri e riconoscere pubblicamente chi ha lavorato bene nel team. Promuovere collaborazione nel gruppo.

Allegato 7

Mensilizzazione operai - Criteri operativi

La trasformazione contabile della paga oraria in paga mensile per gli operai è stata effettuata senza oneri o vantaggi per l'azienda o i lavoratori e i criteri adottati consentono di estendere la mensilizzazione al maggior numero possibile di elementi retributivi.

Pertanto:

1) il minimo di paga contrattuale mensilizzato è quello di cui alle tabelle allegate ottenute moltiplicando la quota oraria per 173;

2) eventuali emolumenti diversi dalla paga base e dall'indennità di contingenza, qualora la loro natura e le loro caratteristiche lo consentano, possono essere mensilizzati, in ogni caso fermo restando il principio di cui in premessa;

3) le festività cadenti in giorno lavorativo sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con le giornate di sabato e domenica o con il periodo feriale, saranno compensate in base a 1/26 della retribuzione mensile;

4) le detrazioni per le ore non lavorate, o comunque non retribuibili, avvengono sulla base di quanto disposto dall'art. 55, Parte generale.

Allegato 8

Regolamento del lavoro a domicilio

1. Definizione del lavoratore a domicilio

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie e dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento e a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094 cod. civ., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto a osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale, nel completamento dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui al comma precedente, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

1-bis

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

2. Libretto personale di controllo

Il lavoratore a domicilio deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

3. Responsabilità del lavoratore a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4. Retribuzione

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dalla retribuzione contrattuale conglobata percepita dagli operai interni, maggiorato dalla percentuale per lavoro a cottimo e delle indennità accessorie.

La formula da utilizzare è la seguente:

Quota oraria interno / 60 = quota minuto

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni a esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b).

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della retribuzione tabellare conglobata e delle eventuali indennità accessorie daranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda interessata.

Le tariffe di cottimo pieno saranno definite a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti, entro nove mesi dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l.

Nelle zone dove è presente il fenomeno del lavoro a domicilio, una delle parti di cui al 1° comma potrà inoltre chiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche che si riuniranno, periodicamente, a seconda delle necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Per i lavoratori commissionati a domicilio per i quali, entro tre mesi - che decorreranno dal momento in cui la Commissione viene investita del problema da una delle parti interessate - non sia stata definita la tariffa di cottimo a livello territoriale (provinciale o zonale), le tariffe stesse saranno determinate a livello aziendale con la R.S.U.

Nell'ambito dei tre mesi, prima di demandare la trattativa a livello aziendale, su richiesta di una delle parti, le Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto, informate in tempo utile, si faranno carico di intervenire per tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito di stabilire le tariffe di cottimo di determinate prestazioni.

In ogni caso le tariffe di cottimo saranno definite a livello aziendale con la R.S.U. per i lavori che presentano peculiari caratteristiche tipologiche di lavorazione.

5. Maggiorazione della retribuzione

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

A far data dal 1° gennaio 1996 sarà corrisposta al lavoratore a domicilio una indennità nella misura dello 0,50%, da calcolarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita, a titolo di indennità forfettaria per periodi di incapacità lavorativa.

Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva dell'indennità di anzianità nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

5-bis. Sistema di informazioni

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dal punto 1 del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni d'orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle R.S.U. e ai Sindacati provinciali i dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato e i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con il relativo indirizzo. Dati e indirizzi dovranno essere tempestivamente aggiornati. Le aziende forniranno inoltre alle R.S.U. tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno.

Sulla base degli elementi di cui sopra le Rappresentanze sindacali unitarie possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale sistema le Rappresentanze sindacali unitarie potranno farsi assistere da un lavoratore a domicilio designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e scelto tra quelli che esplicano la loro opera continuativamente per l'azienda interessata.

A tali lavoratori a domicilio per gli interventi di cui sopra saranno riconosciute 16 ore annue "pro-capite", con possibilità di cumulo qualora la designazione non sia avvenuta da parte di ciascuna Organizzazione sindacale, che verranno retribuite convenzionalmente sulla base del minimo tabellare, indennità di contingenza e minimo di cottimo dell'operaio qualificato.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

6. Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera di una vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavoratore a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

7. Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

8. Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore, per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

9. Norme generali

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

Resta confermato che l'azienda committente è la sola responsabile verso il lavoratore a domicilio per tutto quanto concerne l'applicazione della legge e dei contratti.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti dichiarano la loro disponibilità a darsi reciproca comunicazione della composizione delle Commissioni di cui all'art. 5 della legge 18 dicembre 1973, n. 877 oltre che al par. e) dell'art. 4 del presente regolamento e ad adoperarsi congiuntamente per rimuovere le eventuali cause che impediscono la costituzione delle citate Commissioni.

Allegato 9

Verbale di ricognizione e quantificazione R.S.U.

In data 2 giugno 1994

l'Associazione italiana industrie di lavanderia
e
le Organizzazioni sindacali nazionali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL

si sono incontrate per effettuare la ricognizione e la quantificazione delle ore di permesso retribuito concesse in base a quanto disposto dall'art. 13 del vigente c.c.n.l. per il settore, in misura superiore rispetto a quella prevista dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tale ricognizione viene effettuata nell'ambito delle condizioni di miglior favore inerenti il numero dei Rappresentanti sindacali e le ore di permesso retribuito regolate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

In proposito si è convenuto quanto segue:

1) Le parti riconoscono che l'ipotesi delle condizioni di miglior favore previste dal livello nazionale si pone solo per le unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti.

2) Per attribuire a ciascuna componente della R.S.U. le ore di permesso retribuito spettanti, si verifica l'entità complessiva del monte ore indicato in contratto e l'entità del monte ore riconosciuto per legge. La differenza tra il primo ed il secondo quantifica la condizione di miglior favore contrattuale rispetto alla legge.

Tale importo sarà ripartito in due quote: la prima, pari al 55% dell'ammontare, sarà di pertinenza diretta dei singoli componenti della R.S.U. La seconda, pari al restante 45%, sarà suddivisa in parti uguali tra le Organizzazioni sindacali presenti con propri aderenti nella R.S.U.

Le ore di permesso, indipendentemente dalla loro origine e qualificazione, saranno usufruite dai singoli componenti della R.S.U., secondo quanto disposto dal par. 3 dell'accordo 27 aprile 1994.

3) Effettuata la ricognizione risulta che, per quanto riguarda il livello contrattuale nazionale, l'importo massimo delle ore contrattualmente riconosciute, oltre a quelle previste dall'art. 23, L. n. 300/1970, è pari a:

- un'ora all'anno per dipendente moltiplicata per il numero dei dipendenti, nelle unità produttive da 16 a 120 addetti;
- un monte ore pari alla differenza tra il monte ore complessivo annuo, ricavabile dalle disposizioni contrattuali, ed il monte ore annuo legale, nelle unità produttive tra 121 e 200 addetti.

Il monte ore complessivo annuo si calcola moltiplicando le 8 ore mensili di permesso per 12 mesi e per i 6 dirigenti R.S.A. riconosciuti contrattualmente.

Il monte ore annuo legale si calcola moltiplicando 1 ora per dipendente per il numero dei dipendenti;

- le ore di permesso "pro-capite" si ricavano sommando le ore di legge e quelle contrattuali per la parte del 55%.

Ciascun componente della R.S.U. avrà diritto, a titolo individuale, ad una entità di ore pari ad una quota di ore "pro-capite".

Il rimanente 45% del monte ore contrattuale va ripartito preliminarmente in misura paritetica tra le Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U., e successivamente la quota spettante a ciascuna Organizzazione va attribuita, dalla medesima, ai propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

4) Nel caso in cui territorialmente o aziendalmente siano state convenute condizioni di miglior favore, si effettuerà la ricognizione e quantificazione del loro ammontare e si determinerà la loro attribuzione seguendo gli stessi criteri di calcolo utilizzati nel presente verbale.

Per la miglior comprensione del procedimento si fanno i seguenti esempi:

I. Unità produttiva da 16 a 120 dipendenti

Esempio: unità con 100 dipendenti
a) Ore legali "pro-capite" attribuibili individualmente:
- 1 x 100 : 3 = 33,33.
b) Ore contrattuali "pro-capite" attribuibili individualmente:
- 1 x 100 x 55% : 3 = 18,33.
c) Totale ore "pro-capite" attribuite individualmente = 51,66.
d) Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nelle R.S.U.:
- 1 x 100 x 45% : n. Organizzazioni.

Ciascuna Organizzazione attribuirà le ore a sé spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti delle R.S.U.

Caso 1) 3 componenti R.S.U. appartenenti a 3 Organizzazioni diverse (A, B, C)

	Organizzazioni		
	A	*B*	*C*
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 3 = 15 a disposizione di ogni Organizzazione A, B, C			

Caso 2) 3 componenti R.S.U. appartenenti: 2 ad Organizzazione A ed 1 a B

	Organizzazioni		
	A: n. 2		*B: n. 1*
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 2 = 22,50 a disposizione di ogni Organizzazione A, B			

Caso 3) 3 componenti R.S.U. appartenenti ad una sola Organizzazione (A)

	Organizzazione		
		A: n. 3	
a) Ore legali "pro-capite"	33,33	33,33	33,33
b) Ore contrattuali "pro-capite"	18,33	18,33	18,33
c) Totale ore "pro-capite"	51,66	51,66	51,66
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:			
100 x 45% : 1 = 45 a disposizione interamente della Organizzazione A			

II. Unità produttive da 121 a 200 dipendenti

Esempio: unità con 180 dipendenti
a) Ore legali "pro-capite" attribuite individualmente:
- 1 x 180 : 3 = 60,0.
b) Ore contrattuali "pro-capite" attribuite individualmente.
Il monte ore complessivo è pari a:
- 8 ore x 12 mesi x n. 6 = 576.
Il monte ore legale è pari a:
- 60 x 6 = 360.
La differenza, che indica il monte ore contrattuale, è pari a:
- 576 - 360 = 216.
Le ore contrattuali "pro-capite" attribuite individualmente pertanto risultano essere:
- 216 x 55% : 6 = 19,8.
c) Totale ore "pro-capite" attribuite individualmente: 79,8.
d) Totale delle ore attribuite pariteticamente alle Organizzazioni sindacali che abbiano propri aderenti nella R.S.U.:
- 216 x 45% : n. Organizzazioni.

Ciascuna Organizzazione attribuisce le ore a sé spettanti con criteri discrezionali tra i propri aderenti che siano componenti della R.S.U.

Caso 1) 6 componenti R.S.U. appartenenti: 3 ad Organizzazione A, 2 a B ed 1 a C

	Organizzazioni					
	A: n. 3			*B: n. 2*		*C: n. 1*
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:						
216 x 45% : 3 = 32,40 a disposizione per ciascuna delle Organizzazioni A, B, C						

Caso 2) 6 componenti R.S.U. appartenenti: 4 ad Organizzazione A e 2 a B

	Organizzazioni					
	A: n. 4				*B: n. 2*	
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:						
216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna delle Organizzazioni A, B						

Caso 3) 6 componenti R.S.U. appartenenti: 5 ad Organizzazione A e 1 a B

	Organizzazioni					
	A: n. 5					*B: n. 1*
a) Ore legali "pro-capite"	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
b) Ore contrattuali "pro-capite"	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8
c) Totale ore "pro-capite"	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8	79,8
d) Ore contrattuali attribuite a ciascuna Organizzazione sindacale:						
216 x 45% : 2 = 48,6 a disposizione per ciascuna Organizzazione A, B.						

5. Il termine entro il quale debbono essere effettuate le elezioni della R.S.U., ai sensi dell'art. 1 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, decorre per il settore dal 2 giugno 1994 e si protrarrà per tre mesi, al netto di periodo di chiusura per ferie collettive.

Allegato 10

Avviso comune per la disciplina della deroga di cui
all'art. 5, commi 4-bis e 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001,
così modificato dalla legge n. 247/2007

Roma, 10 luglio 2008

Tra
AUIL - Associazione unitaria industrie di lavanderia
e
FEMCA-CISL
FILTEA-CGIL
UILTA-UIL

si è convenuto quanto segue.

Le parti in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5, comma 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007, concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis, D.Lgs. n. 368/2001 non trova applicazione in quelle aziende di lavanderia industriale, interessate allo svolgimento di attività stagionali, individuate attraverso intese territoriali sottoscritte dalle rappresentanze delle parti firmatarie del contratto nazionale di lavoro.

Con il presente avviso comune le parti reputano applicato e soddisfatto quanto previsto dalla legge n. 247/2007, art. 1, comma 40.

Allegato 11

Intesa sulla formazione dell'apprendistato professionalizzante

Il 16 maggio 2006 a Roma

Tra
l'Assosistema
e
le Organizzazioni sindacali nazionali
FEMCA (già FILTA)-CISL
FILCTEM (già FILTEA)-CGIL
UILTEC (già UILTA)-UIL

Considerato che:

a) con l'art. 25 del c.c.n.l. 16 dicembre 2003 si è provveduto alla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore delle lavanderie industriali con apposita sezione dedicata alla formazione;

b) la legge n. 80/2005, di conversione del D.L. n. 35/2005, ha previsto all'art. 13 che, fino all'approvazione delle leggi regionali sui profili formativi, la disciplina è rimessa agli stessi soggetti che stipulano i cc.cc.nn.l. al fine di accelerare il processo di messa a regime dell'istituto;

c) la circolare del Ministero del Welfare 15 luglio 2005 conferisce alle parti stipulanti, anche attraverso l'EBN, la determinazione degli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione;

viene stipulato il presente accordo, che sostituisce la parte formazione contenuta nell'art. 25 del vigente c.c.n.l., per la definizione degli aspetti attinenti alla formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante nel settore delle lavanderie industriali.

Formazione formale

Per formazione formale 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/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e 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 ed 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;

2) tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro.

Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa come più avanti specificata.

La formazione formale potrà essere erogata utilizzando modalità quali: aula, "e-learning", "on the job", affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, "action learning", visite aziendali.

Ore di formazione

Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120. Nell'ambito di tale monte ore saranno erogate 40 ore di formazione professionalizzante in modalità teorica.

Le ore complessive di formazione formale possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano formativo individuale.

Ferma restando l'entità complessiva di 120 ore medie annue di formazione prevista dall'art. 25 del c.c.n.l. 16 dicembre 2003, tutte le materie, anche quelle collegate alla realtà aziendale/professionale potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, anche con modalità di formazione a distanza ("e-learning").

La formazione media annua di 120 ore sarà articolata per moduli, tenendo conto delle seguenti durate minime indicative di riferimento:

- 35% del monte ore dedicato a contenuti di carattere trasversale, con particolare riferimento a disciplina di sistema/settore e tecnico-professionali non specificatamente collegate alla singola realtà aziendale (a titolo meramente esemplificativo: i comparti, le materie prime, i processi, i prodotti, il mercato, la logistica, la distribuzione, la qualità); in questo contesto una parte dell'attività formativa dovrà essere riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;

- 35% del monte ore dedicato a contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali, ed anche orientati alla specifica realtà aziendale; in questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale considerata.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire all'EBN un rapporto completo, che sarà consegnato preventivamente, in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria laddove esistente, riferito al

numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.

In relazione alla formazione svolta all'interno delle aziende le parti demandano all'EBN lo studio e l'approfondimento delle modalità di certificazione nonché la definizione dei modelli tipo di attestazione da parte delle aziende della formazione svolta.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. 28 febbraio 2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione.

Il tutor contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, 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

Il PFI, il cui schema è allegato al presente accordo, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

La formazione dell'apprendista che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, potrà essere modulata tenendo conto dell'attestazione della formazione già ricevuta. In particolare, nel PFI potranno essere sostituiti gli insegnamenti con contenuti a carattere trasversale già impartiti dando maggiore spazio alla formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo e a quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutor, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, l'erogazione di interventi formativi, che deriva:

- quanto alla formazione teorica dalla disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze. La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente e sarà comunicata all'Ente bilaterale nazionale.

L'Ente bilaterale nazionale di cui all'art. 4 del contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi;
- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, anche su supporti informatici, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
- elaborare proposte formative per il tutor aziendale in coerenza con quanto stabilito dal D.M. 28 febbraio 2000;
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta;
- divulgare nei territori le esperienze più significative;
- l'Ente bilaterale avrà inoltre il compito di:

a) facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione per le imprese che non abbiano capacità formativa o che vogliano avvalersi, in tutto o in parte, di strutture esterne per la formazione teorica;

b) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevanti nel territorio, i profili formativi allegati al presente contratto;

c) monitorare sulla base della documentazione ricevuta l'utilizzo dell'istituto sul territorio, le caratteristiche dello stesso e l'attività formativa svolta anche per i tutor.

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 da conseguire ....
Durata ....
Livello di inquadramento iniziale ....
Livello di inquadramento finale ....

3. Tutor
Tutor aziendale sig./ra ....
C.F. ....
Livello di inquadramento ....
Anni di esperienza ....

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali:
- competenze relazionali: .... ore:
- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;
- organizzazione ed economia: .... ore:
- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;
- disciplina del rapporto di lavoro: .... ore:
- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;
- sicurezza sul lavoro: .... ore:
- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Area tematiche aziendali/professionali
Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito

saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

1) ....
2) ....
3) ....
4) ....
5) ....
6) ....
7) ....

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

Interna
( ) Aula
( ) "On the job"
( ) Affiancamento
( ) "E-learning"
( ) Seminari
( ) Esercitazioni di gruppo
( ) Testimonianze
( ) "Action learning"
( ) Visite aziendali

Esterna
( ) Aula
( ) "On the job"
( ) Affiancamento
( ) "E-learning"
( ) Seminari
( ) Esercitazioni di gruppo
( ) Testimonianze
( ) "Action learning"
( ) Visite aziendali

Profili professionali (*)

Profilo 1 - Operatore di produzione

Qualifiche professionali:
- addetto alla cernita ed al conteggio;
- addetto al lavaggio ed alla essiccazione;
- addetto al mangano;
- addetto alla stiratura del materiale confezionato.

Area di attività:
- l'operatore di produzione effettua l'avvio, la gestione e/o la regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità;
- realizza, in conformità ad adeguati standard qualitativi, le principali operazioni proprie del comparto in cui è inserito.

Conoscenze e competenze di settore:
- conoscenza degli articoli tessili trattati;
- conoscenza del processo produttivo ed i relativi macchinari per le diverse fasi del processo;
- conoscenza della funzione della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo;
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo nei vari stadi produttivi;
- saper operare nel rispetto delle buone prassi di igiene, prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza del lavoro e la prevenzione incendi.

Conoscenze e competenze generali di profilo:
- saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione secondo i parametri relativi al loro regolare funzionamento;
- saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parco macchine affidato;
- saper valutare la rispondenza del prodotto rispetto agli standard qualitativi prefissati;
- saper registrare i dati quali/quantitativi utili al monitoraggio del processo.

Profilo 2 - Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione

Qualifiche professionali:
- capo gruppo di reparto di produzione;
- capo gruppo di reparto di manutenzione;
- responsabile di reparti produttivi.

Area di attività:
- l'addetto conosce le funzioni ed i ruoli del reparto nell'economia dell'intera filiera produttiva;
- unisce una buona conoscenza dei materiali in lavorazione a competenze relative alla gestione ottimale delle macchine e all'organizzazione dei flussi produttivi;
- sovrintende al flusso produttivo e collabora nella scelta delle migliori tecniche di lavorazione.

Conoscenze e competenze di settore:
- conoscenza degli articoli tessili trattati;
- conoscenza del processo produttivo ed i relativi macchinari per le diverse fasi del processo;
- conoscenza della funzione della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo;
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo nei vari stadi produttivi;
- saper operare nel rispetto delle buone prassi di igiene, prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza del lavoro e la prevenzione incendi.

Conoscenze e competenze generali di profilo:
- essere in grado di collaborare, sulla base degli input ricevuti, al coordinamento dell'attività produttiva (tempistica di produzione, determinazione dei carichi di lavoro, resa e manutenzione delle macchine, ottimizzazione delle risorse, coordinamento delle risorse umane, ecc.);
- conoscenza tecnica approfondita delle macchine e degli impianti;
- saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di reparto;
- conoscere gli standard qualitativi del prodotto nelle varie fasi produttive e le relative modalità di verifica;
- saper collaborare nell'organizzazione del lavoro;
- conoscere le tecniche basilari della comunicazione ed essere in grado di coordinare un gruppo.

Profilo 3 - Addetto alla logistica

Qualifiche professionali:
- addetto alla spedizione;
- addetto al magazzino;
- addetto alla distribuzione.

Area di attività:
- l'addetto alla logistica procede, sulla base di input ricevuti, alla preparazione, alla movimentazione ed alla gestione logistica dei prodotti nella fase che intercorre tra il processo produttivo ed il loro utilizzo finale.

Conoscenze e competenze di settore:
- conoscenza dei prodotti movimentati;
- conoscenza delle principali fasi produttive antecedenti il processo logistico;
- conoscenza delle caratteristiche del servizio offerto con particolare riferimento ai settori di destinazione;
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo nei vari stadi produttivi;
- saper operare nel rispetto delle buone prassi di igiene, prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza del lavoro e la prevenzione incendi.

Conoscenze e competenze generali di profilo:
- saper svolgere, sulla base degli input ricevuti, le operazioni relative alla definizione della tempistica di consegna anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici;
- saper contribuire alla corretta formazione degli itinerari di consegna;
- saper contribuire alla ottimizzazione dei tempi utilizzando gli strumenti informatici dedicati;
- conoscenza degli standard qualitativi del prodotto, con particolare riferimento al momento della consegna, delle relative modalità di verifica con speciale riguardo alle qualità igieniche dei prodotti consegnati;
- conoscenza delle tecniche basilari della comunicazione con particolare riferimento al rapporto con il cliente;
- saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività dei mezzi affidati.

Profilo 4 - Addetto alla produzione di dispositivi medici sterili

Qualifiche professionali:
- addetto alla cernita ed al conteggio;
- addetto al lavaggio ed alla essiccazione;
- addetto al controllo ed alla piegatura;
- addetto al confezionamento dei kit.

Area di attività:
- l'operatore di produzione di dispositivi medici sterili effettua l'avvio, la gestione e/o la regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità;
- realizza, in conformità ad adeguati standard qualitativi, le principali operazioni proprie del comparto in cui è inserito.

Conoscenze e competenze di settore:
- conoscenza delle caratteristiche peculiari del settore produzione dispositivi medici sterili;
- conoscenza delle componenti tessili e/o strumentali inserite nei dispositivi;
- conoscenza del ciclo produttivo e dei macchinari specifici di reparto;
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo nei vari stadi produttivi;
- saper operare nel rispetto delle buone prassi di igiene, prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza del lavoro e la prevenzione incendi.

Conoscenze e competenze generali di profilo:
- saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione secondo i parametri relativi al loro regolare funzionamento;
- saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parco macchine affidato;
- saper valutare la rispondenza del prodotto rispetto agli standard qualitativi prefissati;
- saper registrare i dati quali/quantitativi utili al monitoraggio del processo;
- conoscenza delle tecniche specifiche di preparazione e composizione dei dispositivi medici in funzione del loro utilizzo finale;
- conoscenza dei principi base di asepsi personale e ambientale.

(*) I profili professionali con relativa formazione di cui al presente allegato sono stati assorbiti e ulteriormente ampliati dai profili e contenuti delle competenze di cui all'Allegato 5. In relazione all'evoluzione del "sistema professionale e nuovo sistema classificatorio", in corso di completamento, le parti si riservano di effettuare i necessari conseguenti adeguamenti contrattuali.

Contenuti professionalizzanti per la formazione in apprendistato

Figure trasversali sistema industriale integrato dei servizi tessili e medici affini

Aree aziendali	*Amministrazione e gestione del personale*	*Area servizi generali*	*Sistemi informativi*
Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico di appartenenza del contesto aziendale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore
Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Conoscenza della strumentazione tecnica Lingue	Informatica generale Lingue
Conoscere e sapere utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro	Tecniche di: gestione aziendale, archiviazione, amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione	Tecniche di comunicazione e relazione	Tecniche e metodi di lavoro
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro)	Competenze informatiche	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro
Conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale
Conoscere le innovazioni di processo del contesto	Innovazioni	Innovazioni Orientamento	Innovazioni Orientamento

produttivo		alla soddisfazione del cliente	alla qualità

PROTOCOLLI

Protocollo 1

Protocollo di lineamenti programmatici ed obiettivi condivisi
di Assosistema e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL
per il sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini

Il sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini manifesta delle rilevanti potenzialità di innovazione e trasformazione che, se debitamente orientate ed alimentate, possono accelerare una evoluzione importante sia della sua configurazione industriale, di impresa, sociale e professionale, sia per quanto concerne la qualità ed il valore dei servizi erogati ed erogabili, in un contesto di crescente attenzione all'esercizio della responsabilità sociale ed eco-ambientale da parte delle aziende del settore.

L'orizzonte di riferimento, è sempre più quello europeo e riguarda le caratteristiche che vanno assumendo le aziende del settore in ambito continentale ed il quadro normativo (UE e nazionale) che su materie di grande rilevanza e delicatezza sociale come la salute, l'igiene e la sicurezza della persona, introduce attenzione e tutele crescenti per i cittadini.

La prossima adozione del regolamento Reach, costituisce un ulteriore passo in questa direzione.

Assosistema (già AUIL) - Associazione sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini che, all'interno del sistema Confindustria, rappresenta le imprese di lavaggio e noleggio di biancheria di indumenti da lavoro per comunità, enti ed imprese, pubblici e privati e FEMCA-CISL, FILCTEM (già FILTEA)-CGIL, UILTEC (già UILTA)-UIL (Organizzazioni nazionali sindacali di settore), a partire da queste comuni valutazioni, concordano sull'importanza di predisporre un quadro programmatico con il quale porre in essere un "modello di relazioni industriali" condiviso e sinergico che, partendo dai punti di forza che esprime il settore, consenta di progettare, promuovere e sostenere nelle sedi opportune quelle azioni ed obiettivi condivisi che possono favorire il pieno ed equilibrato sviluppo delle industrie di lavanderie, contribuendo con ciò a rafforzare gli strumenti di tutela della salute e sicurezza igienico-ambientale per i cittadini ed i consumatori.

Tale quadro programmatico, impegnativo ed ambizioso, sia per gli obiettivi che persegue sia per la modalità con cui si intende raggiungerli si configura come un vero e proprio impegno per lo sviluppo qualitativo del settore, che le parti sociali intendono portare all'attenzione delle diverse competenze istituzionali, centrali e periferiche, nonché dei diversi soggetti portatori di interessi.

La presentazione di tale quadro programmatico di impegni sarà l'oggetto di una iniziativa nazionale da svolgersi entro la prima decade di dicembre del 2006 a cui saranno invitati rappresentanti del Governo.

Le parti si avvarranno dell'attività preparatoria e di elaborazione di EBLI (Ente bilaterale lavanderie industriali) strumento di emanazione contrattuale che andrà assumendo un'importanza e centralità crescenti nelle relazioni industriali che il settore è andato costruendo nel tempo, offrendo riferimenti comuni sia per consentire l'autonomo esercizio delle diverse rappresentanze dei soggetti coinvolti, sia per favorire il processo di selezione e condivisione degli obiettivi di interesse settoriale, da sostenere congiuntamente, anche nelle sedi concertative, a vantaggio delle imprese, del lavoro e degli utenti finali dei servizi offerti dalle lavanderie industriali.

L'EBLI, una delle prime realtà bilaterali italiane per la disamina delle componenti che influenzano il mercato delle lavanderie industriali e la condizione dei lavoratori, si è dato il compito ambizioso di delineare, attraverso la ricerca, la conoscenza e l'approfondimento, in che modo gli attori delle relazioni industriali possono contribuire all'innalzamento del tasso di competitività dell'intero comparto e, contemporaneamente, alla crescita dell'occupazione e all'incremento delle competenze professionali dei lavoratori; rappresenta uno dei punti di forza su cui lavorare ulteriormente per andare oltre il valore che già rappresenta proponendolo al mondo industriale come possibile modello di riferimento. Un modello di "Best Practice" in grado di andare oltre le dichiarazioni d'intenti e di dimostrare nei fatti che, pur conservando la propria autonomia di esercizio, si possono perseguire obiettivi comuni e raggiungere risultati condivisi.

Proprio grazie all'impegno dedicato dall'EBLI alla ricerca statistica l'industria di lavanderie si è dotata di un Osservatorio in grado di offrire un'"istantanea", uno spaccato strutturale del settore, da cui avviare il confronto per formulare ipotesi a supporto della sua crescita e del suo sviluppo, facilitandone e orientandone le scelte strategiche. Avere dati certi, il cui valore aggiunto è dato dalla "neutralità" dei rilevatori, consente di fare scelte consapevoli, di ridurre i rischi e di rivedere o riformulare gli obiettivi in tempo reale: è per questo che l'Osservatorio non può essere un "evento" occasionale, ma deve diventare strumento di monitoraggio nel tempo.

L'Osservatorio ci ha restituito la seguente sintetica foto del settore.

Il settore conta in Italia quasi 600 imprese con un fatturato complessivo di 1,3 miliardi di euro l'anno, imprese che per numero di occupati medio (26 addetti) sono assimilabili alle industrie petrolifere e dei prodotti farmaceutici di base. Un settore in cui la crescita dell'occupazione negli anni '90 ha registrato un incremento del 9% e che non ha ancora esaurito, nonostante le congiunture nazionali ed internazionali, la sua tendenza alla crescita.

Gli addetti occupati dal settore sono 15.000 di cui il 93% a tempo indeterminato e il 65% donne. La quota molto alta di lavoratori dipendenti è la testimonianza di una cultura d'impresa che nelle scelte di organizzazione del lavoro privilegia un rapporto con i propri dipendenti più stabile e strutturato.

Il sistema della rappresentanza che Assosistema e FEMCA-CISL, FILCTEM (già FILTEA)-CGIL, UILTEC (già UILTA)-UIL costituiscono si riferisce ad un settore in cui l'organizzazione delle imprese è di tipo industriale, con processi produttivi altamente automatizzati, ad elevata intensità di capitale e di lavoro. Industria e servizi, quindi, è il binomio strutturale che caratterizza l'attività delle industrie di lavanderia, finalizzata all'erogazione di un servizio (lavaggio, ricondizionamento, disinfezione e sterilizzazione di materiali tessili) integrato, altamente qualitativo, fortemente legato al territorio, rivolto a tre principali mercati: il sanitario, il turismo e l'industria.

Innovazione, competitività, impatto ambientale, bilateralità sono i cardini portanti della politica di consolidamento e sviluppo del settore di cui FISE-AUIL e i propri associati e FEMCA-FILTEA-UILTA si sono fatti promotori, consapevoli che dal comportamento delle imprese, come di tutti gli altri soggetti coinvolti dai processi di politica economica e del lavoro, dipenda fortemente la possibilità per l'economia italiana di dotarsi di un apparato produttivo vitale e dinamico.

E' necessario che tutto questo sia supportato da un quadro economico (riduzione del cuneo fiscale), giuridico ed istituzionale forte, condiviso e compatibile con gli impegni assunti dall'Italia con l'ingresso nell'euro (controllo della spesa pubblica) assumendo a riferimento una "cultura del mercato", che nella tradizione europea ed italiana ha i tratti dell'economia sociale di mercato con l'obiettivo di coniugare sviluppo economico e coesione sociale.

Di questa cultura di mercato, legalità e trasparenza sono i riferimenti imprescindibili dell'azione da intraprendere, in particolare trattandosi di appalti pubblici e comunque in generale, perché la competizione avvenga nel contrasto delle azioni volte ad acquisire posizione di vantaggio sui mercati con il mancato rispetto delle regole.

A riguardo è auspicabile che si adottino criteri selettivi (quali, per esempio, la regolarità contributiva) perché le aziende possano accedere a commesse pubbliche e ad agevolazioni.

Per dare visibilità e rilevanza al settore, che soffre oggi di una scarsa attenzione da parte del mondo industriale, delle istituzioni e del sistema Paese in generale, le parti condividono l'esigenza di lavorare alla regolamentazione e allo sviluppo delle potenzialità che il settore propone come valore aggiunto per il sistema economico-sociale italiano, difendendo e diffondendo la cultura industriale delle lavanderie industriali attraverso la promozione di politiche adeguate.

E' altresì importante sviluppare una crescente capacità di aggregazione degli interessi rappresentabili sia sul versante delle imprese che del lavoro per rendere le azioni che si intendono intraprendere più efficaci ed incisive.

A titolo esemplificativo individuiamo nei seguenti punti programmatici il terreno di lavoro su cui esercitarsi nel prossimo futuro:

- relativamente all'impatto ambientale rivestono particolare interesse il costante impegno delle industrie di lavanderia nella ricerca e nell'implementazione di sistemi di innovazione tecnologica (risparmio energetico ed idrico) ed operativa in un rapporto equilibrato con l'ambiente; l'attività di depurazione delle acque; la lotta al dilagare del monouso attraverso l'utilizzo del T.T.R. (Tessuto tecnico riutilizzabile) che consente la riduzione delle quantità dei rifiuti prodotti dall'utilizzo del monouso; la riduzione dei costi (ambientali, economici, ecc.) derivanti dall'utilizzo del monouso; un maggior controllo della filiera di produzione e sterilizzazione (processo realizzato interamente in Italia) a garanzia della sicurezza igienica;
- per quanto riguarda il lavoro e l'occupazione va prestata particolare attenzione alla cultura delle industrie di lavanderia nelle scelte organizzative che garantiscono l'occupazione; al ricorso crescente ai lavoratori extracomunitari; alla manodopera non delocalizzabile all'estero; alla sicurezza sul lavoro (il tasso di rischio attribuito dall'INAIL è uno dei più bassi, considerati i comparti produttivi); all'innovazione dei processi operativi e alla valorizzazione delle risorse umane;
- in merito alla politica d'impresa si pone l'attenzione sulla crescita e diffusione della cultura d'impresa in una logica sistemica; sulla ricerca e innovazione tecnologica; alla diffusione, consolidamento e sviluppo di sistema qualità/certificazione in una logica di miglioramento continuo; allo sviluppo di sistemi di garanzia, sicurezza e tutela del cliente finale; al consolidamento e sviluppo di nuovi processi produttivi finalizzati: all'aumento della produttività, al miglioramento del prodotto e dei servizi, all'ulteriore contenimento dell'impatto ambientale ed alla ulteriore diminuzione dei consumi energetici; all'implementazione dell'offerta di servizi e acquisizione di nuovi mercati.

Al fine di favorire tale processo di sviluppo ed espressione dei punti di forza esistenti, le parti ravvisano la necessità di partire dalla rimozione totale, nel breve/medio periodo, degli ostacoli che inibiscono l'attuazione di quanto di seguito evidenziato, utilizzando strumenti e realizzando azioni che potranno essere individuati anche con l'ausilio di Commissioni tecniche "ad hoc" costituite:

- visibilità e regolamentazione del settore;
- qualificazione del lavoro e delle politiche professionalizzanti;
- crescita dimensionale e qualitativa dell'impresa;
- sistema di incentivazione alle imprese;
- attenzione e lotta alla concorrenza sleale ed al sommerso.

Vincere la sfida significa realizzare un programma ambizioso di lancio e consolidamento del settore che lo colloca a pieno titolo nel sistema industriale del Paese, ma significa anche valorizzare tutti quegli aspetti di collaborazione, cooperazione, condivisione fra parti storicamente contrapposte, che il "modello" adottato ha dimostrato essere vincenti.

Protocollo 2

Processi di ristrutturazione contrazione dell'orario di lavoro

Le parti affermano che un efficiente sistema di ammortizzatori sociali, costituito da una ampia gamma di possibili strumenti, sia necessario per accompagnare i processi di ristrutturazione che interessano il settore.

In questo contesto le parti convengono sull'opportunità di poter utilizzare gli strumenti in relazione alle condizioni dell'azienda, alle prospettive del mercato, ed alle necessità di ridurre al minimo le conseguenze sociali dei provvedimenti e di non disperdere il patrimonio professionale presente in azienda.

A questi fini sarà favorito il ricorso ai diversi strumenti legislativi, tra i quali i contratti di solidarietà, nonché contrattuali disponibili, come l'utilizzo collettivo delle riduzioni di orario, delle ferie e dei permessi per ex festività, nonché il ricorso a contratti a tempo parziale.

Protocollo 3

Tutela della dignità personale dei lavoratori

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

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

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori della normativa in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le risoluzioni del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990 e del Parlamento della UE A5-0283/2001.

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

Risoluzione del Consiglio
del 29 maggio 1990

Sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro
(90/C 157/02)

Il Consiglio delle Comunità europee

Visto il Trattato che istituisce la Comunità economica europea;

Considerando che:

- ogni comportamento indesiderato di connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro è inaccettabile e che in determinate circostanze possono essere contrari al principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE, del 9 febbraio 1976, relative all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (G.U. n. L 39 del 14 febbraio 1976, pag. 40), opinione confortata dalla giurisprudenza di alcuni Stati membri;
- conformemente alla raccomandazione del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (G.U. n. L 331 del 19 dicembre 1984, pag. 34), molti Stati membri hanno adottato tutta una serie di provvedimenti inerenti ad azioni positive ed hanno svolto azioni che hanno attinenza, tra l'altro, al rispetto della dignità delle donne sul posto di lavoro;
- il Parlamento europeo, nella risoluzione dell'11 giugno 1986 sulla violenza contro le donne (G.U. n. C 176 del 14 luglio 1986, pag. 79) ha invitato le autorità nazionali a cercare di pervenire ad una definizione giuridica di molestia sessuale ed ha invitato i Governi degli Stati membri, le Commissioni per l'uguaglianza delle opportunità e i Sindacati a svolgere concertate campagne di informazione volte a creare un'adeguata consapevolezza dei diritti individuali di tutti i lavoratori;
- il Consiglio si preoccupa di tener conto dell'indagine dalla quale è emerso che le molestie sessuali costituiscono un serio problema per molte donne che lavorano nella Comunità europea e sono un ostacolo ad un'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro "La dignità della donna nel mondo del lavoro", relazione sul problema delle molestie sessuali negli Stati membri delle Comunità europee, ottobre 1987 (Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee ISBN 92-825-8764-9);

- il Comitato consultivo per l'uguaglianza delle opportunità tra gli uomini e donne ha raccomandato unanimemente, nel suo parere espresso il 20 giugno 1988, che siano adottati una raccomandazione e un Codice di condotta concernenti le molestie sessuali sul posto di lavoro che contemplino le molestie sessuali ad entrambi i sessi;

1) Afferma:

- che ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento, basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, è inaccettabile se:

a) siffatti comportamenti siano indesiderati, irragionevoli ed offensivi per le persone che li subiscono;

b) il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti dei datori di lavoro (compresi i superiori o i colleghi) vengano utilizzati esplicitamente o implicitamente per motivare una decisione inerente all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione; e/o

c) siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi li subisca.

2) Invita gli Stati membri a:

1. promuovere campagne intese ad informare e sensibilizzare i datori di lavoro ed i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi) - seguendo le prassi più appropriate esistenti nei vari Stati membri - per scoraggiare comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento, basato sul sesso, che offende la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;

2. promuovere la consapevolezza che il comportamento di cui al par. 1 può in determinate circostanze essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE;

3. rammentare ai datori di lavoro che essi hanno una responsabilità nella ricerca di garanzie che l'ambiente di lavoro sia scevro da:

a) comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti, basati sul sesso, che offendono la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;

b) comportamenti intesi a colpevolizzare coloro che protestano o qualsiasi collega che desideri rendere, o renda, testimonianza in caso di protesta;

4. sviluppare una politica positiva appropriata, in conformità delle legislazioni nazionali, nel settore pubblico che funga d'esempio per il settore privato;

5. esaminare la possibilità che le parti sociali, pur rispettando la loro autonomia e conformandosi alle tradizioni ed alle prassi nazionali, nel contesto della contrattazione collettiva esaminino l'opportunità di includere nei contratti di lavoro clausole adeguate intese a creare l'ambiente di lavoro descritto al par. 3.

3) Invita la Commissione a:

1. persistere nel suo impegno volto ad informare e a sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi), gli avvocati e i membri delle Corti, i Tribunali e le altre autorità competenti sull'importanza del principio esposto al par. 1 e sul fatto che, in determinate circostanze, il mancato rispetto di questo principio può costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE;

2. elaborare, per il 1° luglio 1991, in collaborazione con le parti sociali e previa consultazione con gli Stati membri e le autorità nazionali che si occupano di uguaglianza delle opportunità, un Codice di condotta sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, che fornisca orientamenti basati su esempi e sulle prassi più appropriate esistenti negli Stati membri per avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare nel mondo del lavoro un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la loro integrità umana.

4) Invita anche le Istituzioni e gli Organi delle Comunità europee a:

1. osservare il principio enunciato nel par. 1;

2. sviluppare una politica di azioni positive al fine di creare l'ambiente di lavoro descritto al par. 2, punto 3.

Protocollo 4

Previdenza integrativa volontaria

In relazione al punto "Fondo previdenza integrativa" dell'accordo 14 ottobre 1997, relativo al rinnovo economico biennale del c.c.n.l. settore lavanderie industriali, le parti concordano che la contribuzione a carico delle imprese e dei lavoratori che risultano iscritti al Previmoda entro la data di autorizzazione all'esercizio da parte della Commissione di vigilanza fondi pensione, decorre dal 1° luglio 2000.

Per i lavoratori che aderiranno in data successiva, la contribuzione, ai sensi dello Statuto del Fondo, decorrerà dal mese successivo alla presentazione della domanda.

Le parti, inoltre, concordano che la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore è determinata come segue:

- il contributo mensile verrà calcolato e trattenuto sull'E.r.n. afferente i singoli periodi mensili, per 13 mensilità;

- per ciascuna delle tredici rate le contribuzioni saranno calcolate solo in presenza di un imponibile contributivo - al netto della trattenuta previdenziale a carico del lavoratore - che risulti pari o superiore all'importo della contribuzione mensile da versare al Fondo di previdenza complementare e da trattenere al lavoratore;

- la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del trattamento di fine rapporto annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982;

- la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione fino al 28 aprile 1993, sarà calcolata in misura pari al 2% dell'E.r.n. annuo (13 mensilità), da detrarre dal t.f.r. annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982.

Le parti convengono di consentire l'adesione a Previmoda anche ai contratti a tempo determinato superiori a 6 mesi.

Si rendono disponibili inoltre ad una eventuale modifica dello Statuto e dell'accordo istitutivo di Previmoda per elevare la contribuzione anche tramite la contrattazione di secondo livello.

Le parti convengono che i lavoratori eletti negli Organi statutari del Fondo possono fruire di permessi retribuiti a carico delle aziende di appartenenza in occasione delle riunioni periodiche.

Protocollo 5

Fondo grandi interventi

A fronte della istituzione da parte delle Organizzazioni sindacali FEMCA, FILTEA, UILTA, di un proprio Fondo per grandi interventi in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, le aziende accederanno alla richiesta volontaria di singoli lavoratori della trattenuta delle quote e del loro versamento al Fondo.

* * *

Le previsioni contenute nel presente Protocollo sono state integralmente recepite dalle parti con l'istituzione dell'art. 85 del presente c.c.n.l.

Protocollo 6

Oneri sociali e struttura del costo del lavoro

Le parti nel rinnovare il contratto collettivo nazionale di lavoro hanno concordato sui seguenti punti:

1) Gli aumenti retributivi nonché gli altri oneri derivanti dal rinnovo del c.c.n.l., vanno valutati con riferimento alla struttura e alla dinamica complessiva del costo del lavoro (di cui la retribuzione diretta è solo una delle componenti), tenuto conto di quanto indicato negli accordi interconfederali 25 gennaio e 6 luglio 1990.

2) Nell'ambito del sistema di informazione su occupazione e investimenti, a livello nazionale, le parti verificheranno l'andamento del costo del lavoro e i suoi riflessi nei confronti della competitività internazionale delle imprese del settore, essendo peraltro le parti fin d'ora d'accordo sui seguenti obiettivi per i quali sono impegnate ad assumere le opportune iniziative nelle sedi competenti:

a) esigenza della riforma strutturale degli oneri sociali, ponendo a carico degli interessati (aziende e lavoratori) solo gli oneri assicurativi propri, con l'obiettivo di adeguare l'incidenza contributiva ai valori medi europei; quanto sopra per le aziende che applicano il c.c.n.l. di propria pertinenza;

b) revisione dei premi dell'Assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali per adeguarli ai rischi propri di ciascun settore e comparto, procedendo, anche in questo caso, all'eliminazione degli oneri impropri;

c) esenzione contributiva per i trattamenti economici corrisposti dalle aziende a titolo di integrazione dei sussidi di malattia e di infortunio, nonché per le retribuzioni corrisposte al personale invalido, assunto obbligatoriamente.

Protocollo 7

Linee guida sulla contrattazione aziendale

Premessa

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Le linee guida di cui al presente documento, che fa riferimento a quanto previsto dall'art. 8 del c.c.n.l., vengono offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per "facilitare ed estendere" la contrattazione aziendale che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità del settore.

Obiettivo comune delle parti è "incrementare la qualità dei servizi prestati, la produttività, l'efficienza e la redditività aziendale e migliorare le condizioni di lavoro e le retribuzioni dei lavoratori", la contrattazione aziendale costituisce una opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e

produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Il c.c.n.l. (sempre all'art. 8) prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare temi più ampi rispetto ai meri contenuti economici, indicando le materie sulle quali è possibile intervenire stabilendo inoltre che si potranno disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

Parte A
Soggetti, Finalità e Contenuti, Tempi e Procedure

1) Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni che hanno stipulato il presente contratto.

2) Finalità e contenuti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione di secondo livello potrà riguardare materie e quanto specificatamente delegato dal contratto collettivo nazionale di lavoro. In ogni caso la contrattazione aziendale potrà riguardare solo materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti a livello nazionale e ad altri livelli superiori di contrattazione.

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

3) Tempi e procedure

La durata del contatto di secondo livello è pari a tre anni.

La contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali di rinnovo del contratto nazionale di categoria per evitare sovrapposizioni, pertanto non si procederà all'avvio di trattative di accordi integrativi aziendali 6 mesi prima e 3 mesi dopo la scadenza contrattuale nazionale.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.U. e dalle Strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

Parte B
Le fasi della contrattazione

B.1 La fase preliminare: esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

Il c.c.n.l. prevede (all'art. 8, punto 2, lettera a) che "Al fine di instaurare un corretto confronto fra parti sociali ed acquisire elementi di conoscenza comune necessari per definire gli obiettivi della contrattazione di secondo livello, i soggetti di cui al precedente punto 1 si incontreranno preventivamente

per valutare la situazione produttiva ed economica aziendale anche in riferimento alle esigenze di sviluppo ed alle prospettive occupazionali.".

L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie industriali e occupazionali ed i problemi dell'azienda.

Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla R.S.U. ed alle Organizzazioni sindacali le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori.

R.S.U. e Organizzazioni sindacali, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.

A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema periodico di informazioni, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal c.c.n.l. per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo (due mesi prima della scadenza).

Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi...);
- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;
- indicazione e prima condivisione degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie.

Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza dei requisiti essenziali di redditività ed efficienza necessari all'impresa per competere sul mercato di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2 La definizione e la presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, R.S.U. e Organizzazioni sindacali definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal c.c.n.l. (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti (punto d) - art. 8).

E' importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3 La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico (punto 3 - art. 8).

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso e nel pieno rispetto dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, ratificato il 21 settembre 2011.

Tra queste, si richiamano in particolare:

- sistema informativo aziendale;
- alcuni aspetti legati alle diverse tipologie contrattuali presenti in azienda;
- organizzazione del lavoro;
- servizi sociali e mensa;
- reperibilità, orari, flessibilità;
- materie normative delegate dal c.c.n.l.;
- formazione continua ed inquadramento;
- diritto allo studio;
- congedi parentali;
- patto di solidarietà generazionale;
- ferie e permessi.

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà ai seguenti passaggi:

- La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il c.c.n.l. indica in via generale come obiettivi gli "incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori".

Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:

- generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
- di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
- misto, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.

E' opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.

- La definizione delle scale parametrali, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.
- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc.).
- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

A proposito della natura del PdR, il c.c.n.l. ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti" (art. 8, punto 3 del c.c.n.l.). Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il nuovo premio di risultato, pur tenendo conto senza alcun automatismo degli obiettivi fissati e dei risultati raggiunti in vigenza dei precedenti accordi, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge.

- La definizione delle modalità di erogazione del premio

Si devono concordare:

- le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;
- le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
- I tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento dei risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.
- La clausola di onnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il t.f.r.).
- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale.

- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica o organizzativa dell'azienda.
- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.

Poiché il c.c.n.l. prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e dei mercati, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.

- La definizione delle clausole per l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge.

E' opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti la corresponsione e l'ammontare, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4 La fase di conciliazione

Il c.c.n.l. al punto d) - art. 8 prevede che:

"Qualora trascorsi cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, le parti possono interessare le rispettive Organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori stipulanti il contratto collettivo nazionale per favorire una mediazione e consentire il raggiungimento dell'accordo".

L'intervento delle parti territoriali o, eventualmente, nazionali avviene solo su "interessamento" delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni".

B.5 La fase di gestione dell'accordo

Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell'azienda e dei premi correlati, è opportuno che

nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione.

I principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:

- Un'attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo con riguardo ad eventuali particolari complessità degli indicatori posti a base della contrattazione.
- La (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una Commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie".
- L'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità.
- La comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.),
- Le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità. Tali verifiche potranno riguardare:
- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;
- il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;
- le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);
- la definizione delle "azioni correttive" in vigenza di contratto.

B.6 Comunicazioni e depositi

Le parti concordano che l'accordo aziendale sottoscritto sia inviato all'EBLI nazionale.

Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale previsto fra le attività di EBLI.

Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:

- presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive previste dalla legge;
- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali Istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

Parte C
Modelli e schemi/tipo di premi di risultato

Gli indicatori di miglioramento trasversali (non solo la formula sintetica, ma anche i riferimenti/schemi tecnici più comuni):

- di redditività;
- di produttività;
- di qualità dei prodotti;
- di efficienza produttiva o organizzativa;
- di livello di servizio ai clienti.

Parte D
L'Elemento di perequazione

Il c.c.n.l. ha introdotto l'Elemento di perequazione nelle situazioni aziendali in cui è assente la contrattazione aziendale con contenuti economici.

In particolare le parti condividono l'opportunità di estendere la contrattazione aziendale a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa.

Purtuttavia, qualora i lavoratori ne siano privi, l'azienda ha l'obbligo di erogare una somma definita "Elemento di perequazione" a tutti i lavoratori in forza nella misura prevista dal punto 4) - art. 8.

Tale importo sarà erogato con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno, ai lavoratori in forza in quella data e nelle quantità e nelle modalità previste dal punto 4 dell'art. 8 del c.c.n.l.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, o in caso di contratto di lavoro part-time, nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente il momento della corresponsione dell'Elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, l'importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Protocollo 8

Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese

Responsabilità sociale delle imprese

Le parti riconoscono l'opportunità di promuovere, secondo quanto previsto dalle linee guida dell'OCSE e gli indirizzi contenuti nel Libro Verde del 2001 dell'Unione europea sulla Responsabilità

sociale dell'impresa, uno sviluppo sostenibile dell'economia orientato all'equità sociale e al rispetto dell'ambiente.

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 e costituisca il modello a cui ispirarsi, per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Le parti in relazione alla qualità delle relazioni industriali in essere, sostengono 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.

Pertanto l'impresa e tutti i soggetti che in essa operano o che vi sono coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, sono impegnati a dare attuazione e a sviluppare tutte le iniziative che, nel pieno rispetto della legislazione degli Stati in cui operano, favoriscono i comportamenti socialmente responsabili.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso sul tema della responsabilità sociale, le parti convengono di promuovere attraverso l'EBLI nazionale specifiche iniziative di approfondimento e di formazione tra le imprese e le stesse R.S.U. interessate, di individuare, attraverso uno specifico gruppo di lavoro, i requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

Orientamenti socialmente responsabili

L'impresa socialmente responsabile è un'impresa che considera nella definizione della propria strategia, gli impatti che il suo operato può avere sulla dimensione sociale ed ambientale. La responsabilità sociale delle imprese è parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile, basato sullo sviluppo della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente e su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale. L'adozione di comportamenti socialmente responsabili comporta l'adesione a valori che debbono necessariamente essere condivisi da tutte le parti interessate, si declinano poi in politiche e in comportamenti di gestione coerenti, nell'interesse di tutti i gli stakeholder. E' una scelta ed un percorso che le imprese di ogni dimensione possono intraprendere per agire quale soggetto economico socialmente responsabile, secondo una concezione più coerente con la stessa cultura europea del ruolo dell'impresa nella società.

Una impresa socialmente responsabile ha come principali punti di riferimento:

- le risorse umane in genere e i propri lavoratori;
- i soci, gli azionisti, la comunità finanziaria;
- i clienti/utenti;
- i fornitori;
- i partner;
- lo Stato, gli enti locali e la pubbliche amministrazioni in genere la comunità nel suo complesso.

L'adozione delle politiche socialmente responsabili si declinano entro un percorso coerente che comporti:

1. l'adozione di valori condivisi, assunti come valori guida, nelle scelte strategiche e gestionali; contemperando i propri interessi con gli interessi di tutte le parti interessate nella definizione delle politiche aziendali;
2. l'attenzione al proprio processo caratteristico, a tutti gli impatti economici/sociali ed ambientali, che l'attività può generare, nelle interazioni con tutte le parti interessate;
3. la valorizzazione del rapporto con la comunità locale, attraverso l'adozione di partnership con la pubblica amministrazione e la società civile nonché la promozione di un modello a rete che stimoli al confronto e al miglioramento continuo;
4. l'adozione di modalità di comunicazione esaustive e trasparenti, che garantiscano alle parti interessate le informazioni necessarie per una valutazione critica e consapevole.

Comportamenti e valori di riferimento

1. Responsabilità: l'organizzazione deve assumersi la responsabilità del suo impatto sulla società e sullo sviluppo. Deve accettare eventuali controlli e ha il dovere di risponderne.
2. Trasparenza: l'organizzazione deve essere trasparente in tutte le sue decisioni ed attività, in particolare in relazione alla sua natura, ai suoi obiettivi, ai risultati in termini di responsabilità sociale e alla provenienza delle sue risorse finanziarie.
3. Etica: l'organizzazione deve comportarsi sempre in modo onesto, equo e integro moralmente. In questo atteggiamento deve essere compreso il rispetto per persone, ambiente, animali e il rispetto delle esigenze di tutti coloro che in qualche modo sono coinvolti nella attività dell'azienda.
4. Rispetto di tutti gli interessi: l'organizzazione deve identificare tutti coloro che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nell'attività d'impresa e avere particolare attenzione per le loro necessità.
5. Rispetto della legge: l'organizzazione deve accettare che il rispetto del ruolo della legge è obbligatorio e accettare che nessun individuo o ente è al di sopra di esso.
6. Rispetto degli standard di comportamento internazionali: conseguentemente, l'organizzazione dovrà aderire ai principi stabiliti a livello internazionale, e rispettarli il più possibile nel caso in cui operino in Nazioni con una legislazione che entri in conflitto con queste norme.
7. Rispetto dei diritti umani: l'organizzazione deve riconoscere l'importanza e l'universalità di questi diritti ed evitare di trarre vantaggio da situazioni in cui tali diritti non siano rispettati.

Applicazione del Protocollo sulla responsabilità sociale

L'impresa italiana applicherà il Protocollo sulla Responsabilità sociale attraverso strumenti e modalità che verranno definiti volontariamente a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicati, in via esemplificativa e senza che gli stessi debbano considerarsi tutti correlati, gli strumenti che l'impresa può adottare per promuovere la Responsabilità sociale:

1. Il rispetto dei Codici di Condotta e delle Convenzioni Internazionali sul lavoro così come previsti dal presente contratto collettivo.

2. Il Codice Etico: il Codice etico è la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice etico per l'impresa ha una duplice funzione: da un lato auto qualificarsi ovvero connotarsi verso l'esterno, dall'altro lato uniformare il comportamento di tutti quei soggetti che lavorano in e per quell'impresa. Il Codice Etico introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder: comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

3. Il sostegno e la qualificazione dell'occupazione attraverso lo sviluppo delle relazioni sindacali, la formazione, il miglioramento dell'attività produttiva.

4. Le misure per il miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

5. La tutela delle fasce deboli: inserimento dei diversamente abili e delle altre categorie svantaggiate, ricollocazione dei lavoratori inidonei.

6. L'agevolazione delle attività di volontariato.

7. La conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e riconoscimento di agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali e situazioni familiari.

8. L'attivazione di forme di solidarietà, assistenza sociale, welfare aziendale.

9. La formazione per migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori e la loro occupabilità, l'inserimento dei lavoratori stranieri, la partecipazione ai processi d'impresa.

10. Il miglioramento del clima aziendale sviluppando l'informazione, la trasparenza, la comunicazione.

11. La tutela ambientale attraverso processi di ottimizzazione energetica, la prevenzione dell'inquinamento attraverso la sostenibilità dei processi produttivi, la riduzione dei rifiuti e il riciclaggio.

12. Il rafforzamento del rapporto con il territorio definendo progetti di relazione con le comunità locali, le istituzioni e la società civile.

13 Il bilancio sociale: è lo strumento attraverso il quale l'impresa misura l'impatto che esercita sul mondo che la circonda. Il bilancio sociale ha l'obiettivo di monitorare e condividere con i propri stakeholder (dipendenti, clienti, azionisti, finanziatori, fornitori, enti, associazioni), non solo le performance economiche ma anche quelle sociali e ambientali, al fine di orientare i processi decisionali e coniugare armonicamente gli interessi delle singole parti nel rispetto dei valori condivisi.

Protocollo 9

Protocollo sull'orario di lavoro e la gestione dei cali produttivi

Al fine di fronteggiare la particolare situazione emersa con una irregolarità di flussi e una sempre maggiore imprevedibilità per la programmazione dell'attività con cali produttivi, riduzioni di volumi, leggi di stabilità, "spending review" a cui il settore deve far fronte e allo scopo di salvaguardare la stabilità dei livelli occupazionali, le parti convengono sull'opportunità di far ricorso a misure sperimentali e straordinarie per la durata del presente c.c.n.l. (30 giugno 2015) con le modalità definite nel presente protocollo.

Allo scopo di far fronte ai periodi di minore intensità dell'attività lavorativa, si farà ricorso a livello aziendale o territoriale, previo accordo con la R.S.U. o in assenza con le OO.SS. territoriali, agli strumenti contrattualmente previsti nel seguente ordine:

- Ore di flessibilità (di cui all'art. 45 e 46) accantonate o non godute;
- Ore di ferie/riduzione orario di lavoro/ex festività residue dell'anno precedente;
- Una quota parte di ore di riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 44, lettera D) da concordare tra le parti.

A fronte dell'esaurimento del monte ore precedentemente elencato, si potrà utilizzare un monte ore pari a 40 ore annue a titolo di flessibilità goduta, delle 96 previste dall'articolo 47 del c.c.n.l., con le modalità definite dagli accordi aziendali o territoriali.

L'importo corrispondente alle ore di flessibilità goduta sarà liquidato con la busta paga del mese di competenza e compensato con un pari numero di ore di maggiore prestazione. Tale compensazione dovrà esaurirsi entro 12 mesi successivi dall'attivazione della suddetta procedura. In sede di consuntivazione finale, in accordo fra le parti, eventuali residui di flessibilità goduta e di ROL non utilizzate potranno essere compensati fino a concorrenza. L'utilizzo di tale strumentazione dovrà trovare compatibilità con gli accordi stipulati precedentemente in azienda riguardanti le stesse materie.

La Direzione aziendale procederà, con periodicità annuale, semestrale o trimestrale, alla comunicazione alla R.S.U. del residuo ore di flessibilità goduta e della previsione di compensazione.

Protocollo 10

Protocollo sulla qualificazione delle imprese di sanificazione
del tessile e dello strumentario chirurgico

Le parti sociali nazionali, Assosistema, FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL, nel ribadire la condivisione dell'obiettivo di accrescere la tutela dei lavoratori e di lotta ai fenomeni di illegalità, concorrenza sleale e lavoro sottocosto, concordano di introdurre un differente regime di solidarietà esclusivamente per i contratti di appalto e subappalto stipulati con aziende virtuose del settore che applicano le leggi vigenti in materia di lavoro ed il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ai fini e per gli effetti dell'articolo 4, comma 31 della legge n. 92/2012, sono escluse dal regime della responsabilità solidale degli appalti di cui all'art. 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni, le imprese appaltanti che abbiano affidato l'esecuzione dell'appalto ad aziende del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini (sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico) che siano qualificate ai sensi e per gli effetti dell'articolo 27 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

In attesa della attuazione di detta disposizione, sono altresì escluse dal regime della responsabilità solidale di cui al comma che precede, le aziende appaltanti che abbiano affidato l'esecuzione dell'appalto ad aziende del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini, associate ad Assosistema, che applicano integralmente il presente contratto collettivo e che adottano su base volontaria il sistema di qualificazione delle imprese previsto dall'accordo tecnico - allegato al presente protocollo - redatto sulla base della disciplina di cui all'articolo 27 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, come tale comprensivo di un sistema di controllo e verifica della regolarità complessiva degli appalti.

Le disposizioni dei commi che precedono si applicano anche in caso di eventuale subappalto ovvero di affidamento nell'ambito di un consorzio e/o rete di impresa. In queste ipotesi la adozione volontaria da parte della impresa esecutrice dell'appalto libera da responsabilità solidale tanto l'appaltatore/subappaltante quanto l'appaltante principale.

Disposizioni applicative

Le disposizioni dei commi che precedono non trovano in ogni caso applicazione con riferimento ad imprese appaltanti e appaltatrici che, nel corso dell'anno solare precedente, siano risultate gravemente inadempienti in relazione ai trattamenti retributivi e contributivi dovuti ai propri dipendenti. La valutazione della gravità dell'inadempimento, anche nella ipotesi di mero ritardo dei pagamenti dovuti, è rimessa ad insindacabile giudizio di una Commissione bilaterale composta da rappresentanti delle parti sociali sottoscriventi il presente contratto collettivo di lavoro.

Le parti si impegnano entro tre mesi dalla stipula della presente intesa, di definire modalità e procedure di applicazione di quanto qui convenuto e, in applicazione di quanto previsto in allegato al presente protocollo, di:

a) individuare criteri di attivazione delle strutture abilitate alla qualificazione delle imprese;

b) regolamentare funzioni e compiti della Commissione bilaterale di cui al precedente comma e della Commissione di verifica cui all'art. 3 del Protocollo allegato;

c) predisporre interventi finalizzati ad una maggiore tutela dei lavoratori.

Le parti, convengono altresì che nel corso di sperimentazione del presente protocollo potranno intervenire per modificare e/o integrare i criteri e i requisiti di cui all'art. 2 dell'allegato al presente protocollo.

Resta comunque inteso che il presente accordo non può comunque modificare quanto stabilito dalla legge sulla responsabilità in solido nel caso in cui l'azienda qualificata risultasse inadempiente nei confronti dei lavoratori.

Allegato al Protocollo 10
Intesa sulla qualificazione delle imprese di sanificazione
del tessile e dello strumentario chirurgico

Visti gli articoli 6, comma 8, lettera g), 26, comma 1, lettera a), e 27 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni (di seguito D.Lgs. n. 81/2008).

Preso atto dei lunghi tempi di attesa e della attuale incertezza circa la attuazione delle relative disposizioni regolamentari.

Ritenuto fondamentale e non più rinviabile, per la qualità e regolarità del lavoro nelle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini (sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico), l'adozione di un sistema di qualificazione delle imprese del settore.

Le parti firmatarie della presente intesa intendono adottare, in via sperimentale e su base volontaria, un sistema di qualificazione delle imprese ai sensi della normativa citata e sulla base dei documenti sin qui prodotti nei tavoli tecnici attivati in sede ministeriale.

Le imprese che abbiano affidato l'esecuzione di un appalto ad aziende del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini che siano associate ad Assosistema e qualificate ai sensi e per gli effetti delle disposizioni qui di seguito contenute saranno esentate dal regime di responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 31, della legge n. 92/2012.

Il presente accordo individua altresì, in attesa della attuazione delle disposizioni di legge, i requisiti di idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o subappalto, sulla base delle disposizioni di cui all'articolo 26, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2008, nell'ambito del medesimo settore.

Per quanto non diversamente stabilito nel presente accordo sono fatte salve le disposizioni in materia di qualificazione previste dal decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, e per quanto altro non esplicitamente richiamato nella presente intesa si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 1
(Campo di applicazione)

1. Ai fini della presente intesa e per gli effetti legali e pattizi del c.c.n.l. di settore, le imprese di sanificazione, sterilizzazione del tessile e dello strumentario chirurgico sono individuate come tali esclusivamente tra quelle che effettuano l'intero ciclo di lavorazione per mezzo di macchinari e apparecchiature automatici che escludano l'intervento meramente manuale nel ciclo di lavorazione nonché validate ai fini della garanzia della sicurezza igienica dei prodotti processati. L'attività svolta con le suddette attrezzature, risulterà, conseguentemente, rivolta a grandi committenze costituite, a titolo esemplificativo, da ospedali, comunità, alberghi, ristoranti, caserme, scuole, industrie farmaceutiche, chimiche, tessili, ecc. ai sensi dell'articolo 49, comma 1, lett. a), della legge n. 88/1989.

Art. 2
(Criteri e requisiti per il riconoscimento della qualificazione)

1. Sono criteri aggiuntivi e requisiti inderogabili per il riconoscimento della qualificazione:

a) il rispetto delle previsioni in materia di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori e, segnatamente, il compiuto svolgimento delle attività di informazione e formazione ai sensi degli artt. 34, 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008;

b) il rispetto delle previsioni normative in materia di Documento unico di regolarità contributiva;

c) la presenza di personale prevalentemente a tempo indeterminato. Esperienza almeno triennale nel settore di riferimento e rispetto alla specifica attività lavorativa o lavorazione per una percentuale non inferiore al 60% degli addetti; fatte salve le eccezioni previste all'art. 26 del c.c.n.l. vigente;

d) la idoneità allo svolgimento della attività di specifico riferimento, valutata tenendo conto del rispetto delle disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria, misure di gestione delle emergenze, fornitura, possesso, corretto utilizzo e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale e di attrezzature di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008;

e) l'integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi di riferimento, compreso il versamento della contribuzione all'Ente bilaterale nazionale di cui all'art. 4 del presente c.c.n.l., sottoscritti con le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze aziendali ai sensi della legislazione e degli accordi interconfederali vigenti;

f) l'assenza di condanne definitive in giudizio per comportamenti antisindacali o per licenziamenti discriminatori;

g) l'adozione, secondo le Linee guida Assosistema, di un sistema di controllo della biocontaminazione conforme ai requisiti previsti dalla norma UNI EN 14065:2004 in materia di abbattimento della carica microbiologica dei dispositivi tessili e medici riutilizzabili trattati dalle imprese di sanificazione e sterilizzazione e di aver conseguito la certificazione RABC (Risk Analysis Biocontamination Control);

h) la certificazione, ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003, delle forme contrattuali flessibili utilizzate;

i) la certificazione dei singoli contratti di appalto o subappalto, fornitura, subfornitura e trasporto, ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003 e nei limiti di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008.

2. Sono criteri e requisiti preferenziali per il riconoscimento della qualificazione:

a) l'adozione e la efficace attuazione da parte delle imprese di modelli di organizzazione e gestione rispettosi delle disposizioni di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001. Detti modelli si presumono idonei ove previamente assoggettati a procedure da apposite procedure di certificazione;

b) l'applicazione di codici di condotta ed etici e di iniziative di responsabilità sociale da parte delle imprese.

3. Ai fini della presente intesa sono organi abilitati alla certificazione di cui alle lettere h) ed i) esclusivamente le Università pubbliche e gli enti bilaterali costituiti ex articolo 2, comma 1, lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003.

Art. 3
(Procedura di qualificazione)

1. Le imprese che intendano avvalersi della procedura di qualificazione per le finalità di cui al presente accordo, devono presentare apposita istanza alla Commissione di verifica di cui all'articolo 4 che potrà anche rinviare o avvalersi delle Commissioni di certificazione indicate all'articolo 2, comma 3, della

presente intesa a condizione che abbiano adottato apposito regolamento interno coerente ai contenuti della presente intesa.

2. La Commissione adita effettua le necessarie verifiche per mezzo del proprio personale e rilascia, in coerenza con il proprio regolamento interno, apposita attestazione, che produce gli effetti di cui al presente accordo per il periodo di un anno dal rilascio.

Art. 4
(Commissione di verifica sui requisiti di qualificazione e rilascio del marchio sociale ed ambientale)

1. Al fine di garantire il controllo sul possesso dei requisiti per ottenere e mantenere la qualificazione, è istituita presso l'Ente bilaterale nazionale una Commissione di verifica. Entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente intesa, l'Ente bilaterale nazionale definisce un apposito regolamento interno e le procedure per il rilascio della relativa attestazione di qualificazione.

2. Le parti firmatarie si attiveranno, inoltre, presso i competenti Ministeri per discutere e concordare forme di collaborazione e di sostegno, anche finanziario, alle attività di controllo e monitoraggio suddetto.

3. Per le aziende che si sottoporranno volontariamente alle verifiche necessarie ai fini della qualificazione sarà sperimentato un marchio definito "etichetta/marchio sociale ed ambientale" che le inserirà in canali privilegiati di interlocuzione anche con la P.A. Potranno fregiarsi del marchio di cui all'antecedente comma solo le imprese, associate ad Assosistema, che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini e che si sono dotate di un proprio codice di condotta ovvero hanno recepito il codice di condotta che sarà definito dalla apposita Commissione paritetica di livello nazionale.

Protocollo 11

Protocollo sulle modalità di esecuzione della trattenuta e del versamento
della quota di sottoscrizione contrattuale richiesta da
FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In data 19 giugno 2013

Tra
Assosistema
e
FEMCA-CISL
FILCTEM-CGIL
UILTEC-UIL

si conviene la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta ed al versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni sindacali nazionali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL e dei singoli lavoratori. Essa non comporta responsabilità ed iniziative per le aziende che si limiteranno all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

La procedura concordata è la seguente:

1. Le Direzioni aziendali e le OO.SS. informano, ciascuna per proprio conto e tramite affissione in bacheca, usando il format dell'Allegato "A", circa il versamento della quota di cui sopra mediante trattenuta in busta paga.

2. Unitamente alla busta paga del mese successivo alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, l'azienda mette a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione della quota contrattuale, Allegato "B" al presente protocollo.

3. Entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento dell'avviso, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale.

4. L'azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 euro sul saldo della retribuzione di 2 mesi dopo la messa a disposizione dell'avviso di cui al precedente punto 2.

5. I lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale o qualunque altro motivo potranno comunicare la loro non adesione nel termine di cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta sarà sospesa.

6. La trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto, entro il suddetto termine di 5 giorni, di voler devolvere la quota ad altra e diversa Organizzazione sindacale.

7. Entro la fine del mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, l'azienda provvederà a versare le trattenute sul seguente c/c: IT 67 N 0100 5032 00000000045437 presso Banca nazionale del lavoro, via Bissolati n. 2 - Roma, intestato a FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL a mezzo bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante e il luogo in cui essa svolge la propria attività.

8. Entro la fine di ciascun anno, le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U., o in mancanza alle OO.SS. territoriali, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza.

9. I dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'azienda per almeno un anno e successivamente potranno essere distrutti.

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

Assosistema

FEMCA-CISL
FILCTEM-CGIL
UILTEC-UIL

Allegato "A" al Protocollo sulla Quota contrattuale

Comunicato ai lavoratori

In relazione alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l., è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta ed al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL.

La procedura concordata tra le parti è la seguente:

1. Le Direzioni aziendali e le OO.SS. informano, ciascuna per proprio conto e tramite affissione in bacheca, usando il presente format, circa il versamento della quota di cui sopra mediante trattenuta in busta paga.

2. Unitamente alla busta paga del mese successivo alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, l'azienda mette a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione della quota contrattuale, Allegato "B" al presente Protocollo 3.

3. Entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento dell'avviso, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale.

4. L'azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 euro sul saldo della retribuzione di 2 mesi dopo la messa a disposizione dell'avviso di cui al precedente punto 2.

5. I lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale o qualunque altro motivo potranno comunicare la loro non adesione nel termine di cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta sarà sospesa.

6. La trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto, entro il suddetto termine di 5 giorni, di voler devolvere la quota ad altra e diversa Organizzazione sindacale.

7. Entro la fine del mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, l'azienda provvederà a versare le trattenute sul seguente c/c: IT 67 N 0100 5032 00000000045437 presso Banca nazionale del lavoro, via Bissolati n. 2 - Roma, intestato a FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL a mezzo bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante e il luogo in cui essa svolge la propria attività.

8. Entro la fine di ciascun anno, le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U., o in mancanza alle OO.SS. territoriali, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza.

9. I dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'azienda per almeno un anno e successivamente potranno essere distrutti.

Allegato "B" al Protocollo sulla Quota contrattuale

Avviso ai lavoratori

Quota di partecipazione alle spese contrattuali
per i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali
FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

"La informiamo che, in relazione all'Accordo del 19 giugno 2013 di rinnovo del c.c.n.l. 15 dicembre 2009, FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, da trattenere sulle competenze a saldo relative alle retribuzione del mese di settembre 2013 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale del 15 dicembre 2009.

La ritenuta verrà versata dall'azienda sul seguente c/c: IT 67 N 0100 5032 00000000045437 presso Banca nazionale del lavoro, via Bissolati n. 2 - Roma intestato a: FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL.

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

N.d.R.: L'accordo 11 maggio 2017 prevede quanto segue:

Protocollo 11

PROTOCOLLO SULLE MODALITA' DI ESECUZIONE DELLA TRATTENUTA E DEL VERSAMENTO DELLA QUOTA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE RICHIESTA DA FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

In data 11 maggio 2017,

Tra

ASSOSISTEMA

E

FEMCA-CISL

FILCTEM-CGIL

UILTEC-UIL

si conviene la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta ed al versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni sindacali nazionali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL e dei singoli lavoratori. Essa non comporta responsabilità ed iniziative per le aziende che si limiteranno all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

La procedura concordata è la seguente:

1. Le Direzioni aziendali e le OO.SS. informano, ciascuna per proprio conto e tramite affissione in bacheca, usando il format dell'Allegato "A" al presente Protocollo, circa il versamento della quota di cui sopra mediante trattenuta in busta paga.

2. Unitamente alla busta paga del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, l'azienda mette a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione della quota contrattuale, Allegato "B" al presente Protocollo.

3. Entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento dell'avviso, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale.

4. L'azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 euro sul saldo della retribuzione di 2 mesi dopo la messa a disposizione dell'avviso di cui al precedente punto 2.

5. I lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale o qualunque altro motivo potranno comunicare la loro non adesione nel termine di cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta sarà sospesa.

6. La trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto, entro il suddetto termine di 5 giorni, di voler devolvere la quota ad altra e diversa Organizzazione sindacale.

7. Entro la fine del mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, l'azienda provvederà a versare le trattenute sul seguente c/c: IT 67 N 0100 5032 00000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati n. 2 Roma, intestato a FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL a mezzo bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante e il luogo in cui essa svolge la propria attività.

8. Entro la fine di ciascun anno, le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U., o in mancanza alle OO.SS. territoriali, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza.

9. I dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'azienda per almeno un anno e successivamente potranno essere distrutti.

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

Allegato "A"

al Protocollo sulla quota contrattuale

Comunicato ai lavoratori

In relazione alla sottoscrizione dell'accordo dell'11 maggio 2017, è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta ed al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL.

La procedura concordata tra le parti è la seguente:

1. Le Direzioni aziendali e le OO.SS. informano, ciascuna per proprio conto e tramite affissione in bacheca, usando il presente format, circa il versamento della quota di cui sopra mediante trattenuta in busta paga.

2. Unitamente alla busta paga del mese successivo alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, l'azienda mette a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione della quota contrattuale, Allegato "B" al presente Protocollo.

3. Entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento dell'avviso, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale.

4. L'azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 euro sul saldo della retribuzione di 2 mesi dopo la messa a disposizione dell'avviso di cui al precedente punto 2.

5. I lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale o qualunque altro motivo potranno comunicare la loro non adesione nel termine di cinque giorni lavorativi successivi al

rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta sarà sospesa.
6. La trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto, entro il suddetto termine di 5 giorni, di voler devolvere la quota ad altra e diversa Organizzazione sindacale.
7. Entro la fine del mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, l'azienda provvederà a versare le trattenute sul seguente c/c: IT 67 N 0100 5032 00000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati n. 2 Roma, intestato a FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL a mezzo bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante e il luogo in cui essa svolge la propria attività.
8. Entro la fine di ciascun anno, le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U., o in mancanza alle OO.SS. territoriali, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza.
9. I dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'azienda per almeno un anno e successivamente potranno essere distrutti.
Allegato "B"
al Protocollo sulla quota contrattuale
Avviso ai lavoratori
Quota di partecipazione alle spese contrattuali per i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL
"La informiamo che, in relazione all'accordo dell'11 maggio 2017, FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, da trattenere sulle competenze a saldo relative alle retribuzioni del mese di giugno 2017 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale del 13 luglio 2016.
La ritenuta verrà versata dall'azienda sul seguente c/c: IT 67 N 0100 5032 00000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati n. 2, Roma intestato a: FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL.
Qualora Lei non sia d'accordo dovrà darne comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il termine di cinque giorni lavorativi dalla distribuzione della presente busta paga".
Ipotesi di accordo
Il giorno 13 luglio 2016 si sono incontrati in Roma:
ASSOSISTEMA
La delegazione sindacale ristretta composta dalle Segreterie nazionali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL
ed hanno convenuto la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini.
Sotto il profilo normativo sono state regolamentate le seguenti materie:
Informazioni, relazioni industriali e partecipazione
Le parti convengono di avviare una sperimentazione a livello aziendale di iniziative congiunte, anche di carattere formativo, su:
a) nuove forme di partecipazione;
b) applicazione del Protocollo 7 sulla contrattazione di 2° livello; e
c) responsabilità sociale dell'impresa.

I

Accordo 8 luglio 2014
per l'istituzione di Fasiil, Fondo di assistenza sanitaria integrativa
per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato
di beni e servizi tessili e medici affini ed altri settori

- Visto l'impegno assunto con il vigente c.c.n.l. di categoria, in particolare all'art. 83
- Valutato il progetto di statuto

Concordano

di realizzare, per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini ed altri settori, un Fondo di assistenza sanitaria, denominato "FASIL", con i contenuti definiti con il presente accordo e relativi allegati.

1. Natura e scopo del fondo
Il Fondo, costituito come Associazione non riconosciuta ai sensi dell'art. 36 e seguenti del codice civile e regolato dallo Statuto, ha lo scopo di provvedere, nei limiti delle contribuzioni stabilite dalle fonti istitutive, al rimborso delle spese sanitarie a favore dei lavoratori iscritti secondo quanto previsto nello Statuto (premessa).

2. Destinatari
Sono destinatari delle prestazioni del Fondo:

1) i lavoratori a tempo indeterminato in forza ai quali si applica il c.c.n.l. delle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini;

2) i lavoratori a tempo determinato con contratto di durata superiore ai 12 mesi e secondo quanto previsto dallo Statuto (art. 7);

3) su base volontaria, i coniugi, i conviventi more uxorio ed i figli fiscalmente a carico dei lavoratori a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato con contratto di durata superiore ai 12 mesi ai quali si applica il c.c.n.l. delle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini;

4) gli ex dipendenti prosecutori volontari del versamento contributivo;

5) i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo;

6) i lavoratori di altri settori, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei delegati.

3. Associati

Sono iscritti del Fondo, in qualità di associati:

- i lavoratori a tempo indeterminato ed a tempo determinato con contratto di durata superiore ai 12 mesi;
- il nucleo familiare dei lavoratori associati, con contributo facoltativo come stabilito nello Statuto (art. 8);
- le imprese dalle quali dipendono i lavoratori associati, secondo le modalità stabilite nello Statuto (art. 9).

4. Contributi

I contributi dovuti al Fondo sono costituiti dalle contribuzioni previste dal c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini con eventuali integrazioni ad opera della contrattazione aziendale o, su base volontaria, ad opera degli associati. Accanto alla contribuzione versata dalle imprese, secondo quanto previsto dal c.c.n.l. e da eventuali accordi di secondo livello, può esserci anche la contribuzione versata, su base volontaria, da ciascun lavoratore iscritto per se stesso e/o per il proprio nucleo familiare. Il versamento delle contribuzioni al Fondo avviene con cadenza fissata dal regolamento.

5. Prestazioni

Il Fondo eroga esclusivamente prestazioni di carattere economico, dietro la presentazione di idoneo documento giustificativo della spesa da parte dell'iscritto, con riferimento a prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, specificatamente individuate nel Regolamento.

Le prestazioni sono erogate nei confronti di chi, al momento dell'erogazione, risulti essere iscritto al Fondo ed in regola con i versamenti contributivi dovuti, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento medesimo.

In via esemplificativa, le aree delle prestazioni sanitarie riconosciute dal Fondo riguardano:

a) interventi chirurgici e ricoveri;

b) visite specialistiche anche a carattere preventivo;

c) cure odontoiatriche.

In sede di prima applicazione, il Fondo erogherà le prestazioni di cui al Prontuario secondo i limiti e le condizioni ivi previste.

6. Organi del Fondo

Gli organi del Fondo sono previsti nello Statuto. Con l'atto costitutivo del Fondo verranno previsti i seguenti organi preposti a realizzare quanto necessario per l'avvio operativo e l'amministrazione del Fondo:

a) l'Assemblea dei Delegati;

b) il Consiglio di Amministrazione;

c) il Presidente del Fondo;

d) il Vice Presidente del Fondo;

e) il Collegio dei revisori contabili.

Gli organi di cui alle lettere a), b), c) e d) hanno la durata di tre esercizi e restano in carica sino alla nomina del nuovo organo e sono rieleggibili consecutivamente per un solo triennio.

Nella fase di costituzione e consolidamento del Fondo, la designazione dei componenti dell'Assemblea dei delegati viene effettuata secondo i criteri decisi e approvati dalle rispettive organizzazioni nazionali. A regime, si provvederà ad effettuare delle elezioni ad hoc con le modalità ed i criteri descritti nel Regolamento.

In caso di cessazione di un componente di uno degli organi di cui alle lettere a), b), c) e d) nel corso del mandato (ivi compresa l'ipotesi della decadenza), questi sarà sostituito da altro componente designato dalla rispettiva Organizzazione di appartenenza e la sostituzione avrà effetto per il periodo residuo del mandato.

La decadenza si verifica laddove il componente dell'Organo risulti assente ingiustificato per almeno 3 (tre) riunioni consecutive.

La decadenza per qualsiasi ragione da componente degli Organi comporta la decadenza dalla carica di Presidente o di Vice Presidente del Fondo o da quella di Presidente o Vice Presidente dei Comitati di gestione.

7. Programma operativo per l'avvio del Fondo

Le Parti concordano di attuare il programma operativo del Fondo, successivamente riepilogato, ferma restando la realizzazione di un portale ove reperire tutte le informazioni necessarie sul funzionamento del Fondo e fornire consulenza ed assistenza sulle prestazioni riconosciute e sulle strutture pubbliche e/o private convenzionate.

Le Parti individuano il seguente programma operativo necessario e funzionale a realizzare il Fondo:

- Comunicazione alle imprese associate ed ai lavoratori circa il presente accordo sindacale ed i suoi allegati
- Scelta e convenzione con la banca ove far confluire i versamenti una tantum e le contribuzioni
- Ricerca di strumenti per la realizzazione di una anagrafe
- Definizione dell'assetto organizzativo e della gestione amministrativa del Fondo e di eventuali convenzioni con soggetti terzi funzionali alla realizzazione dello scopo sociale
- Comunicazione alle imprese dei riferimenti bancari per il versamento della contribuzione
- Individuazione dei componenti i vari organi
- Individuazione di una sede e suo allestimento
- Avvio di una campagna promozionale sul Fondo
- Predisposizione del programma informatico c.d. "anagrafe"
- Comunicazione alle imprese sulla distinta dei nominativi che dovrà essere trasmessa al Fondo
- Comunicazione da parte dell'impresa al Fondo di tutti i lavoratori a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato con contratto di durata superiore ai 12 mesi, in forza con relativa scheda anagrafica
- Aggiornamento definitivo dell'anagrafe. Delibera sull'effettiva partenza del Fondo
- Primi versamenti contributivi ed invio ai lavoratori di un certificato di appartenenza al Fondo
- Avvio del sito internet del Fondo
- Avvio delle procedure elettorali per la costituzione degli organi elettivi

Le parti si impegnano alla costituzione del Fondo entro la fine del mese di luglio 2014 conferendo ai rispettivi legali rappresentanti tutti i poteri necessari alla stipula dell'atto notarile, ivi compresi quelli di firma.

8. Clausola di salvaguardia

In assenza di legislazione nazionale specifica in materia di Fondi sanitari settoriali, le Parti si danno atto che il presente accordo e le norme previste nello Statuto del Fondo rispondono agli impegni assunti con il c.c.n.l. del 19 giugno 2013 in materia di Fondo di assistenza sanitaria.

Nel caso di futuri interventi legislativi in materia, comportanti modifiche del presente accordo, le Parti si impegnano sin d'ora ad incontrarsi per valutarne l'impatto e scegliere se ridefinire gli ambiti di operatività del Fondo ovvero ricercare soluzioni che lo rendano compatibile con le disposizioni di legge senza aggravio complessivo di costi e cercando di evitare comunque la procedura di scioglimento del Fondo stesso.

II

Ipotesi di accordo 13 luglio 2016
per il rinnovo del c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti dalle imprese
del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini

Sotto il profilo normativo sono state regolamentate le seguenti materie:

Informazioni, relazioni industriali e partecipazione

Le parti convengono di avviare una sperimentazione a livello aziendale di iniziative congiunte, anche di carattere formativo, su:

a) nuove forme di partecipazione;
b) applicazione del Protocollo 7 sulla contrattazione di 2° livello;
c) responsabilità sociale dell'impresa.

Art. 10
(Sistema informativo e di relazioni industriali - Formazione professionale - Imprese a dimensione europea)

All'art. 10, nel titolo, aggiungere dopo le parole "dimensione europea" le parole "o internazionale".

Al paragrafo "Imprese a dimensione europea", nel titolo, aggiungere dopo le parole "dimensione europea" le parole "o internazionale".

Aggiungere in fondo al paragrafo il seguente nuovo comma: "Almeno una volta l'anno, le aziende con processi di internazionalizzazione extra UE avviati, svolgeranno con le R.S.U./OO.SS. un incontro informativo specifico".

Parte II
APPALTI

Nuovo articolo
(Clausola sociale di garanzia occupazionale negli appalti)

Le parti intendono tenere conto, per la quota parte di applicazione del contratto collettivo nazionale, caratterizzata dalla fornitura di servizi presso le singole stazioni appaltanti, sia delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese sia dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.

Pertanto, si impegnano, entro la data di sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo di sottoscrivere una clausola sociale di regolazione dei passaggi di appalto al fine di salvaguardare i livelli occupazionali presenti nelle singole realtà di appalto.

Art. 13

(Regime di solidarietà nei contratti di appalto e subappalto)

Aggiungere alla fine del paragrafo, i seguenti periodi: "Le aziende che intendono dare applicazione al suddetto Protocollo ne daranno comunicazione preventiva alla R.S.U./OO.SS. e si impegnano a fornire alle stesse gli aggiornamenti sulla evoluzione della procedura. "Inoltre, le aziende si impegnano a svolgere un confronto a livello aziendale qualora insorgessero problematiche inerenti l'applicazione del Protocollo sopra citato".

Art. 64

(Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro)

Al 1° comma sostituire le parole "nella giornata in cui si verifica, entro il normale orario di prevista presenza al lavoro" con le seguenti: "entro la prima ora del normale orario di lavoro nella giornata in cui si verifica".

Al 3° comma sostituire le parole "entro il" con le parole "entro la prima ora".

Art. 74

(Regolamento interno)

Sostituire il 2° comma con il seguente: "Il regolamento interno, portato a conoscenza delle maestranze, anche mediante copia dello stesso, e controfirmato per ricezione o in alternativa esposto mediante affissione nell'albo aziendale, dovrà essere rispettato dalle maestranze.".

Art. 78

(Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari)

Sostituire il 2° comma con il seguente: "Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, nelle modalità indicate nel precedente art. 74, Parte generale, altre norme previste dal regolamento interno.".

Sostituire il comma 7 con il seguente: "Se l'azienda non provvederà a comminare il provvedimento entro i 10 giorni successivi al termine concesso a difesa al lavoratore e sempreché siano state presentate delle giustificazioni da parte del lavoratore, queste si riterranno accolte.".

Art. 79

(Norme per il licenziamento)

Sostituire il 1° comma con il seguente: "Per i licenziamenti individuali, ha applicazione la legge n. 300/1970 e la specifica normativa vigente."

Sostituire il testo di cui alla lettera e) del 2° comma con il seguente: "e) recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione nei termini previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 per la medesima mancanza o a una sospensione nei sedici mesi precedenti per mancanza diversa;"

Al 4° comma sostituire il numero "5" con il numero "8", salvo verifica tecnico-giuridica di compatibilità con il resto dell'impianto.

Art. 50

(Regime di orario a tempo parziale)

Sostituire il testo di cui al paragrafo "C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario" come segue: "In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore delle lavanderie industriali è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 46 del presente contratto collettivo.

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

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate, per la parte eccedente il 15% delle ore annue di lavoro concordate, saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 30% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. A fronte delle clausole elastiche, la cui attivazione dovrà avvenire con due giorni di preavviso, in tutte le previsioni sopra indicate l'impresa corrisponderà una maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Nell'accordo individuale, datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione e limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Resta ferma la facoltà del lavoratore di revocare il consenso prestato alla clausola elastica quando si trovi in una delle seguenti condizioni:

a) sia affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita accertati da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;

b) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti 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 con connotazione di gravità prevista ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

c) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

d) lavoratori studenti;

e) necessità di assistenza al coniuge o ad un familiare di primo grado, per motivi di salute tali da giustificare l'assistenza stessa;

f) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

Il lavoratore, quando ricorrono le condizioni di cui alle lettere da a) a f) del comma che precede può attivare la sospensione delle clausole elastiche con un preavviso di un mese. Nel caso di oggettiva impossibilità, sempre nelle fattispecie sopra elencate, il periodo di preavviso potrà essere ridotto a 5 giorni lavorativi.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche. La sospensione avrà efficacia per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lett. da a) a f).

Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale regolate dai commi 6 e 7 del paragrafo C) del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 3° e al 5° comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di cui al 3° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.".

Art. 30
(Contratto a tempo determinato)

Sostituire integralmente il testo dell'articolo come segue:

"A) Caratteristica del rapporto

L'assunzione dei lavoratori ha luogo normalmente con contratto a tempo indeterminato.

Il contratto a termine è consentito, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente in materia, e, a titolo esemplificativo, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, e secondo quanto previsto dal presente articolo.

Nella lettera d'assunzione - da consegnarsi entro cinque giorni - sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano le causali che nel settore sono ricorrenti:

1) incrementi di attività produttiva in dipendenza di commesse eccezionali, termini di consegna eccezionali o legati a riordini;

2) punte di intensa attività derivanti da fluttuazioni o da maggiori richieste del mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per i volumi e/o per la specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste e per far fronte alla quale non appaia idonea l'attivazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro;

3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

4) esigenze di sostituzione di lavoratori assenti durante il periodo feriale, o in aspettativa ai sensi dell'art. 61 del presente c.c.n.l., oppure assenti per ricoprire funzioni pubbliche elettive o, per periodi determinati, per cariche sindacali provinciali e nazionali ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970;

5) esigenze di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale;

6) punte di più intensa attività, anche di carattere stagionale, connesse a richieste di mercato indifferibili o anche indotta dall'attività di altri settori, che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo;

7) lavorazioni non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini, relative all'aggiornamento delle giacenze, con particolare riferimento alla necessità di controlli di qualità o rilavorazioni di prodotti.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e, categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto al comma 3, art. 30 del presente c.c.n.l., un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di otto mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

B) Informazione

Le aziende procederanno alle assunzioni con contratto a termine secondo le modalità previste dalla legge e dal vigente c.c.n.l., dando contestuale informazione alle R.S.U., in mancanza della R.S.U., alle OO.SS. territoriali.

Il datore di lavoro informa semestralmente i lavoratori a tempo determinato, nonché le Rappresentanze sindacali aziendali ovvero la Rappresentanza sindacale unitaria o le Organizzazioni sindacali provinciali, circa i posti vacanti che, per mansioni di pari livello, si rendono disponibili nell'impresa.

C) Limiti quantitativi nelle assunzioni a termine

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le R.S.U. e/o OO.SS. territoriali, le percentuali di lavoratori possono essere ampliate in funzione di specifiche esigenze aziendali.

D) Divieti

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per sostituire lavoratori in sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) per assumere lavoratori da adibire a mansioni identiche a quelli di dipendenti in C.i.g. e/o contratto di solidarietà;

d) presso aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

E) Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina dei contratti a termine:

- i contratti di lavoro di somministrazione di cui alla normativa vigente;
- i rapporti di apprendistato e le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate da un termine, non costituiscono rapporto di lavoro.

F) Assunzioni esenti da limitazioni

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le seguenti casistiche:

1. nella fase di avvio di nuove attività. Il periodo massimo di durata dei contratti a termine in questo caso non può superare i 18 mesi nel caso di nuova azienda, stabilimento o unità produttiva e i 12 mesi in caso di avvio di nuove linee di produzione o nuovi reparti/servizi, ai fini della messa a regime dell'organizzazione aziendale;

2. imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

3. per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità così come previsto da avviso comune fra parti sociali (All. 10);

4. per l'esecuzione di un servizio definito nel tempo avente carattere straordinario e/o occasionale. In tal caso la durata del contratto a tempo determinato non potrà superare i 6 mesi. Tale durata potrà essere estesa fino a 12 mesi previa verifica con le Rappresentanze sindacali unitarie delle condizioni sopra citate;

5. lavoratori di età superiore a 55 anni.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le Rappresentanze sindacali unitarie sia le percentuali di lavoratori assumibili con contratto a termine che le ipotesi che consentono le assunzioni, possono essere ampliate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Nota a verbale

Le parti nell'individuare i limiti quantitativi dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 ed in parziale deroga a quanto previsto dallo stesso art. 23 al comma 1, hanno inteso escludere dal calcolo percentuale i lavoratori assunti a termine in base alle sole causali espressamente richiamate dal presente articolo contrattuale come libere da questo vincolo.

In relazione alle caratteristiche industriali del settore, le parti ritengono che le percentuali adottate e le causali individuate libere da vincoli siano adeguate a soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive in un contesto competitivo sufficientemente regolato.

G) Periodo di affiancamento

In caso di sostituzione di lavoratori di cui sia programmata l'assenza con diritto alla conservazione del posto, è possibile prevedere tra il lavoratore e il sostituto un periodo di affiancamento, prima dell'assenza e al suo rientro, al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Tali periodi di affiancamento non potranno superare la durata complessiva di 30 giorni di calendario.

H) Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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 6 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, a condizione che manifesti la volontà di esercitare tale diritto entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I) Formazione antinfortunistica

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato usufruirà di adeguati interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo.

Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

L) Proroghe e rinnovi

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato per iscritto, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali in imprese la cui caratteristica di stagionalità sia riconosciuta dalle R.S.U.-R.S.A. o, in assenza, dalle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni di rappresentanza dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale mediante apposito accordo di recepimento dell'avviso comune per la disciplina della deroga di cui all'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015.

I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla

legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

M) Scadenza del termine

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

N) Regime transitorio

I contratti a termine in corso alla data del 1° gennaio 2008 continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis, dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Il periodo di lavoro già effettuato alla data del 1° gennaio 2008 si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, decorsi quindici mesi dalla medesima data. In tale fattispecie non trova applicazione la disciplina relativa alla scadenza del termine.

Dichiarazione a verbale

Nella disciplina della deroga di cui all'art. 5, commi 4-bis e 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007 e successivamente dal D.Lgs. n. 81/2015 le parti, con avviso comune 10 luglio 2008 (Allegato 10), concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, non trova applicazione in quelle imprese, interessate allo svolgimento di attività stagionali, individuate attraverso intese aziendali o territoriali sottoscritte dalle rappresentanze delle parti firmatarie del contratto nazionale di lavoro.".

Art. 31

(Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Al 2° comma inserire al terzo rigo dopo le parole "è ammessa" le parole "in via esemplificativa".

Al 3° comma sostituire la percentuale "8%" con "10%".

Nel penultimo comma aggiungere dopo le parole "delle consegne" le parole "nelle modalità previste nel presente c.c.n.l. all'articolo 30".

Eliminare art. 32 - Job sharing e lavoro ripartito.

Art. 27

(Periodo di prova)

Nella tabella di cui al presente articolo, sostituire le voci "Operai (operanti su 5 giorni)" e "Operai (operanti su 6 giorni)" con l'unica voce "Operai", esclusivamente con riferimento al livello "Consolidato".

Poi, sotto la voce "Periodo di prova" corrispondente alla suddetta area professionale "Operai" e al livello "Consolidato" sostituire le parole "24 giorni lavorativi" con "2 mesi".

Art. 96

(Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso)

Sostituire il testo dell'articolo come segue: "Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 79, Parte generale, o le dimissioni, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Area professionale/Modulo	*Fino a 5 anni compiuti*	*Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti*	*Oltre 10 anni compiuti*
Qualificata/Consolidato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Qualificata/Centrato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Qualificata/Base	1 mese		
Operativa/Consolidato	20 giorni		
Operativa Centrato/Base	7 giorni		

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza del predetto termine di preavviso, o di parte di esso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione di fatto della suddetta settimana lavorativa o la differenza al suo completamento.".

Art. 8
(Contrattazione di secondo livello)

Sostituire integralmente il testo del paragrafo 3 con il seguente testo:
"3. Materie
Inoltre, la contrattazione di secondo livello potrà riguardare le materie e quanto specificatamente delegato dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
Al riguardo si provvederà a specificare ed ordinare quanto è previsto dagli articoli contrattuali in materia di relazioni sindacali distinguendo tra diritti di informazione, consultazione, verifica congiunta e negoziazione.
In ogni caso la contrattazione aziendale potrà riguardare solo materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti a livello nazionale e ad altri livelli superiori di contrattazione.
Pertanto, le parti convengono di demandare alla contrattazione aziendale le seguenti materie:

A contenuto normativo
- sistema informativo aziendale;
- alcuni aspetti legati alle diverse tipologie contrattuali presenti in azienda;
- organizzazione del lavoro;
- servizi sociali e mensa;
- reperibilità, orari, flessibilità;
- materie normative delegate dal c.c.n.l.;
- formazione continua ed inquadramento;
- diritto allo studio;
- congedi parentali;
- patto di solidarietà generazionale;
- ferie e permessi.

A contenuto economico
Le materie riservate alla contrattazione di secondo livello a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalle presenti linee-guida.
In tal caso, il premio variabile sarà 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 della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Pertanto, la contrattazione di secondo livello con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.
Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei parametri concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.
Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione di secondo livello avranno caratteristiche proprie e diverse dagli elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.
In considerazione dello stretto legame che sussiste tra tali emolumenti e lo stimolo ad una maggiore efficienza aziendale, ai fini dell'erogazione del premio si potrà tener conto delle ore di lavoro effettivamente lavorate; pertanto, attese le classificazioni utilizzate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la quantificazione del costo del lavoro in questo settore, i cui decreti ministeriali in materia costituiscono parte integrante del presente accordo collettivo, tra le ore effettivamente lavorate non vanno annoverate le ore di malattia. Ad ogni modo, rientrano nelle ore di lavoro effettive le ore di infortunio, quelle di maternità, le assemblee sindacali e i permessi sindacali, salvo diverse condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale.
Il premio deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
In particolare, per premi di risultato devono intendersi le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. I contratti collettivi di secondo livello devono prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi.
Inoltre, i contratti collettivi di secondo livello possono prevedere strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di

produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Dichiarazione delle parti

Qualora si presentino situazioni aziendali, che da tabella del Ministero del lavoro e delle politiche sociali rivelino un andamento anomalo dell'assenteismo, le parti si impegnano ad analizzare il fenomeno ricercando le soluzioni adeguate a tale problema.".

Elemento di perequazione: l'elemento di perequazione a valere dal presente rinnovo contrattuale è di € 200,00 annui.

Art. 61
(Permessi, assenze ed aspettative)

Al comma 14, ultimo periodo, eliminare le parole ", secondo le modalità regolate a livello aziendale".
Al 14° comma, 3° rigo, sostituire il numero "8" con "12".
Inserire un nuovo ultimo comma con il seguente tenore: "La richiesta di congedo giornaliero dovrà essere avanzata con un preavviso non inferiore a 5 giorni, mentre quella di congedo orario dovrà rispettare un preavviso non inferiore a 48 ore.".

Art. 53
(Nuova struttura retributiva - Definizione ed elementi della retribuzione)

Aggiungere la seguente dichiarazione a verbale: "Le parti convengono sulla necessità di modificare il parametro di riferimento per il calcolo degli aumenti contrattuali concordando di prendere in considerazione, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale, il modulo base dell'area qualificata."

Aggiungere articolo nuovo (Flessibilità tempestiva per grandi eventi nel settore turistico-alberghiero):
"Le parti, al fine di sostenere la produttività delle imprese operanti nel mercato della ricezione turistico-alberghiera, interessate ai fini organizzativi agli eventuali picchi produttivi conseguenti la realizzazione di grandi eventi non programmabili con continuità e che possono interessare frazioni di territorio e di tempo, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'art. 48 del presente c.c.n.l. di categoria, il monte ore complessivo di flessibilità tempestiva è fissato per l'anno di riferimento del grande evento in 120 ore su base annua e le modalità di recupero previste dal c.c.n.l. stesso dovranno esaurirsi nell'arco dei 24 mesi successivi. Per l'anno successivo a quello di interesse il monte complessivo di 96 ore sarà riproporzionato in base alle ore eccedenti le 96, e fino a 120, utilizzate nell'anno precedente. Non potranno essere applicati ulteriori anticipi di ore nell'anno successivo a quello di utilizzo.
Resta inteso che al fine di favorire la conciliazione del lavoro con i tempi di vita, la calendarizzazione delle ore in flessibilità tempestiva sarà condivisa con la R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali ed esposta in bacheca alcuni giorni prima dell'inizio.
Inoltre, con riferimento alla rimodulazione degli orari di lavoro, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'art. 46 del presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro, eventuali esigenze di distribuzioni diverse di orario giornaliero, anche in maniera non uniforme, per singoli reparti o per stabilimento, su 5 o 6 gg. e/o per periodi plurisettimanali, saranno condivise fra Direzione aziendale, R.S.U. e/o OO.SS. territoriali.".

Art. 37
(Inquadramento unico dei lavoratori)

Aggiungere:
"Dichiarazione a verbale
Le parti convengono di incontrarsi entro la sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo per definire e valorizzare l'applicazione della normativa già prevista nel contratto collettivo. In particolare, si lavorerà al recepimento delle indicazioni emerse dalla Commissione tecnica nazionale per l'adeguamento del nuovo sistema di inquadramento professionale, all'accorpamento delle figure professionali, alla valorizzazione dei comportamenti organizzativi e della polivalenza, alla ridefinizione della Tavola dello sviluppo professionale e alla definizione ed applicazione di una nuova scala parametrale che definisca in modo equo le differenze economiche delle retribuzioni di modulo in relazione ai livelli professionali espressi dal nuovo sistema di inquadramento. Per tale attività le aziende metteranno a disposizione i 7 euro lordi di cui alla nota a verbale dell'art. 85 - Fondo sanitario integrativo.".

Aggiungere Articolo nuovo (Testo unico sulla rappresentanza)
Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 siglato da Confindustria e CGIL, CISL e UIL.

Welfare

1) Assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente

Le parti con il presente rinnovo intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% dell'ERN, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente a PREVIMODA per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al fondo PREVIMODA stesso.

Sono esentate dal versamento del contributo di cui al precedente punto 1, le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato una analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti a PREVIMODA.

2) Adesioni Fondo integrativo previdenziale - Informativa periodica ai lavoratori

Relativamente all'istituto della previdenza complementare, le parti concordano sulla necessità di informare periodicamente i lavoratori al fine della loro adesione a PREVIMODA, il Fondo di previdenza complementare di riferimento per il settore. Tale informazione periodica può avvenire, in via esemplificativa, tramite documentazione da allegare alla busta paga.

Aumenti contrattuali

L'aumento salariale, riparametrato all'area operativa livello consolidato, è convenuto in € 70,00 suddivisi nelle seguenti tranche contrattuali:

- € 30,00 (1° luglio 2016);
- € 20,00 (1° luglio 2017);
- € 20,00 (1° luglio 2018).

Allegato 1 - Tabella D - Elemento salariale aggiuntivo - Clausola di salvaguardia

Alla fine dell'articolo, inserire un nuovo paragrafo dal titolo "Clausola di salvaguardia" con il seguente testo: "Le parti, in relazione alla Tabella D - Elemento salariale aggiuntivo, precisano che gli effetti contrattuali di tale dispositivo sono esauriti a far data dal 30 maggio 2015.

Al fine di valutare eventuali anomalie interpretative le parti si impegnano a costituire una Commissione nazionale, che verrà attivata previa specifica richiesta delle parti e non oltre il 31 dicembre 2016, al fine di verificare la situazione e individuare le idonee soluzioni.".

Durata contrattuale

Il presente contratto collettivo nazionale è valido dal 1° luglio 2015 al 31 marzo 2019, sia per la parte normativa sia per la parte economica.

Art. 62

(Lavoratori diversamente abili)

Dopo il 4° comma aggiungere il seguente comma: "Tali permessi sono frazionabili in ore".

Aggiungere un ulteriore comma dopo il suddetto comma come segue: "E' possibile fruire di un congedo triennale per figli portatori di handicap e fino ai 12 anni del minore.".

Aggiungere Articolo nuovo (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)

Le parti, con riferimento alla legislazione vigente, stabiliscono che un mese dei tre del congedo di cui al comma 1 dell'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015 può essere fruito anche in forma frazionata.

Aggiungere Articolo nuovo (Adozioni e affidamenti)

In caso di adozioni, nazionali e internazionali, ai lavoratori di cui all'art. 2, comma 26 della legge n. 335 dell'8 agosto 1995 è concessa un'aspettativa, "una tantum", non retribuita complessiva di 30 giorni così ripartita:

- 15 giorni per l'incontro all'estero con il minore;
- 15 giorni per procedure e adempimenti di preparazione all'ingresso del minore in famiglia.

Aggiungere Articolo nuovo (Studio di settore EBLI)

Le parti concordano sulla necessità di realizzare uno studio di settore a cura di EBLI per il monitoraggio delle tematiche legate all'ambiente di lavoro e alla sicurezza.

Tabella aumenti economici

Aree/moduli		*Dal 1° luglio 2016*	*Dal 1° luglio 2017*	*Dal 1° luglio 2018*
Area	*Modulo*	*Aumento contrattuale*	*Aumento contrattuale*	*Aumento contrattuale*
		€	€	€
Direttiva - Gestionale	Centrato	60,73	40,49	40,49
Tecnica e gestionale	Consolidato	60,73	40,49	40,49
	Centrato	47,32	31,54	31,54

	Base	39,27	26,18	26,18
Qualificata	Consolidato	38,54	25,69	25,69
	Centrato	33,17	22,11	22,11
	Base	30,73	20,49	20,49
Operativa	Consolidato	30,00	20,00	20,00
	Centrato	28,05	18,70	18,70
	Base	24,39	16,26	16,26

Tabella retribuzioni contrattuali

Aree/moduli		*Dal 1° luglio 2016*		*Dal 1° luglio 2017*	
		Retribuzione di modulo		*Retribuzione di modulo*	
Area	*Modulo*	*Retribuzione contrattuale conglobata*	*Incentivo di modulo*	*Retribuzione contrattuale conglobata*	*Incentivo di modulo*
		€	€	€	€
Direttiva - Gestionale	Centrato	2.365,31	103,25	2.405,80	103,25
Tecnica e gestionale	Consolidato	2.365,31	103,25	2.405,80	103,25
	Centrato	2.060,26	80,44	2.091,80	80,44
	Base	1.855,27	66,76	1.881,45	66,76
Qualificata	Consolidato	1.789,61	65,51	1.815,30	65,51
	Centrato	1.657,85	56,39	1.679,96	56,39
	Base	1.588,56	51,76	1.609,05	51,76
Operativa	Consolidato	1.561,35	51,00	1.581,35	51,00
	Centrato	1.486,69	47,68	1.505,39	47,68
	Base	1.318,23	-	1.334,49	-

(continua)

(segue)

Aree/moduli		*Dal 1° luglio 2018*	
		Retribuzione di modulo	
Area	*Modulo*	*Retribuzione contrattuale conglobata*	*Incentivo di modulo*
		€	€
Direttiva - Gestionale	Centrato	2.446,29	103,25
Tecnica e gestionale	Consolidato	2.446,29	103,25
	Centrato	2.123,35	80,44
	Base	1.907,63	66,76
Qualificata	Consolidato	1.840,99	65,51
	Centrato	1.702,08	56,39
	Base	1.629,54	51,76
Operativa	Consolidato	1.601,35	51,00
	Centrato	1.527,09	47,68
	Base	1.350,75	-

N.B.: La Retribuzione contrattuale conglobata (R.C.C.) è costituita dall'ex minimo tabellare, dall'ex contingenza e dall'E.d.r.

III

Accordo 11 maggio 2017
per il rinnovo del c.c.n.l. per le imprese del sistema industriali integrato di beni e servizi medici e tessili affini

Premesso:

- che in data 13 luglio 2016 ASSOSISTEMA e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL hanno sottoscritto a Roma l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini del 19 giugno 2013, che si allega in calce al presente accordo e il cui contenuto, ove compatibile con il presente accordo, si intende qui integralmente riportato;

- che in data 5 ottobre 2016, con comunicazione prot. n. 450, FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL, a seguito di un'ampia consultazione tra i lavoratori, hanno sciolto positivamente la riserva relativa all'approvazione dell'ipotesi di accordo del 13 luglio 2016;
- che in suddetta ipotesi di accordo, le parti hanno disposto il rinvio della trattazione di alcuni punti concernenti la disciplina contrattuale collettiva di settore (clausola sociale nei cambi di appalto, clausola di stabilizzazione per l'apprendistato professionalizzante, sospensione cautelare nei procedimenti disciplinari, adeguamento del sistema di inquadramento professionale alle indicazioni emerse dalla Commissione tecnica nazionale), da affrontare nell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 19 giugno 2013, che avrebbe cristallizzato anche quanto previsto nell'ipotesi di accordo del 13 luglio 2016;
- che il presente verbale contiene l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini del 19 giugno 2013, cui le parti hanno rinviato per la trattazione dei predetti punti;

Si conviene quanto segue:

Parte II
APPALTI

Nuovo articolo
(Clausola sociale di garanzia occupazionale negli appalti)

Le parti intendono tenere conto, per la quota parte di applicazione del contratto collettivo nazionale, caratterizzata dalla fornitura di servizi presso le singole stazioni appaltanti del settore sanitario/assistenziale pubblico, sia delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese sia dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.

Pertanto, le parti sottoscrivono una clausola sociale - che si allega al presente accordo e il cui contenuto si intende qui integralmente riportato - di regolazione dei passaggi di appalto e di concessione al fine di salvaguardare, per quanto possibile, i livelli occupazionali presenti nelle singole realtà coinvolte.

Art. 29
(Apprendistato)

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
Al terzo comma sostituire la percentuale "60%" con "50%".

Art. 79
(Norme per il licenziamento)

Al quarto comma sostituire il numero "5" con il numero "8".

* * *

Inoltre, con il presente accordo le parti intendono abrogare la Dichiarazione a verbale introdotta all'art. 37 c.c.n.l., con l'ipotesi di accordo sottoscritta il 13 luglio 2016 (allegata al presente accordo) e, al contempo, convengono di modificare la Nota a verbale 1 di cui all'art. 85 c.c.n.l. nel seguente modo:

Art. 85
(Fondo sanitario integrativo)
"Nota a verbale

Le parti prendono atto che per motivi non dipendenti dalla loro volontà rispetto agli impegni assunti con il contratto collettivo di lavoro del 17 dicembre 2007 - relativamente all'implementazione del nuovo sistema di inquadramento professionale - non si sono pienamente concretizzati i percorsi convenuti, e in relazione a ciò valorizzano questo stato di cose in 8 euro lordi mensili (1 + 7). Di questi, con il c.c.n.l. del 19 dicembre 2009 si è già previsto che le aziende versino 1 euro come contributo per il Fondo sanitario integrativo di cui al presente articolo. Con riferimento ai restanti 7 euro lordi, si conviene che a partire dal 1° gennaio 2018 l'incentivo di modulo è incrementato dei seguenti importi lordi:

- A2: 5 €;
- A3: 6 €;
- B1: 8 €;
- B2: 9 €;
- B3: 10 €;
- C1: 12 €;
- C2: 13 €.

In tal modo si intende totalmente assolto l'onere posto a carico delle imprese con il c.c.n.l. del 19 dicembre 2009.".

Le parti, infine, esprimono soddisfazione per il lavoro svolto dalla Commissione tecnica nazionale con riferimento all'accorpamento di alcune figure professionali, così come indicato all'art. 37 della suddetta ipotesi di accordo, e si impegnano a recepirne i risultati.

* * *

Articolo nuovo

(Cambio di appalto o di concessione in ambito sanitario/assistenziale pubblico)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dalla L. n. 122/2016, la disciplina inerente il subentro di un nuovo appaltatore o concessionario in ambito sanitario/assistenziale pubblico sarà la seguente.

2. Tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore sanitario/assistenziale pubblico, che, nella generalità dei casi, è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto o di concessione e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo, delle attività delle imprese nonché delle loro diverse caratteristiche oltre alle diverse prestazioni derivanti dal diverso utilizzo da impresa a impresa di tecnologie e organizzazioni e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

3. In ogni caso di cessazione di appalto o di concessione, l'azienda cessante ne darà comunicazione, entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione della delibera di definitiva aggiudicazione, alle strutture sindacali aziendali, alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. e all'azienda subentrante, se conosciuta, fornendo informazioni sul numero degli addetti interessati, sull'orario di lavoro settimanale e sull'inquadramento contrattuale, indicando quelli impiegati nell'appalto o nella concessione da almeno 6 mesi precedenti alla delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto o della concessione e che prestano servizio presso le strutture sanitarie/assistenziali pubbliche interessate dall'appalto o dalla concessione. L'azienda subentrante darà comunicazione alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. del subentro e della data di inizio di esecuzione dell'appalto o della concessione, entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione della delibera di definitiva aggiudicazione; comunicherà inoltre eventuale variazione della data di inizio di esecuzione dell'appalto o della concessione, entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento da parte dell'Ente appaltante della lettera di comunicazione/variazione di inizio esecuzione dell'appalto/concessione.

4. Ad ogni modo, quest'ultima comunicazione ha il solo scopo di informare le organizzazioni sindacali territoriali di eventuali variazioni alla data di inizio di esecuzione dell'appalto o della concessione e non produce alcun effetto sia con riferimento al computo dei 6 mesi di cui al comma precedente e ai commi 11, 15 e 18 del presente articolo, sia in relazione al decorso dei termini di cui al comma successivo.

5. L'Associazione imprenditoriale convocherà, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, l'azienda subentrante e l'azienda cessante, entro i 20 giorni successivi al ricevimento della predetta richiesta, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le eventuali mutate esigenze tecnico-organizzative ed economiche dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali.

6. Fermo restando la quantità delle risorse umane previste nel progetto tecnico del servizio offerto dal nuovo appaltatore, la finalità dell'armonizzazione è quella di consentire un utilizzo di personale precedentemente occupato.

7. In ogni caso, le assunzioni effettuate sulla base del presente articolo non costituiscono occupazione aggiuntiva.

8. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, inclusa l'aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

9. Gli addetti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, ai quali si applica la previsione dell'art. 30 del presente c.c.n.l. in materia di diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni da parte della subentrante stessa.

10. In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda, ai sensi dell'art. 29 del presente c.c.n.l. il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

11. La gestione subentrante assumerà il personale addetto di cui al comma 6, riferito all'appalto o alla concessione, in quanto regolarmente iscritto sui libri paga-matricola della gestione uscente da almeno 6 mesi precedenti alla delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto o della concessione, con esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva o di controllo dell'impianto con responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale nei confronti degli altri lavoratori.

12. L'esclusione del personale di cui al comma precedente dal passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante e/o l'utilizzo da parte di quest'ultima di attrezzature proprie possono costituire, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla legge 7 luglio 2016, n. 122, elementi di discontinuità che determinano una specifica identità d'impresa.

13. Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni sindacali ogni possibilità di reimpiego, in conformità alle specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

14. Ai lavoratori coinvolti nel passaggio sarà formulata proposta di assunzione coerente con l'organizzazione che l'impresa subentrante intende applicare e con le previsioni del bando di gara e del capitolato d'appalto o di concessione.

15. L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e le caratteristiche organizzative ed economiche del contratto di appalto o di concessione, assumerà, fermo restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o alla concessione, senza prevedere nel contratto individuale il periodo di prova e riconoscendo nei prospetti paga i livelli retributivi di fatto individualmente acquisiti, rilevando a tal fine esclusivamente i livelli retributivi e contrattuali acquisiti al 6° mese precedente la delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto, sempreché non si riscontrino situazioni anomale rispetto al progetto tecnico del servizio offerto e a quanto previsto nel presente c.c.n.l.

16. I compensi e/o i trattamenti previsti dalla contrattazione aziendale correlata alla produttività in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti da quanto eventualmente previsto nei contratti aziendali stipulati dall'impresa subentrante.

17. Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla eventuale contrattazione integrativa salariale.

18. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante, entro 20 giorni dalla comunicazione della delibera di definitiva aggiudicazione, la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, compresa la formazione obbligatoria;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui agli articoli 84 e 85 del vigente c.c.n.l.;
- copia degli ultimi sei prospetti paga relativi al personale coinvolto nel cambio d'appalto, sempre avendo come riferimento temporale la delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto o della concessione.

19. Per il personale assunto dall'azienda subentrante, l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli artt. 96 e 106 del presente c.c.n.l.

20. Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Protocollo 11
PROTOCOLLO SULLE MODALITA' DI ESECUZIONE DELLA TRATTENUTA E DEL VERSAMENTO DELLA QUOTA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE RICHIESTA DA FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

In data 11 maggio 2017,

Tra
ASSOSISTEMA
E
FEMCA-CISL
FILCTEM-CGIL
UILTEC-UIL

si conviene la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta ed al versamento della quota di sottoscrizione contrattuale di 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL.

La materia in oggetto è di competenza esclusiva delle Organizzazioni sindacali nazionali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL e dei singoli lavoratori. Essa non comporta responsabilità ed iniziative per le aziende che si limiteranno all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

La procedura concordata è la seguente:

1. Le Direzioni aziendali e le OO.SS. informano, ciascuna per proprio conto e tramite affissione in bacheca, usando il format dell'Allegato "A" al presente Protocollo, circa il versamento della quota di cui sopra mediante trattenuta in busta paga.

2. Unitamente alla busta paga del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, l'azienda mette a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione della quota contrattuale, Allegato "B" al presente Protocollo.

3. Entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento dell'avviso, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale.

4. L'azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 euro sul saldo della retribuzione di 2 mesi dopo la messa a disposizione dell'avviso di cui al precedente punto 2.

5. I lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale o qualunque altro motivo potranno comunicare la loro non adesione nel termine di cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta sarà sospesa.

6. La trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto, entro il suddetto termine di 5 giorni, di voler devolvere la quota ad altra e diversa Organizzazione sindacale.

7. Entro la fine del mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, l'azienda provvederà a versare le trattenute sul seguente c/c: IT 67 N 0100 5032 00000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati n. 2 Roma, intestato a FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL a mezzo bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante e il luogo in cui essa svolge la propria attività.

8. Entro la fine di ciascun anno, le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U., o in mancanza alle OO.SS. territoriali, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza.

9. I dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'azienda per almeno un anno e successivamente potranno essere distrutti.

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

Allegato "A"
al Protocollo sulla quota contrattuale

Comunicato ai lavoratori

In relazione alla sottoscrizione dell'accordo dell'11 maggio 2017, è stata convenuta la seguente procedura esecutiva in ordine alla trattenuta ed al versamento delle quote di sottoscrizione contrattuale di 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL.

La procedura concordata tra le parti è la seguente:

1. Le Direzioni aziendali e le OO.SS. informano, ciascuna per proprio conto e tramite affissione in bacheca, usando il presente format, circa il versamento della quota di cui sopra mediante trattenuta in busta paga.

2. Unitamente alla busta paga del mese successivo alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, l'azienda mette a disposizione di ogni lavoratore dipendente l'apposito avviso relativo alla sottoscrizione della quota contrattuale, Allegato "B" al presente Protocollo.

3. Entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento dell'avviso, i lavoratori che non vogliono aderire alla sottoscrizione lo comunicheranno per iscritto alla Direzione aziendale.

4. L'azienda provvederà ad effettuare la trattenuta di 40 euro sul saldo della retribuzione di 2 mesi dopo la messa a disposizione dell'avviso di cui al precedente punto 2.

5. I lavoratori assenti dal luogo di lavoro per ferie, malattia, infortunio, congedo matrimoniale o qualunque altro motivo potranno comunicare la loro non adesione nel termine di cinque giorni lavorativi successivi al rientro in azienda. Fino ad allora la trattenuta sarà sospesa.

6. La trattenuta non verrà altresì effettuata ai lavoratori che dichiarino per iscritto, entro il suddetto termine di 5 giorni, di voler devolvere la quota ad altra e diversa Organizzazione sindacale.

7. Entro la fine del mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, l'azienda provvederà a versare le trattenute sul seguente c/c: IT 67 N 0100 5032 00000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati n. 2 Roma, intestato a FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL a mezzo bonifico bancario ordinario, specificando la denominazione dell'azienda versante e il luogo in cui essa svolge la propria attività.

8. Entro la fine di ciascun anno, le Direzioni aziendali comunicheranno alle R.S.U., o in mancanza alle OO.SS. territoriali, esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza.

9. I dati e la documentazione relativa alla sottoscrizione saranno conservati dall'azienda per almeno un anno e successivamente potranno essere distrutti.

Allegato "B"
al Protocollo sulla quota contrattuale

Avviso ai lavoratori
Quota di partecipazione alle spese contrattuali per i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

"La informiamo che, in relazione all'accordo dell'11 maggio 2017, FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL hanno chiesto una contribuzione straordinaria pari a 40 euro a carico dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, da trattenere sulle competenze a saldo relative alle retribuzioni del mese di giugno 2017 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo del contratto nazionale del 13 luglio 2016.

La ritenuta verrà versata dall'azienda sul seguente c/c: IT 67 N 0100 5032 00000000045437 presso Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati n. 2, Roma intestato a: FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL.

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

Ipotesi di accordo

Il giorno 13 luglio 2016 si sono incontrati in Roma:

ASSOSISTEMA

La delegazione sindacale ristretta composta dalle Segreterie nazionali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL

ed hanno convenuto la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini.

Sotto il profilo normativo sono state regolamentate le seguenti materie:

Informazioni, relazioni industriali e partecipazione

Le parti convengono di avviare una sperimentazione a livello aziendale di iniziative congiunte, anche di carattere formativo, su:

a) nuove forme di partecipazione;

b) applicazione del Protocollo 7 sulla contrattazione di 2° livello; e

c) responsabilità sociale dell'impresa.

Art. 10

(Sistema informativo e di relazioni industriali - Formazione professionale - Imprese a dimensione europea)

All'art. 10, nel titolo, aggiungere dopo le parole "dimensione europea" le parole "o internazionale",

Al paragrafo "Imprese a dimensione europea", nel titolo, aggiungere dopo le parole "dimensione europea" le parole "o internazionale".

Aggiungere in fondo al paragrafo il seguente nuovo comma: "Almeno una volta l'anno, le aziende con processi di internazionalizzazione extra UE avviati, svolgeranno con le R.S.U./OO.SS. un incontro informativo specifico".

Parte II

APPALTI

Nuovo articolo

(Clausola sociale di garanzia occupazionale negli appalti)

Le parti intendono tenere conto, per la quota parte di applicazione del contratto collettivo nazionale, caratterizzata dalla fornitura di servizi presso le singole stazioni appaltanti, sia delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese sia dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.

Pertanto, si impegnano, entro la data di sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo di sottoscrivere una clausola sociale di regolazione dei passaggi di appalto al fine di salvaguardare i livelli occupazionali presenti nelle singole realtà di appalto.

Art. 13

(Regime di solidarietà nei contratti di appalto e subappalto)

Aggiungere alla fine del paragrafo, i seguenti periodi: "Le aziende che intendono dare applicazione al suddetto Protocollo ne daranno comunicazione preventiva alla R.S.U./OO.SS. e si impegnano a fornire alle stesse gli aggiornamenti sulla evoluzione della procedura.. "Inoltre, le aziende si impegnano a svolgere un confronto a livello aziendale qualora insorgessero problematiche inerenti l'applicazione del Protocollo sopra citato".

Art. 64

(Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro)

Al 1° comma sostituire le parole "nella giornata in cui si verifica, entro il normale orario di prevista presenza al lavoro" con le seguenti: "entro la prima ora del normale orario di lavoro nella giornata in cui si verifica".

Al 3° comma sostituire le parole "entro il" con le parole "entro la prima ora".

Art. 74
(Regolamento interno)

Sostituire il 2° comma con il seguente: "Il regolamento interno, portato a conoscenza delle maestranze, anche mediante copia dello stesso, e controfirmato per ricezione o in alternativa esposto mediante affissione nell'albo aziendale, dovrà essere rispettato dalle maestranze.".

Art. 78
(Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari)

Sostituire il 2° comma con il seguente: "Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, nelle modalità indicate nel precedente art. 74, Parte generale, altre norme previste dal regolamento interno.".

Sostituire il comma 7 con il seguente: "Se l'azienda non provvederà a comminare il provvedimento entro i 10 giorni successivi al termine concesso a difesa al lavoratore e sempreché siano siate presentate delle giustificazioni da parte del lavoratore, queste si riterranno accolte.".

Art. 79
(Norme per il licenziamento)

Sostituire il 1° comma con il seguente: "Per i licenziamenti individuali, ha applicazione la legge n. 300/1970 e la specifica normativa vigente.".

Sostituire il testo di cui alla lettera e) del 2° comma con il seguente: "e) recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione nei termini previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 per la medesima mancanza o a una sospensione nei sedici mesi precedenti per mancanza diversa.".

Al 4° comma sostituire il numero "5" con il numero "8", salvo verifica tecnico-giuridica di compatibilità con il resto dell'impianto.

Art. 50
(Regime di orario a tempo parziale)

Sostituire il testo di cui al paragrafo "C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario" come segue: "In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore delle lavanderie industriali è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 46 del presente contratto collettivo.

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

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate, per la parte eccedente il 15% delle ore annue di lavoro concordate, saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 30% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. A fronte delle clausole elastiche, la cui attivazione dovrà avvenire con due giorni di preavviso, in tutte le previsioni sopra indicate l'impresa corrisponderà una maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Nell'accordo individuale, datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione e limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Resta fermo la facoltà del lavoratore di revocare il consenso prestato alla clausola elastica quando si trovi in una delle seguenti condizioni:

a) sia affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita accertati da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente:

b) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti 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 con connotazione di gravità prevista ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

c) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

d) lavoratori studenti;

e) necessità di assistenza al coniuge o ad un familiare di primo grado, per motivi di salute tali da giustificare l'assistenza stessa;

f) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

Il lavoratore, quando ricorrono le condizioni di cui alle lettere da a) a f) del comma che precede può attivare la sospensione delle clausole elastiche con un preavviso di un mese. Nel caso di oggettiva impossibilità, sempre nelle fattispecie sopra elencate, il periodo di preavviso potrà essere ridotto a 5 giorni lavorativi.

Resta in ogni casa salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche. La sospensione avrà efficacia per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lett. da a) ad f).

Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale regolate dai commi 6 e 7 del paragrafo C) del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 3° e al 5° comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la percentuale di cui al 3° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore..

Art. 30
(Contratto a tempo determinato)

Sostituire integralmente il testo dell'articolo come segue:

"A) Caratteristica del rapporto

L'assunzione dei lavoratori ha luogo normalmente con contratto a tempo indeterminato.

Il contratto a termine è consentito, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente in materia, e, a titolo esemplificativo, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, e secondo quanto previsto dal presente articolo.

Nella lettera d'assunzione - da consegnarsi entro cinque giorni - sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano le causali che nel settore sono ricorrenti:

1) incrementi di attività produttiva in dipendenza di commesse eccezionali, termini di consegna eccezionali o legati a riordini;

2) punte di intensa attività derivanti da fluttuazioni o da maggiori richieste del mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per i volumi e/o per la specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste e per far fronte alla quale non appaia idonea l'attivazione della flessibilità dell'orario normale di lavoro;

3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

4) esigenze di sostituzione di lavoratori assenti durante il periodo feriale, o in aspettativa ai sensi dell'art. 61 del presente c.c.n.l., oppure assenti per ricoprire funzioni pubbliche elettive o, per periodi determinati, per cariche sindacali provinciali e nazionali ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970;

5) esigenze di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale;

6) punte di più intensa attività, anche di carattere stagionale, connesse a richieste di mercato indifferibili o anche indotta dall'attività di altri settori, che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo;

7) lavorazioni non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini, relative all'aggiornamento delle giacenze, con particolare riferimento alla necessità di controlli di qualità o rilavorazioni di prodotti.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto al comma 3, art. 30 del presente c.c.n.l., un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di otto mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

B) Informazione

Le aziende procederanno alle assunzioni con contratto a termine secondo le modalità previste dalla legge e dal vigente c.c.n.l. dando contestuale informazione alle R.S.U., in mancanza della R.S.U, alle OO.SS. territoriali.

Il datore di lavoro informa semestralmente i lavoratori a tempo determinato, nonché le Rappresentanze sindacali aziendali ovvero la Rappresentanza sindacale unitaria o le Organizzazioni sindacali provinciali, circa i posti vacanti che, per mansioni di pari livello, si rendono disponibili nell'impresa.

C) Limiti quantitativi nelle assunzioni a termine

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le R.S.U. e/o OO.SS. territoriali, le percentuali di lavoratori possono essere ampliate in funzione di specifiche esigenze aziendali.

D) Divieti

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per sostituire lavoratori in sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) per assumere lavoratori da adibire a mansioni identiche a quelli di dipendenti in C.i.g,. e/o contratto di solidarietà;

d) presso aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

E) Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina dei contratti a termine:

- i contratti di lavoro di somministrazione di cui alla normativa vigente - i rapporti di apprendistato e le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate da un termine, non costituiscono rapporto di lavoro.

F) Assunzioni esenti da limitazioni

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le seguenti casistiche:

1. nella fase di avvio di nuove attività. Il periodo massimo di durata dei contratti a termine in questo caso non può superare i 18 mesi nel caso di nuova azienda, stabilimento o unità produttiva e i 12 mesi in caso di avvio di nuove linee di produzione o nuovi reparti/servizi, ai fini della messa a regime, dell'organizzazione aziendale;

2. imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

3. per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità così come previsto da avviso comune fra parti sociali (All. 10);

4. per l'esecuzione di un servizio definito nel tempo avente carattere straordinario e/o occasionale. In tal caso la durata del contratto a tempo determinato non potrà superare i 6 mesi. Tale durata potrà essere estesa fino a 12 mesi previa verifica con le Rappresentanze sindacali unitarie delle condizioni sopra citate;

5. lavoratori di età superiore a 55 anni.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le Rappresentanze sindacali unitarie sia le percentuali di lavoratori assumibili con contratto a termine che le ipotesi che consentono le assunzioni, possono essere ampliate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Nota a verbale

Le parti nell'individuare i limiti quantitativi dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 ed in parziale deroga a quanto previsto dallo stesso art. 23, al comma 1, hanno inteso escludere dal calcolo percentuale i lavoratori assunti a termine in base alle sole causali espressamente richiamate dal presente articolo contrattuale come libere da questo vincolo.

In relazione alle caratteristiche industriali del settore, le parti ritengono che le percentuali adottate e le causali individuate libere da vincoli siano adeguate a soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive in un contesto competitivo sufficientemente regolato.

G) Periodo di affiancamento

In caso di sostituzione di lavoratori di cui sia programmata l'assenza con diritto alla conservazione del posto, è possibile prevedere tra il lavoratore o il sostituto un periodo di affiancamento, prima dell'assenza e al suo rientro, al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Tali periodi di affiancamento non potranno superare la durata complessiva di 30 giorni di calendario.

H) Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni giù espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la volontà di esercitare tale diritto entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I) Formazione antinfortunistica

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato usufruirà di adeguati interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo.

Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

L) Proroghe e rinnovi

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato per iscritto, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali in imprese la cui caratteristica di stagionalità sia riconosciuta dalle R.S.U., R.S.A. o in assenza dalle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni di rappresentanza dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale mediante apposito accordo di recepimento dell'avviso comune per la disciplina della deroga di cui all'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015.

I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

M) Scadenza del termine

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

N) Regime transitorio

I contratti a termine in corso alla data del 1° gennaio 2008 continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis, dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Il periodo di lavoro già effettuato alla data del 1° gennaio 2008 si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, decorsi quindici mesi dalla medesima data. In tale fattispecie non trova applicazione la disciplina relativa alla scadenza del termine.

Dichiarazione a verbale

Nella disciplina della deroga di cui all'art. 5, commi 4-bis e 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 24/2007 e successivamente dal D.Lgs. n. 81/2015 le parti, con avviso comune 10 luglio 2008 (Allegato 10), concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, non trova applicazione in quelle imprese,

interessate allo svolgimento di attività stagionali, individuate attraverso intese aziendali o territoriali sottoscritte dalle rappresentanze delle parti firmatarie del contratto nazionale di lavoro.".

Art. 31
(Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Al 2° comma inserire al terzo rigo dopo le parole "è ammessa" le parole "in via esemplificativa".
Al 3° comma sostituire la percentuale "8%" con "10%".
Nel penultimo comma aggiungere dopo le parole "delle consegne" le parole "nelle modalità previste nel presente c.c.n.l. all'articolo 30".

Eliminare art. 32
(Job sharing e lavoro ripartito)

Art. 27
(Periodo di prova)

Nella tabella di cui al presente articolo, sostituire le voci "Operai (operanti su 5 giorni)" e "Operai (operanti su 6 giorni)" con l'unica voce "Operai", esclusivamente con riferimento al livello "Consolidato".
Poi, sotto la voce "Periodo di prova" corrispondente alla suddetta area professionale "Operai" e al livello "Consolidato" sostituire le parole "24 giorni lavorativi" con "2 mesi".

Art. 96
(Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso)

Sostituire il testo dell'articolo come segue: "Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 79, Parte generale, o le dimissioni, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Area professionale/Modulo	*Fino a 5 anni compiuti*	*Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti*	*Oltre 10 anni compiuti*
Qualificata/Consolidato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Qualificata/Centrato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Qualificata/Base	1 mese		
Operativa/Consolidato	20 giorni		
Operativa/Centrato/Base	7 giorni		

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza del predetto termine di preavviso, o di parte di esso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione di fatto della suddetta settimana lavorativa o la differenza al suo completamento.".

Art. 8
(Contrattazione di secondo livello)

Sostituire integralmente il testo del paragrafo 3 con il seguente testo:
"3. Materie
Inoltre, la contrattazione di secondo livello potrà riguardare le materie e quanto specificatamente delegato dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
Al riguardo si provvederà a specificare ed ordinare quanto è previsto dagli articoli contrattuali in materia di relazioni sindacali distinguendo tra diritti di informazione, consultazione, verifica congiunta e negoziazione.
In ogni caso la contrattazione aziendale potrà riguardare solo materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti a livello nazionale e ad altri livelli superiori di contrattazione.
Pertanto, le parti convengono di demandare alla contrattazione aziendale le seguenti materie:

A contenuto normativo
- sistema informativo aziendale;
- alcuni aspetti legati alle diverse tipologie contrattuali presenti in azienda;
- organizzazione del lavoro;
- servizi sociali e mensa;
- reperibilità, orari, flessibilità;
- materie normative delegate dal c.c.n.l.;
- formazione continua ed inquadramento;
- diritto allo studio;
- congedi parentali;
- patto di solidarietà generazionale;
- ferie e permessi.

A contenuto economico

Le materie riservate alla contrattazione di secondo livello a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalle presenti linee-guida.

In tal caso, il premio variabile sarà 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 della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Pertanto, la contrattazione di secondo livello con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei parametri concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione di secondo livello avranno caratteristiche proprie e diverse dagli elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

In considerazione dello stretto legame che sussiste tra tali emolumenti e lo stimolo ad una maggiore efficienza aziendale, ai fini dell'erogazione del premio si potrà tener conto delle ore di lavoro effettivamente lavorate; pertanto, attese le classificazioni utilizzate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la quantificazione del costo del lavoro in questo settore, i cui decreti ministeriali in materia costituiscono parte integrante del presente accordo collettivo, tra le ore effettivamente lavorate non vanno annoverate le ore di malattia. Ad ogni modo, rientrano nelle ore di lavoro effettive le ore di infortunio, quelle di maternità, le assemblee sindacali e i permessi sindacali, salvo diverse condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale.

Il premio deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

In particolare, per premi di risultato devono intendersi le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. I contratti collettivi di secondo livello devono prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi.

Inoltre, i contratti collettivi di secondo livello possono prevedere strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Dichiarazione delle parti

Qualora si presentino situazioni aziendali, che da tabella del Ministero del lavoro e delle politiche sociali rivelino un andamento anomalo dell'assenteismo, le parti si impegnano ad analizzare il fenomeno ricercando le soluzioni adeguate a tale problema..

Elemento di perequazione: l'Elemento di perequazione a valere dal presente rinnovo contrattuale è di € 200,00 annui.

Art. 61

(Permessi, assenze ed aspettative)

Al comma 14, ultimo periodo, eliminare le parole ", secondo le modalità regolate a livello aziendale".

Al 14° comma, 3° rigo, sostituire il numero "8" con "12".

Inserire un nuovo ultimo comma con il seguente tenore: "La richiesta di congedo giornaliero dovrà essere avanzata con un preavviso non inferiore a 5 giorni, mentre quella di congedo orario dovrà rispettare un preavviso non inferiore a 48 ore.".

Art. 53

(Nuova struttura retributiva - Definizione ed elementi della retribuzione)

Aggiungere la seguente dichiarazione a verbale: "Le parti convengono sulla necessità di modificare il parametro di riferimento per il calcolo degli aumenti contrattuali concordando di prendere in considerazione, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale, il modulo base dell'area qualificata.".

Aggiungere articolo nuovo (Flessibilità tempestiva per grandi eventi nel settore turistico-alberghiero):

"Le parti, al fine di sostenere la produttività delle imprese operanti nel mercato della ricezione turistico-alberghiera, interessate ai fini organizzativi agli eventuali picchi produttivi conseguenti la realizzazione di grandi eventi non programmabili con continuità e che possono interessare frazioni di territorio e di tempo, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'art. 48 del presente c.c.n.l. di categoria, il monte ore complessivo di flessibilità tempestiva è fissato per l'anno di riferimento del grande evento in 120 ore su base annua e le modalità di recupero previste dal c.c.n.l. stesso dovranno esaurirsi nell'arco dei 24 mesi successivi. Per l'anno successivo a quello di interesse il monte complessivo di 96 ore sarà riproporzionato in base alle ore eccedenti le 96, e fino a 120, utilizzate nell'anno precedente. Non potranno essere applicati ulteriori anticipi di ore nell'anno successivo a quello di utilizzo.

Resta inteso che al fine di favorire la conciliazione del lavoro con i tempi di vita, la calendarizzazione delle ore in flessibilità tempestiva sarà condivisa con la R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali ed esposta in bacheca alcuni giorni prima dell'inizio.

Inoltre, con riferimento alla rimodulazione degli orari di lavoro, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'art. 46 del presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro, eventuali esigenze di distribuzioni diverse di orario giornaliero, anche in maniera non uniforme, per singoli reparti o per stabilimento, su 5 o 6 gg. e/o per periodi plurisettimanali, saranno condivise fra Direzione aziendale, R.S.U. e/o OO.SS. territoriali.".

Art. 37

(Inquadramento unico dei lavoratori)

Aggiungere: Dichiarazione a verbale "Le parti convengono di incontrarsi entro la sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo per definire e valorizzare l'applicazione della normativa già prevista nel contratto collettivo. In particolare, si lavorerà al recepimento delle indicazioni emerse dalla Commissione tecnica nazionale per l'adeguamento del nuovo sistema di inquadramento professionale, all'accorpamento delle figure professionali, alla valorizzazione dei comportamenti organizzativi e della polivalenza, alla ridefinizione della Tavola dello sviluppo professionale e alla definizione ed applicazione di una nuova scala parametrale che definisca in modo equo le differenze economiche delle retribuzioni di modulo in relazione ai livelli professionali espressi dal nuovo sistema di inquadramento. Per tale attività le aziende metteranno a disposizione i 7 euro lordi di cui alla nota a verbale, dell'art. 85 - Fondo sanitario integrativo.".

Aggiungere Articolo nuovo - Testo unico sulla rappresentanza

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 siglato da Confindustria e CGIL, CISL e UIL.

"Welfare"

1) Assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente

Le parti con il presente rinnovo intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% dell'ERN, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente a PREVIMODA per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza ed invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al Fondo PREVIMODA stesso.

Sono esentate dal versamento del contributo di cui al precedente punto 1, le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale abbiano già stipulato una analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti a PREVIMODA.

2) Adesioni Fondo integrativo previdenziale - Informativa periodica ai lavoratori

Relativamente all'istituto della previdenza complementare, le parti concordano sulla necessità di informare periodicamente i lavoratori al fine della loro adesione a PREVIMODA. il Fondo di previdenza complementare di riferimento per il settore. Tale informazione periodica può avvenire, in via esemplificativa, tramite documentazione da allegare alla busta paga.

Aumenti contrattuali

L'aumento salariale riparametrato all'area operativa livello consolidato, è convenuto in € 70,00 suddivisi nelle seguenti tranche contrattuali:

- € 30,00 (1° luglio 2016);
- € 20,00 (1° luglio 2017);
- € 20,00 (1° luglio 2018).

Allegato 1, Tabella D - Elemento salariale aggiuntivo - Clausola di salvaguardia

Alla fine dell'articolo, inserire un nuovo paragrafo dal titolo "Clausola di salvaguardia" con il seguente testo: "Le parti, in relazione alla Tabella D - Elemento salariale aggiuntivo, precisano che gli effetti contrattuali di tale dispositivo sono esauriti a far data del 30 maggio 2015.

Al fine di valutare eventuali anomalie interpretative le parti si impegnano a costituire una Commissione nazionale, che verrà attivata previa specifica richiesta delle parti e non oltre il 31 dicembre 2016, al fine di verificare la situazione e individuare le idonee soluzioni.".

Durata contrattuale

Il presente contratto collettivo nazionale è valido dal 1° luglio 2015 al 31 marzo 2019, sia per la parte normativa sia per la parte economica.

Art. 62

(Lavoratori diversamente abili)

Dopo il 4° comma aggiungere il seguente comma: "Tali permessi sono frazionabili in ore".

Aggiungere un ulteriore comma dopo il suddetto comma come segue: "E' possibile fruire di un congedo triennale per figli portatori di handicap e fino ai 12 anni del minore."

Aggiungere articolo nuovo (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)

Le parti, con riferimento alla legislazione vigente, stabiliscono che un mese dei tre del congedo di cui al comma 1 dell'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015 può essere fruito anche in forma frazionata.

Aggiungere articolo nuovo (Adozioni e affidamenti)

In caso di adozioni nazionali e internazionali, ai lavoratori di cui all'art. 2, comma 26 della legge n. 335 dell'8 agosto 1995 è concessa un'aspettativa, "una tantum", non retribuita complessiva di 30 giorni così ripartita:

- 15 giorni per l'incontro all'estero con il minore;
- 15 giorni per procedure e adempimenti di preparazione all'ingresso del minore in famiglia.

Aggiungere articolo nuovo (Studio di settore EBLI)

Le parti concordano sulla necessità di realizzare uno studio di settore a cura di EBLI per il monitoraggio delle tematiche legate all'ambiente di lavoro e alla sicurezza.