

Addì 5 ottobre 2006, in Roma

Tra

l'UNIONCHIMICA – CONFAPI (Unione Nazionale Piccola e Media
Industria Chimica, Conciaria, Materie Plastiche, Gomma, Vetro, Ceramica
e prodotti affini)

E

Le organizzazioni Sindacali nazionali (FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL)

è stato stipulato il presente accordo di rinnovo del C.C.N.L. 2 marzo 2004, per i lavoratori delle piccole e medie industrie della chimica, della concia e settori accorpati associate all'UNIONCHIMICA.

[Handwritten signatures]

CAPITOLO I

1. RELAZIONI INDUSTRIALI NAZIONALI

1.1. Osservatorio Nazionale di Settore 6° capoverso

.....omissis.....

Inoltre le parti concordano di rafforzare al massimo livello tutte le opportunità di intervento comune a favore del settore **al fine di stimolare l'attenzione delle istituzioni nei confronti delle esigenze delle PMI Chimiche** rappresentato con proposte di interventi legislativi ex novo o di modifica dei provvedimenti già esistenti, sia a livello di Comunità europea che di Stato nazionale come di Enti regionali in vista dell'assegnazione di più ampie attribuzioni in campo industriale a tali strutture del decentramento.

...omissis....

Aggiungere al 13° capoverso:

primo alinea:

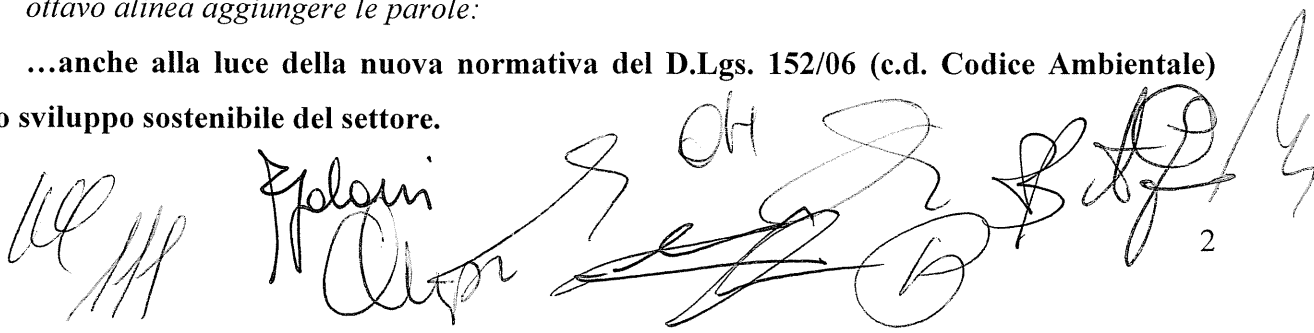
rispondere all'esigenza di indirizzare la ricerca universitaria su temi di interesse delle PMI chimiche, nonché l'opportunità di sviluppare, in coordinamento con le Università, iniziative finalizzate alla formazione di ricercatori anche interni all'azienda, con l'obiettivo di sviluppare l'innovazione di processo e di prodotto.

terzo alinea:

intervenire a tutti i livelli per favorire la nascita e lo sviluppo di Centri di ricerca e di analisi delle sostanze ai fini della loro registrazione. Inoltre per approfondire le modalità applicative del nuovo regolamento sulle sostanze e preparati chimici (REACH) al fine di facilitare le imprese nella gestione dell'impatto che l'applicazione di tale normativa ha sulla loro competitività.

ottavo alinea aggiungere le parole:

...anche alla luce della nuova normativa del D.Lgs. 152/06 (c.d. Codice Ambientale) per lo sviluppo sostenibile del settore.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials and smaller signatures on the right. A small number '2' is visible at the bottom right.

Inoltre sarà compito dell'Osservatorio di procedere all'analisi di tutti i provvedimenti legislativi che prevedano rinvii alla contrattazione collettiva nazionale e di settore evidenziando alle Parti abilitate alla stipula contrattuale tutti gli spazi e le opportunità offerte affinché procedano, nella loro autonomia, alle necessarie integrazioni contrattuali, anche al di là delle scadenze contrattuali previste dal Protocollo del 23.07.1993. Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto precedentemente definito, lungi dal porsi in contrasto con il Protocollo del 23.07.1993 dà concreta realizzazione al concetto di concertazione e rivaluta, vivificandolo il ruolo del CCNL come elemento centrale dei rapporti tra le Parti.

Aggiungere ultimo capoverso:

Le parti nell'ambito di una specifica Commissione bilaterale avvieranno i lavori entro il 30.06.07 per definire, entro il periodo di vigenza del CCNL, una proposta di revisione della struttura classificatoria alla luce delle innovazioni tecnologiche intervenute e alle problematiche di interconnessione tra aree professionali e livelli di inquadramento tipiche delle PMI.

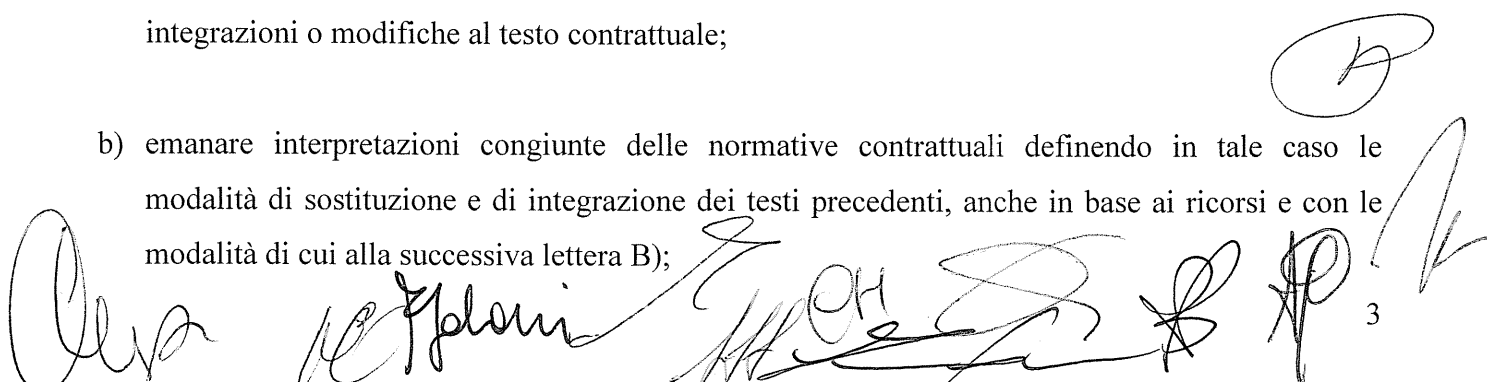
1.2. Commissione Paritetica

Le Parti, valutato il comune interesse e la reciproca volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro nell'ambito del territorio nazionale, nella consapevolezza che relazioni industriali più adeguate devono basarsi anche sull'uniforme lettura e gestione delle intese contrattuali e di corrispondenza dei comportamenti reali con gli intendimenti e le volontà contrattuali, convengono di dotarsi, anche utilizzando i dati provenienti dall'Osservatorio, di uno strumento di concreta gestione del CCNL nel corso della sua vigenza.

A - Compiti, funzioni e composizione

A tale fine viene costituita una Commissione paritetica avente i seguenti obiettivi e funzioni:

- a) elaborare un commento del CCNL anche sulla base delle risultanze di una ricognizione della produzione giurisprudenziale sui contenuti del CCNL di categoria, eventualmente proponendo integrazioni o modifiche al testo contrattuale;
- b) emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali definendo in tale caso le modalità di sostituzione e di integrazione dei testi precedenti, anche in base ai ricorsi e con le modalità di cui alla successiva lettera B);



3

- c) **definire linee guida utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura negativa, anche attraverso specifici accordi economici e normativi.**

La Commissione paritetica nazionale è composta da 6 componenti di cui tre di parte imprenditoriale e tre di parte sindacale, che potranno richiedere l'assistenza di esperti di propria fiducia.

....omissis...

3. RELAZIONI A LIVELLO DI GRUPPO

Per i gruppi industriali - intendendosi per un gruppo un complesso industriale avente più stabilimenti, facenti capo ad un unico centro decisionale ed avente complessivamente più di **140** dipendenti - le informazioni appresso specificate verranno date da ciascun gruppo industriale.

.....omissis.....

5. APPALTI E DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

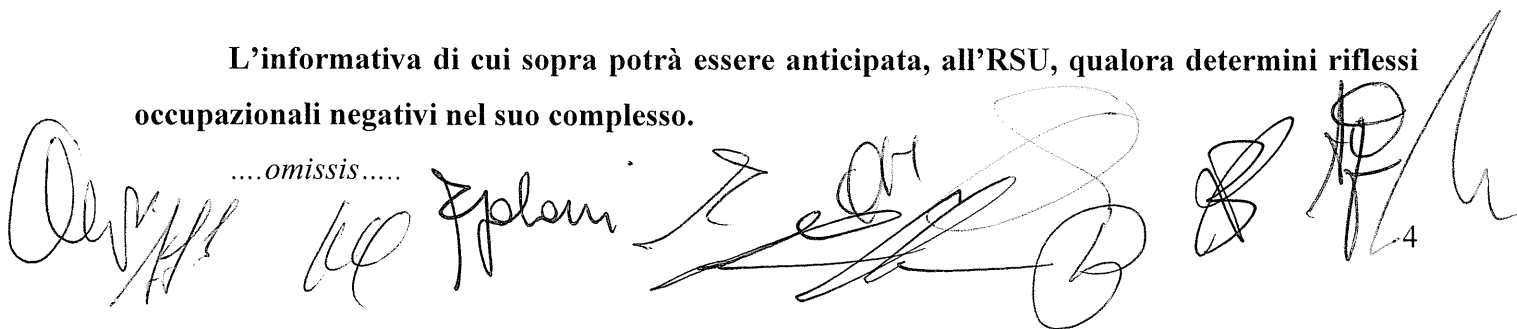
5.1 Appalti

Le aziende informeranno annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le R.S.U.:

- sulla natura delle attività conferite in appalto;
- su eventuali casi di ricorso al lavoro a domicilio (fermo restando il disposto della legge 18.12.1973, n. 877);
- su casi di scorporo.

L'informativa di cui sopra potrà essere anticipata, all'RSU, qualora determini riflessi occupazionali negativi nel suo complesso.

....omissis.....

A series of handwritten signatures and initials in black ink, spanning across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be full names and others being initials or abbreviations. They are positioned below the main body of text, likely representing the signatories of the document.

CAPITOLO II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3

Disciplina dell'apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

La presente disciplina è in applicazione anche della legge di conversione n. 80/2005 del D.L. n. 35/2005, art. 13, comma 13 bis, e del D.Lgs. 276/03.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova della durata effettiva pari a quella prevista per gli altri lavoratori del parametro cui è destinato l'apprendista e comunque non superiore a **60** giorni di effettiva prestazione.

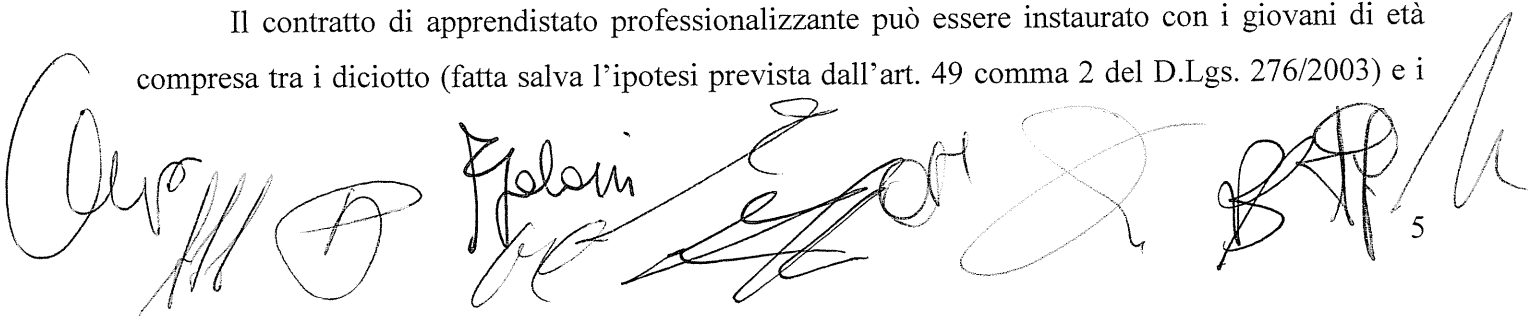
Il periodo di prova verrà computato agli effetti della durata dell'apprendistato. In caso di part-time il periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato, fino alla durata massima di cui all'articolo 2, del **presente** CCNL.

3.1 Apprendistato - Per il diritto/dovere di istruzione e formazione - (Art. 48 D.Lgs. 276/03)

In attesa della riforma del sistema di istruzione e formazione, per l'assunzione di apprendisti di età compresa tra i 15 e i 18 anni rimane in vigore la parte economica e normativa, anche con riguardo ai contenuti formativi, di cui all'art. 3 del CCNL 02.03.04. Prima dell'entrata in vigore di tale riforma le parti si incontreranno per definire la parte economica e normativa ed i relativi contenuti formativi.

3.2 Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto (fatta salva l'ipotesi prevista dall'art. 49 comma 2 del D.Lgs. 276/2003) e i

The image shows several handwritten signatures in black ink at the bottom of the page. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures appear to be those of the representatives of the employer and the employee, as well as possibly witnesses or union representatives.

ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

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

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la **qualifica ed il relativo parametro** da **acquisire** al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

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.

La durata dell'apprendistato professionalizzante è riportata nella tabella seguente:

Qualificazioni da Conseguire	Durata
Qualificazione corrispondente a mansioni di V area parametri H, G, F.	Fino ad un massimo di 3 anni di prestazione effettiva
Qualificazione corrispondente a mansioni di IV area pari od inferiori al parametro E.	Fino ad un massimo di 4 anni di prestazione effettiva*

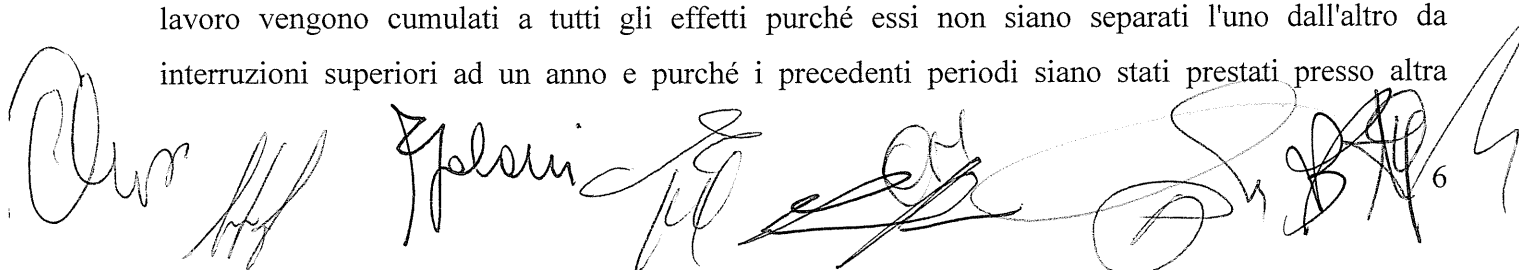
* Fino ad un massimo di 5 anni di prestazione effettiva, per qualificazione corrispondente a mansioni di III area parametro D e II area parametro C, in assenza di titolo di istruzione post obbligo o attestato di qualifica idonei rispetto al profilo professionale da conseguire.

In caso di mancata effettiva prestazione per un periodo complessivamente superiore a 30 giorni di effettiva prestazione, anche non continuativi, il rapporto potrà essere prolungato dello stesso periodo.

Agli effetti di cui al comma precedente, non si considerano giorni di mancata effettiva prestazione quelli derivanti dall'utilizzo delle ferie, ROL.

In caso di assunzione con contratto a tempo parziale e/o in caso di trasformazione del contratto di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale in corso di rapporto, la durata inizialmente prevista s'intende proporzionalmente prolungata fino ad un massimo complessivo di **48*** mesi.

Ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizio prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso altra



azienda industriale dei settori **a cui si applica il presente CCNL**, svolgenti attività nello stesso genere di produzione, in mansioni analoghe e purché debitamente certificati all'atto dell'assunzione.

I periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di cui al **precedente punto 3.1, potranno essere computati** ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo.

L'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due parametri a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del rapporto. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i parametri previsti dal sistema classificatorio, del presente CCNL 02.03.04. Comunque i lavoratori, in base alla qualifica da conseguire al termine del rapporto di apprendistato, saranno così inquadrati:

Parametro finale	Parametro intermedio dopo 18 mesi	Parametro iniziale
C	B	A
D	C	B

La retribuzione dell'apprendista è composta dal minimo contrattuale e dagli altri elementi retributivi contrattuali, del parametro in cui l'apprendista è stato inquadrato.

La durata delle ferie è di 4 settimane.

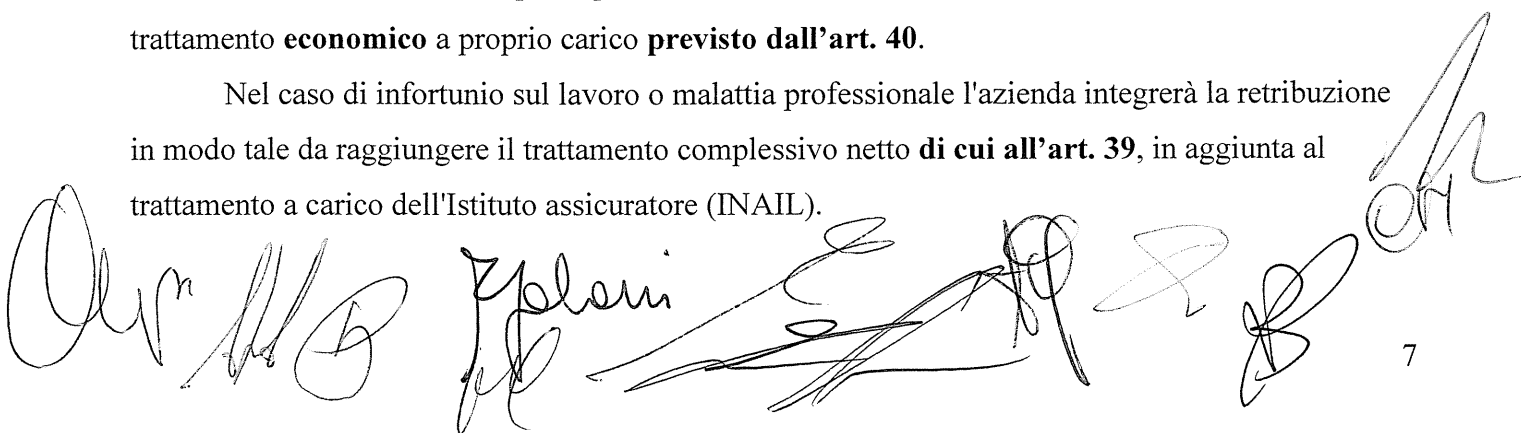
E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi per obiettivi e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

Il periodo di apprendistato non è considerato utile per la maturazione degli istituti contrattuali che fanno riferimento all'anzianità di servizio.

In caso di risoluzione dal rapporto di lavoro si intende applicabile per intero la normativa di cui al capitolo **XI**, ivi compreso il preavviso **di un mese**, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato senza obbligo di motivazione.

Agli apprendisti assenti per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda riconoscerà, (nei limiti della conservazione del posto prevista dall'art. **40** del CCNL **2 marzo 2004**), lo stesso trattamento **economico** a proprio carico **previsto dall'art. 40**.

Nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda integrerà la retribuzione in modo tale da raggiungere il trattamento complessivo netto **di cui all'art. 39**, in aggiunta al trattamento a carico dell'Istituto assicuratore (INAIL).



Qualora, al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro non abbia esercitato, ai sensi del D.Lgs 276/2003, la facoltà di recesso, il lavoratore viene mantenuto in servizio nel parametro corrispondente **al progetto di apprendistato**.

La Direzione Aziendale informerà la RSU e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.

Formazione professionalizzante

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

Le parti si danno atto che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, sono quelli **definiti nello Schema 1** e dalle declaratorie del vigente CCNL in materia di inquadramento, dalle Regioni e dagli altri Enti competenti, ivi compresi gli Enti bilaterali.

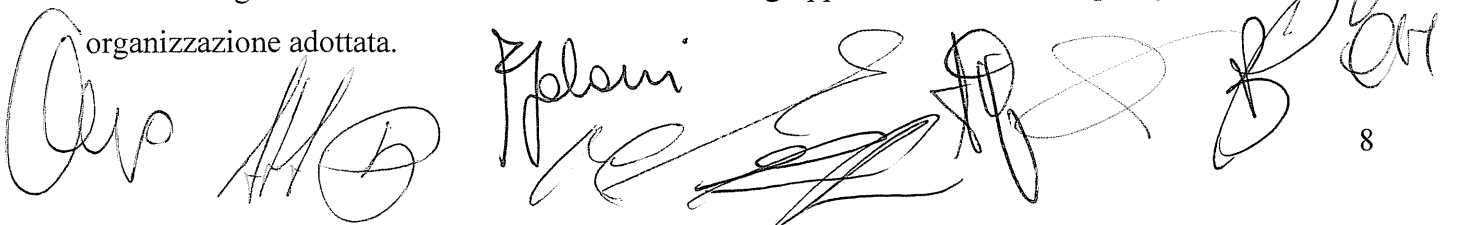
Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

In via esemplificativa le Parti individuano la seguente suddivisione di tematiche:

a) Tematiche tipiche della formazione interna

Norme e organizzazione generale rispetto alla sicurezza sul posto di lavoro – Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale – Fattori di rischio. Strumenti e metodi per l'individuazione e la prevenzione dei rischi – Valori limite di soglia per l'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici – Contratto collettivo nazionale ed accordi integrativi aziendali – Previdenza obbligatoria, previdenza ed assistenza complementare – Formazione in affiancamento e formazione tecnica al mestiere – Organizzazione del lavoro nell'impresa – Natura/Scopi dell'impresa (mission), fattori di redditività, costi, contesto di riferimento – Conoscenza dei prodotti, dei cicli produttivi e dei servizi aziendali – Certificazioni in azienda e con l'esterno dell'azienda – Innovazione tecnologica ed automazione – Fondamentali processi aziendali – Processi di gestione delle risorse umane – Lavoro di gruppo in relazione alla tipologia di organizzazione adottata.



b) Tematiche demandabili alla formazione esterna

Norme in materia di ambiente e sicurezza – Problematiche economiche settoriali, caratteristiche dei mercati e cultura d'impresa – Nozioni di diritto del lavoro e aspetti della contrattazione nazionale – Comunicazione e Lavoro di gruppo – Nozioni ed applicazioni informatiche – Lingue straniere.

Laddove l'impresa disponga di una adeguata capacità formativa, tali tematiche potranno essere affrontate all'interno delle imprese.

In relazione alla modalità della erogazione ed alla articolazione della formazione, le Parti condividono l'opportunità di valorizzare e diffondere la formazione interna all'impresa e in particolare convengono quanto segue:

1) per formazione formale deve intendersi la formazione – anche on the job e in affiancamento – prevista da un programma preventivamente definito (**Schema 2**) e accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del tutor **e sottoscritta dal lavoratore (Schema 3)**.

2) le imprese con capacità formativa adeguata o nelle quali sono presenti tutor formati possono erogare la formazione interamente al loro interno

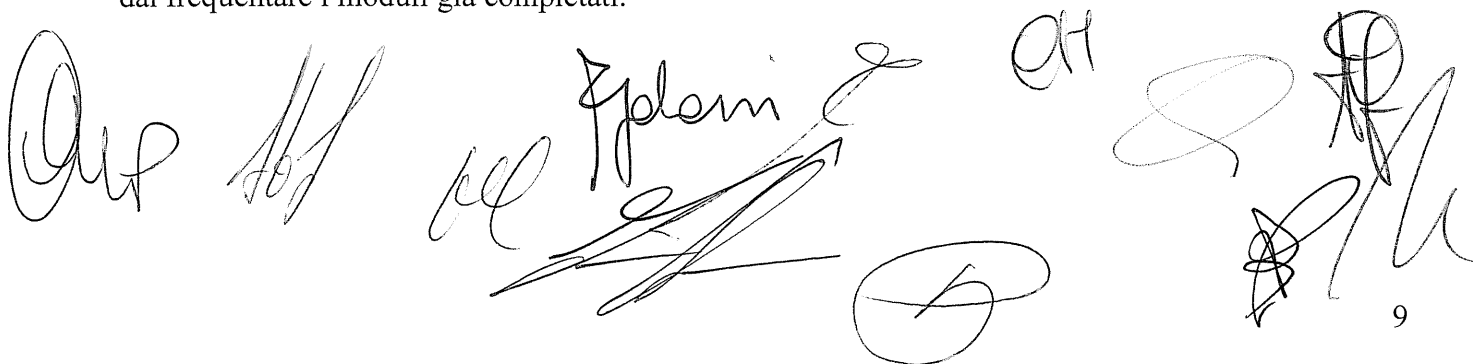
3) al raggiungimento dei primi 24 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, il tutor effettuerà una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

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

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

Il tutor svolge le funzioni e riceve la formazione prevista dalla legge. La funzione di tutor può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti **e comunque non superiore a 5 (art. 2 comma 4 DM n. 22 del 28/02/2000)**. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutor della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to say 'Fplam', a signature with a large flourish, a signature that looks like 'OH', and a complex signature on the far right. Below these signatures, there is a small circle and a series of scribbles.

DICHIARAZIONE A VERBALE

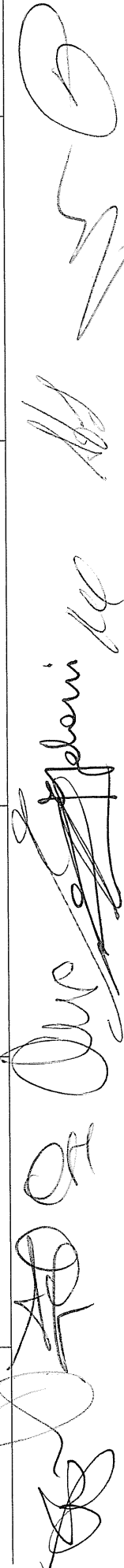
Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni legislative in materia di apprendistato, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

....omissis.....



Handwritten signatures of various individuals, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE					
AREE AZIENDALI	Conoscere i prodotti e servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale	Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro	Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro) le innovazioni di processo e del contesto produttivo	Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
Amministrazione e Gestione aziendale	Conoscenza dei prodotti e servizi di Settore	- Contabilità generale - Lingue	- Tecniche di: - gestione aziendale - archiviazione - amministrativo e formazione organizzativa e sviluppo - Rapporti con Enti ed Istituti - Orientamento alla soddisfazione del cliente	• Competenze informatiche • Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale
Ricerca e Sviluppo del prodotto/processo	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti o dei servizi di settore	- Disegno tecnico - Lingue	- Tecniche, Metodi di lavoro e Sistema REACH - Analisi di laboratorio - Orientamento alla soddisfazione del cliente	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro - Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale
Produzione	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	- Disegno tecnico - Lingue	- Tecniche, Metodi di lavoro e Sistema REACH - Orientamento alla qualità	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro - Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Normative sull'igiene e la conservazione dei prodotti durante il trasporto	- Tecniche, Metodi di lavoro e Sistemi REACH - Tecniche di magazzino e stoccaggio - Orientamento alla qualità	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro - Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	- Informatica generale	- Tecniche e Metodi di lavoro - Orientamento alla qualità	- Informatica e telematica applicate - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale
Commerciale e Comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	- Struttura della rete distributiva - Lingue	- Tecniche di comunicazione - Tecniche Ricerca di mercato - Tecniche di vendita - Tecniche di marketing - Servizio clienti - Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente e del consumatore	- Informatica e telematica applicate - Strumenti di lavoro - Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale
Manutenzione - Impiantistica	Conoscenza dei prodotti, dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica impianti	Tecniche di manutenzione (Tecniche e nozioni di oleodinamica e/o meccanica e/o elettronica e/o elettrotecnica e/o pneumatica, ecc.)	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro - Innovazioni	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale
Informazione medico scientifica	Conoscenza dei prodotti e servizi di Settore -conoscenza dell'organizzazione	- conoscenza dell'anatomia e fisiologia del corpo umano.	- Acquisire capacità tecniche di comunicazione e di linguaggio	- Acquisire competenze informatiche - strumenti di lavoro - SSN e Organizzazione - Innovazioni	- informazione sul corretto impiego del farmaco - ecologia e tutela ambientale
Servizi vari	- Conoscenza dei servizi aziendali	- tecniche di base delle proprie attività	- Tematiche e metodi di lavoro e di programmazione	- Strumenti di lavoro - conoscenze informatiche di base - Innovazioni	- sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale



SEGUE SCHEMA 1

PROFILI FORMATIVI APPRENDISTATO

AMMINISTRAZIONE E GESTIONE AZIENDALE

- * Tecnici ed operatori di amministrazione/finanza/controllo di gestione
- * Operatori di contabilità
- * Tecnici ed operatori di gestione personale
- * Operatori di segreteria

RICERCA E SVILUPPO DEI PRODOTTO/PROCESSO

- * Tecnici ed operatori di acquisti
- * Tecnici ricerca e sviluppo
- * Disegnatori/progettisti cad/cam
- * Tecnologi di industrializzazione prodotto/processo
- * Tecnici ed operatori di sistemi qualità (processi e prodotti)
- * Tecnici ed operatori di laboratorio
- * Tecnici di ambiente/sicurezza

PRODUZIONE

- * Tecnici programmazione della produzione
- * Tecnici di produzione (gestione reparto/unità operativa)
- * Conduttori di processi e sistemi automatizzati
- * Operatori di produzione e servizi

LOGISTICA

- * Tecnici programmazione della logistica
- * Tecnici ed operatori di approvvigionamenti
- * Magazzinieri
- * Operatori alla movimentazione e stoccaggio

SISTEMI INFORMATIVI

- * Tecnici ed operatori del sistema informativo aziendale
- * Tecnici ed operatori di informatica industriale

COMMERCIALE E COMUNICAZIONE

- * Tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite
- * Operatori- servizi commerciali
- * Venditori (distribuzione/assistenza clienti)
- * Tecnici ed operatori di comunicazione e immagine

MANUTENZIONE - IMPIANTISTICA

- * Tecnici ed operatori della programmazione della manutenzione
- * Manutentori
- * Progettisti di implementazione/adeguamento impianti

INFORMAZIONE MEDICO-SCIENTIFICA

- * Addetto all'informazione medico scientifica

SERVIZI VARI

- * Autisti,
- * Operatori di infermeria,
- * Centralinisti,
- * Portinai,
- * Altri addetti a mansioni discontinue, o a mansioni di semplice attesa o custodia

SCHEMA 2**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**

(Da allegare alla lettera di assunzione)

A - DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Impresa:(ragione sociale ed indirizzo)

Codice fiscale/Partita IVA CCNL applicato: Unionchimica-Confapi

Telefono: Fax: e-mail:

Legale rappresentante: (Nome e Cognome)

Attività dell'impresa:.....

Indirizzo della sede legale:

Sede di lavoro dell'apprendista:

B - DATI RELATIVI ALL'APPRENDISTA

Sig./Sig.ra (Nome e cognome), nato/a a

il (1) residente a via

Telefono: Fax: e-mail:

Cod. fisc. Cittadinanza

Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di extracomunitari):

C - DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

- Titolo/i di studio posseduto/i: a)
b)

- Percorsi di istruzione non conclusi:

- Formazione extra scolastica, compresa quella svolta in apprendistato:

a)

b)

c)

- Possesso di qualifica professionale: (indicare quale/i).....

- Precedente/i esperienza/e lavorativa/e e/o stage:

* Impresa: dal al

- con mansioni di

* Impresa: dal al

- con mansioni di

- Precedente/i periodo/i di apprendistato:

* impresa: dal al

- con mansioni di

D - ASPETTI NORMATIVI

- Data di assunzione:
- Area aziendale:
.....
- Qualifica professionale da conseguire:
.....
- Livello iniziale: (2) - Livello finale: (indicare i livelli come da C.C.N.L.)
- Durata del contratto: mesi (3)
- Orario di lavoro: ☐ tempo pieno ☐ tempo parziale: ore n: (medie settimanali su base annua)

E - CONTENUTI FORMATIVI

Il monte ore della formazione è pari a 120 ore medie annue retribuite, di cui, nel corso dell'intero contratto di apprendistato professionalizzante:

- **Formazione trasversale (4), per complessive n. ore, riguardanti:**

a) Competenze relazionali:

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al ruolo professionale;
- saper comunicare con efficacia sia all'interno che all'esterno;
- saper analizzare e risolvere i problemi;
- definire la propria posizione nell'organizzazione aziendale.

b) Organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia:

- conoscere l'organizzazione del lavoro dell'impresa;
- conoscere gli elementi economici e commerciali dell'impresa, quali: le condizioni ed i fattori di redditività (es. produttività, qualità, efficacia, efficienza, soddisfazione del cliente, ecc.); il contesto di riferimento (es. forniture, reti, mercato, ecc.).

c) Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere gli aspetti principali della disciplina legislativa e contrattuale del rapporto di lavoro;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro.

d) Igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive):

- conoscere gli aspetti normativi ed organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

- **Formazione professionalizzante (5), per complessive n. ore, riguardante il profilo professionale specifico:**

* Aree tematiche: (riportare i contenuti formativi inerenti alla qualifica professionale da conseguire, di cui allo schema 1, eventualmente integrandoli con quelli riferiti alle specifiche esigenze tecniche-organizzative-produttive aziendali)

- 1).....
- 2).....

- 3).....
 4).....
 5).....
 6)
 7)
 8)

F - MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

a) L'impresa effettuerà presso la propria Sede:

- ☐ la formazione trasversale;
☐ la formazione professionalizzante.

b) Per la realizzazione del percorso formativo:

- ☐ non è previsto l'utilizzo di strutture/soggetti esterni;
☐ è previsto l'utilizzo di soggetti esterni
☐ è previsto l'utilizzo di strutture esterne: *(da indicare)*

c) La formazione verrà svolta *(è possibile barrare più opzioni)*:

- | | |
|---|---|
| ☐ Con FAD <i>(Formazione a distanza)</i> | ☐ E-learning |
| ☐ In aula | ☐ Seminari |
| ☐ On the job | ☐ Visite aziendali |
| ☐ In affiancamento | ☐ Esercitazioni |
| ☐ altro : <i>(da indicare)</i> | |

G - TUTOR

Il tutor, con formazione e competenze adeguate (6), è:

il/la Sig./Sig.ra codice fiscale:

☐ Lavoratore qualificato (7):

- livello di inquadramento:

- anni di esperienza:

☐ Titolare dell'impresa (8) ☐ Socio (8) ☐ Familiare coadiuvante (8)

L'IMPRESA

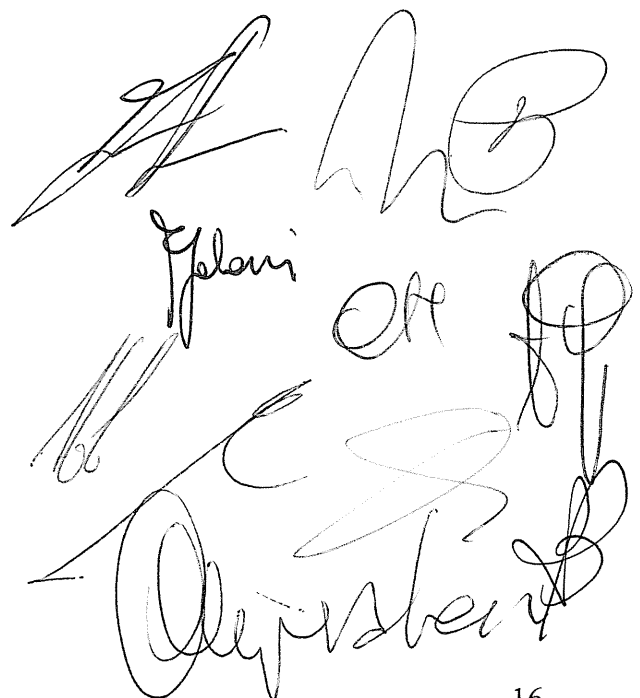
L'APPRENDISTA

NOTE APPLICATIVE

- (1) Il giovane da assumere deve avere un'età compresa tra 18 anni compiuti (ovvero 17 anni compiuti qualora in possesso di una qualifica professionale) e 30 anni non compiuti.
- (2) Il livello iniziale non può essere inferiore, per più di due livelli, rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione.
- (3) Ai fini del computo della durata massima, i periodi di apprendistato effettuati presso più datori di lavoro si cumulano, se documentati dall'apprendista all'atto dell'assunzione, purché:
 - non separati da interruzioni superiori ad un anno;

- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;
 - abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.
- (4) La formazione trasversale deve essere realizzata prevalentemente nel corso della prima parte del contratto di apprendistato.
- (5) La formazione professionalizzante è riportata nello Schema 1.
- (6) La formazione, le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D. M. 28 febbraio 2000.
- (7) Il tutor deve:
- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
 - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
 - possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.
- (8) Ipotesi previste solo per le imprese con meno di 15 dipendenti.

pk

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. At the top left is a stylized signature. To its right is a large, loopy initial 'HO'. Below the top-left signature is the name 'Giani' written in a cursive script. To the right of 'Giani' are the initials 'OH' and a signature that appears to be 'JP'. At the bottom is a large, prominent signature that reads 'Quaranta'.

ALLEGATO 3**ATTIVITÀ FORMATIVA SVOLTA DURANTE IL PERIODO DI APPRENDISTATO**

Aree tematiche e Contenuti	Periodo e Durata	Modalità adottate	Sottoscrizione tutor e apprendista
	Dal Al Totale ore:	☐ FAD (<i>Formazione a distanza</i>) ☐ In aula ☐ On the job ☐ In affiancamento ☐ E-learning ☐ Esterna ☐ Altro	Tutor Apprendista
	Dal Al Totale ore:	☐ FAD (<i>Formazione a distanza</i>) ☐ In aula ☐ On the job ☐ In affiancamento ☐ E-learning ☐ Esterna ☐ Altro	Tutor Apprendista
	Dal Al Totale ore:	☐ FAD (<i>Formazione a distanza</i>) ☐ In aula ☐ On the job ☐ In affiancamento ☐ E-learning ☐ Esterna ☐ Altro	Tutor Apprendista
	Dal Al Totale ore:	☐ FAD (<i>Formazione a distanza</i>) ☐ In aula ☐ On the job ☐ In affiancamento ☐ E-learning ☐ Esterna ☐ Altro	Tutor Apprendista
	Dal Al Totale ore:	☐ FAD (<i>Formazione a distanza</i>) ☐ In aula ☐ On the job ☐ In affiancamento ☐ E-learning ☐ Esterna ☐ Altro	Tutor Apprendista
	Dal Al Totale ore:	☐ FAD (<i>Formazione a distanza</i>) ☐ In aula ☐ On the job ☐ In affiancamento ☐ E-learning ☐ Esterna ☐ Altro	Tutor Apprendista
	Totale ore:		

Art - Contratti di inserimento

Per la disciplina del contratto di inserimento si fa riferimento alle disposizioni del D.Lgs 276/2003 e dell'Accordo interconfederale 11.02.2004.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

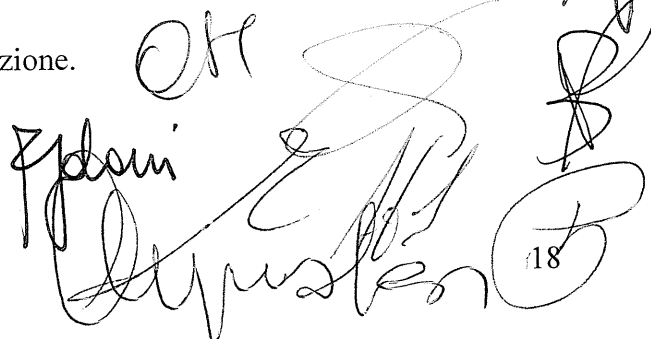
Nel contratto vanno indicati:

- la durata,
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal **presente CCNL** per il parametro di inquadramento attribuito al lavoratore nel contratto di inserimento,
- l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale,
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due parametri rispetto a quello spettante in relazione alle mansioni per il conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i parametri previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza e dall'area funzionale,
- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un parametro qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo.

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

Nel progetto verranno indicati:

1. la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto,
2. la durata e le modalità della formazione.



Il contratto di inserimento ha una durata massima di 18 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.

In attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 11.02.2004 la durata sarà pari a 12 mesi qualora il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento ha diritto ad un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, nelle seguenti modalità:

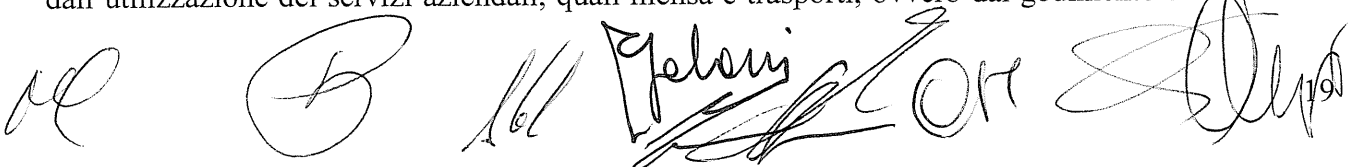
1. per i contratti di inserimento di 18 mesi:

- a. **Trattamento economico:** è previsto un periodo di 90 giorni, nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia;
- b. **Conservazione del posto:** il periodo complessivo di conservazione del posto è di 135 giorni di calendario nell'arco dei 18 mesi di contratto;

2. per i contratti di inserimento di durata inferiore a 18 mesi:

- a. **Trattamento economico:** il trattamento di cui al precedente punto 1 viene proporzionato alla durata del contratto stesso (calcolato in diciottesimi)
- b. **Conservazione del posto:** i suddetti periodi complessivi di conservazione del posto saranno proporzionati alla durata del contratto stesso (calcolato in diciottesimi) e comunque in misura non inferiore a 70.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized 'AC', a large circular signature, a signature that appears to be 'G. Geronzi', and several other less legible signatures and initials, including one that looks like 'OH'.

indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente CCNL (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc...).

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

La Direzione Aziendale informerà la RSU e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di inserimento e la relativa tipologia.

Aggiungere dopo l'articolo 6 (tirocinio) il seguente articolo:

Art.... - Contratto a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore a quello contrattuale. Esso può essere di tipo orizzontale, di tipo verticale e di tipo misto secondo le previsioni dell'art. 1, comma 2, lett. c), d) e d) bis del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell'art. 3 comma 7 e seguenti del D.Lgs n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, possono essere previste clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) e/o, nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole flessibili e/o elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSU **o da un componente delle OO.SS. territoriali da egli indicato**, l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, fermo restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU **o da un componente delle OO.SS. territoriali da egli indicato**.



Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale (clausola flessibile), il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 15 punto A) del CCNL 02.03.04, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica), è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 15 punto A) del CCNL 02.03.04, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 7 giorni. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 7 giorni.

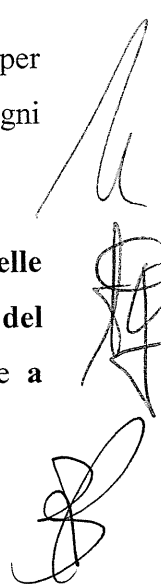
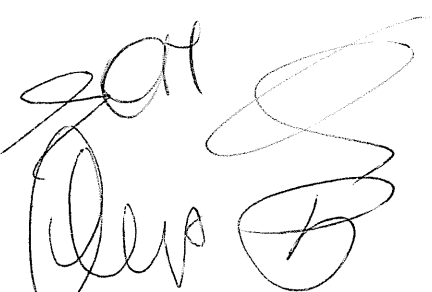
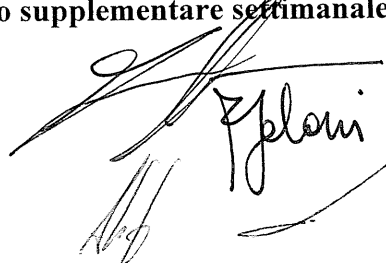
I trattamenti normativi ed economici sono regolati dal D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni ed in particolare dall'art. 4, comma 2, lett. a) e b).

E' consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa alle condizioni di cui all'art. 5 del D. Lgs n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

E' possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. Tale possibilità è consentita per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Le prestazioni supplementari, saranno retribuite con **una** maggiorazione **pari all' 80% delle percentuali di cui all'articolo 10, calcolate** sulla retribuzione di cui all'art. 15 punto A) del CCNL 02.03.04, comprensive dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge **a partire dalla 2° ora di lavoro supplementare settimanale.**



Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 15 punto A) del CCNL 02.03.04, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è possibile la prestazione di lavoro straordinario. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

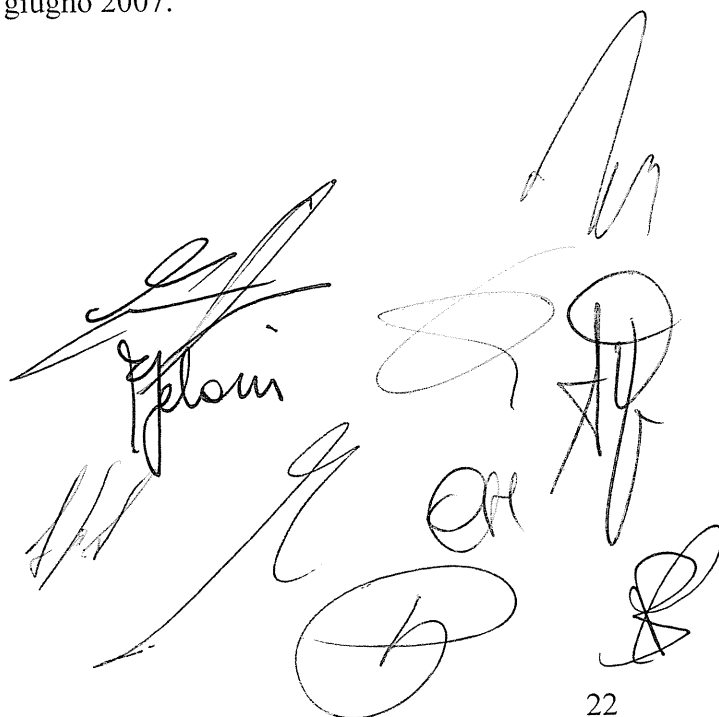
La Direzione aziendale informerà la RSU e/o le OO.SS. territoriali, annualmente o a richiesta trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

CHIARIMENTO A VERBALE

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla maggiorazione di cui al comma 5, nel caso in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sua necessità.

NOTA A VERBALE

In relazione all'attuazione delle deleghe previste dal D. Lgs 368/2001 e dal D.Lgs. 276/2003 in materia di tipologie contrattuali diverse da quelle disciplinate dal presente accordo (apprendistato, contratto di inserimento e lavoro a tempo parziale), le parti istituiscono una Commissione paritetica che, con riferimento al contratto a termine e al contratto di somministrazione, dovrà ultimare i lavori entro il 30 giugno 2007.

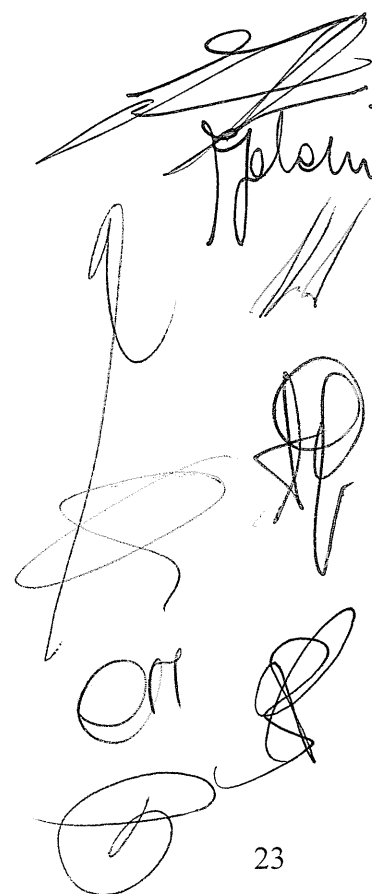


CAPITOLO III

Art. 6

Tirocinio

(Abrogato)



CAPITOLO V

Art 17

Scatti di anzianità

Sostituire l'articolo 17 come segue:

primo capoverso:

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad aumenti di anzianità nelle seguenti cifre fisse differenziate per parametro di inquadramento.

Parametri	Importo scatto di anzianità – euro -
A	10.33
B	11.88
C	12.91
D	13.94
E	15.49
F	18.08
G	20.66
H	23.24

Il numero massimo di scatti di anzianità maturabile è 5.

secondo capoverso:

A far data dal 01.01.07, in caso di passaggio ad un parametro superiore, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti maturati e ai fini della determinazione del numero degli scatti o frazione di essi da considerarsi maturati dal momento del passaggio al nuovo parametro, l'importo sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo parametro, arrotondato al secondo decimale.

Il quoziente indicherà il numero e la frazione di scatti già maturati dal lavoratore e, per differenza, il numero e frazione degli scatti da maturare.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Fino alla data del 31.12.06 rimane in vigore la normativa di cui all'articolo 17 del CCNL 02.03.04.

NOTA A VERBALE

I lavoratori che, successivamente all'entrata in vigore del presente articolo, al momento del passaggio di parametro, abbiano già maturato 5 scatti, matureranno la frazione di scatto residua trascorsi 24 mesi dal passaggio di parametro.

Art. - Premio per obiettivi

....omissis....

7) A decorrere dal 1° luglio 2007, in mancanza di un premio aziendale collegato ad obiettivi o di altri premi collettivamente erogati, saranno corrisposti gli importi previsti di cui alla tabella (Allegato 18):

Allegato 18.

Parametri retributivi	importi mensili	importi annui
A	7,54	98,00
B	8,23	107,00
C	9,46	123,00
D	11,00	143,00
E	12,31	160,00
F	13,23	172,00
G	14,69	191,00
H	16,31	212,00

Art. Elementi della retribuzione

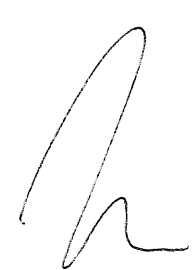
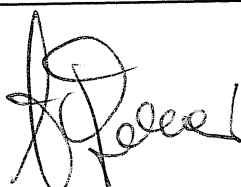
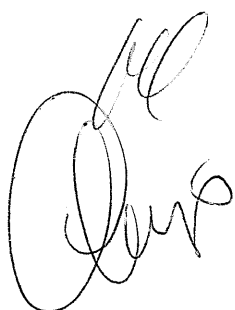
.....omissis.....

alla lettera d) aggiungere dopo "...o indennità sostitutive", **nonché gli importi di cui all'Allegato 18.**

Art....Minimi contrattuali

....omissis....

Parametri retributivi	dal 1/11/2006	dal 1/03/2007	Aumenti a regime
A	34,66	23,57	58,23
B	38,07	25,89	63,96
C	43,75	29,75	73,50
D	50,00	34,00	84,00
E	56,25	38,25	94,50
F	61,36	41,73	103,09
G	68,18	46,36	114,54
H	75,57	51,39	126,96



B. Conseguentemente i nuovi minimi saranno aumentati come segue:

Parametri retributivi	minimi in vigore fino al 31/10/2006	dal 1/11/2006	dal 1/03/2007
A	1.099,00	1.133,66	1.157,23
B	1.178,00	1.216,07	1.241,96
C	1.286,00	1.329,75	1.359,50
D	1.410,00	1.460,00	1.494,00
E	1.489,00	1.545,25	1.583,50
F	1.663,00	1.724,36	1.766,09
G	1.819,00	1.887,18	1.933,54
H	1.895,00	1.970,57	2.021,96

Al terzultimo comma modificare 01.04.2004 con 01.01.2007 e 145,00 con **160,00**

Al penultimo comma modificare 31,00 con **46,00**.

La retribuzione di riferimento, per il calcolo degli aumenti del biennio economico 2008/2009, sarà di € 1.260,00 al livello A (parametro 100)

Aggiungere in fondo all'articolo:

UNA TANTUM

Con la retribuzione di competenza dei mesi di ottobre 2006 e gennaio 2007, a tutti i lavoratori in forza alla data del 5 ottobre 2006 sarà corrisposto rispettivamente un importo UNA TANTUM di € 250,00 e € 200,00.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, quanto non ancora erogato sarà corrisposto unitamente alle competenze di fine rapporto.

Tali importi:

- sono omnicomprensivi di ogni incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto, ivi compreso il TFR.
- coprono tutte le assenze (comprese maternità, CIGO, CIGS), fatta eccezione per le aspettative non retribuite, permessi e assenze non retribuiti, nonché congedi che non danno diritto ad alcun trattamento economico;
- sono suddivisibili in quote mensili in ragione dei mesi prestati presso l'azienda nel periodo 1° gennaio 2006 – 31 ottobre 2006, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;
- comprendono gli importi eventualmente corrisposti a titolo di indennità di vacanza contrattuale;
- sono erogati nelle percentuali contrattualmente previste agli apprendisti ai quali viene corrisposta la retribuzione in misura percentuale;
- sono erogati in proporzione all'orario di lavoro concordato al personale a tempo parziale.

CAPITOLO VII

Art. 41

Trattamento per maternità e paternità

A. Per il trattamento normativo ed economico in caso di **maternità/paternità** valgono le vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

I periodi di assenza dal lavoro sono stabiliti dal D. Lgs. n. 151/2001. Per quanto concerne i congedi previsti dal D. Lgs. 151/2001 e dalle relative disposizioni attuative restano fermi i termini di preavviso per la richiesta di godimento dei predetti congedi così come disciplinato dalle norme di legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

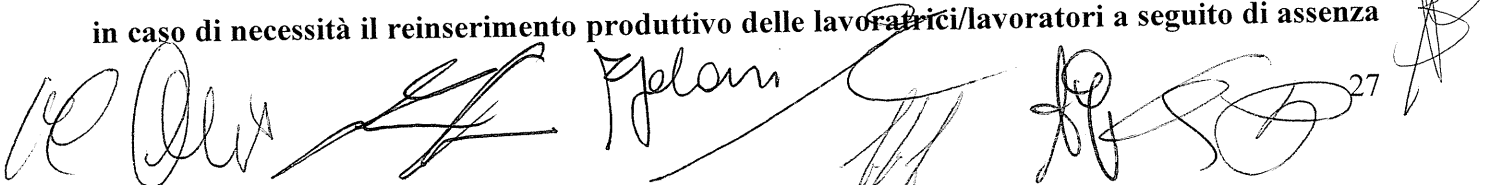
B. L'azienda erogherà a tutte le lavoratrici interessate un'integrazione salariale, in aggiunta al trattamento previsto dalla legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di assenza.

La stessa integrazione sarà riconosciuta anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo obbligatorio post parto ai sensi del art. 28 comma 1 D.Lgs. 151/2001.

Al padre lavoratore in concomitanza con la nascita del figlio ed in caso di esaurimento degli istituti contrattuali, sarà riconosciuto 1 giorno di permesso retribuito aggiuntivo

Le assenze dal lavoro per **maternità**, con esclusione del congedo anticipato, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 ed entro l'anno di età del bambino.

Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'art 9 della legge 53/2000 e delle opportunità ivi contenute, potranno promuovere l'assunzione di iniziative per facilitare in caso di necessità il reinserimento produttivo delle lavoratrici/lavoratori a seguito di assenza



per maternità/paternità o per fruizione di congedi parentali, attraverso percorsi formativi/informativi che saranno individuati a livello nazionale.

CAPITOLO VIII

AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 46

Ambiente di lavoro

Punto 3) Rappresentante per la sicurezza modificare come segue:

- A. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il RLS, previsto dal D.Lgs. 626/94, nei seguenti numeri:
- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 80 dipendenti;
 - **2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 81 a 200 dipendenti;**
 - 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti;
 - 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

G. Secondo capoverso modificare come segue:

Nel triennio di mandato vengono riconosciute 8 ore complessive di permesso retribuito aggiuntive.

Ulteriori 8 ore di permesso retribuito nel triennio di mandato possono essere concesse a fronte di interventi formativi di aggiornamento attuati in relazione all'evoluzione della legislazione in materia

...Omissis...

CAPITOLO XI

Art. 61

Trattamento di fine rapporto

Aggiungere dopo il quarto capoverso:

In aggiunta alle ipotesi previste dall'art. 2120 c.c., i lavoratori potranno richiedere un anticipo del TFR durante il periodo di aspettativa facoltativa di importo tale da consentire l'integrazione dell'indennità economica dell'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta di fatto che avrebbero percepito lavorando.

L'anticipo sarà concesso nell'ambito delle condizioni e limiti previsti dall'art. 2120 c.c.

... Omissis...

CAPITOLO XII

Art. 63

Assemblee

Aggiungere al termine dell'articolo la seguente NOTA A VERBALE:

Ai fini dell'applicabilità della disciplina contenuta nel presente articolo i lavoratori a tempo parziale ed i lavoratori a tempo determinato saranno proporzionalmente computati come media dell'anno (01.01.- 31.12) precedente la richiesta di assemblea.

Le frazioni di unità sono arrotondate all'unità superiore se almeno pari a 0,5.

Polini
Bel
Alf. - L. Alf.
Amuratori

Salanti Ugo
D. P. P.
for P. Alf.
ONE
Salanti Ugo
Amuratori
Amuratori