

NOTA A VERBALE

Le parti hanno convenuto che dal 01.07.'06 il trattamento di malattia degli apprendisti sarà portato al 100% dal primo giorno

DECORRENZA E DURATA

La parte economica avrà validità dal 01.01.'06 al 30.06.'07.
Firenze 4 aprile 2006

DOCUMENTO PROGRAMMATICO

L'ANIAF da alcuni anni sta riservando grande attenzione al capitale umano delle aziende associate.

In quest'ottica la formazione è vista quale momento strategico di crescita e sviluppo delle imprese.

Per raggiungere gli obiettivi di eccellenza e sviluppo del sistema produttivo sono stati attivati momenti di confronto con le Istituzioni pubbliche e private e sono stati sottoscritti importanti Protocolli quali:

- Protocollo con L'Istituto Geografico Militare per l'attività di formazione e consultazione per la definizione delle procedure di gare
- Protocollo con il Ministero per l'ambiente per l'attività di formazione
- Protocollo con la Fondazione Sorella Natura per attività di monitoraggio del territorio e la sua salvaguardia

L'ANIAF ritiene fondamentale confermare il proprio impegno nel mettere a disposizione il know how formato dalla conoscenza e dall'alta qualificazione professionale dei propri addetti, proprio per il miglioramento della qualità della vita e il rispetto dell'ambiente e conferma la necessità di fare quanto necessario per la moralizzazione del settore.

Per poter continuare ad operare con l'impegno sociale ed etico fino ad oggi dimostrato ed evidenziato dall'iniziativa assunte le imprese associate devono poter contare su un panorama di riferimento che salvaguardi la competitività, migliori la stabilità e promuova e rilanci la concorrenzialità rispetto ad imprese straniere che sempre più si propongono sul mercato nazionale ed internazionale.

Solo conseguendo un equilibrio ottimale fra le diverse problematiche esistenti potranno essere conseguiti gli obiettivi strategici di sviluppo del settore.

Analizzando il settore della cartografia rileviamo che:

- a) ormai da anni versa in una crisi sempre più profonda, dovuta ad un mercato limitato, praticamente, alla sola committenza pubblica;
- b) c'è un' eccessiva frammentazione delle aziende, tutte di piccole o piccolissime dimensioni;
- c) utilizzo, nell'affidamento delle commesse della pratica del massimo ribasso quale elemento di valutazione delle offerte;
- d) i comportamenti di molte amministrazioni pubbliche che applicano capitolati d'appalto e regole di affidamento molto variegate e personalizzate, con il risultato di rendere le stesse poco trasparenti, "sartoriali se non mirate" o comunque di difficile interpretazione;
- e) incidenza negativa sulla qualità per la presenza sul mercato di molte aziende di esclusiva estrazione informatica e scarsa o nessuna esperienza cartografica con conseguente svalutazione della qualità delle attività di cartografia;
- f) abbassamento verso il basso dei prezzi di appalto, con conseguente penalizzazione di chi intende lavorare in qualità:
 - g) mancanza di controllo che favorisce la presenza sul mercato di aziende con strutture pressoché inesistenti, che partecipano e si aggiudicano appalti non garantendo le capacità tecniche ed operative richieste e non rispettando il riferimento al CCNL;
 - h) inesistenza di Organi di controllo sugli appalti.
 - i) la mancanza di indicazione dei costi del settore a cui gli appaltatori dovrebbero fare riferimento nell'aggiudicazione degli appalti al fine di salvaguardare e garantire l'applicazione del contratto di categoria
 - l) la mancata approvazione del Disegno di Legge dell'On Veltri.

Tale situazione, oltre determinare un rischio per i Committenti, falsa completamente le regole del mercato e dequalifica un settore la cui affidabilità e credibilità ha da sempre costituito un elemento di garanzia per l'Amministrazione Pubblica. Si ritiene pertanto necessario che un'importante azione di sensibilizzazione, coinvolgimento ed intervento della Pubblica Amministrazione centrale e decentrata, su questi temi:

Dobbiamo partire dalla constatazione oggettiva che le nostre imprese realizzano la "Carta d'Identità" del territorio e che pertanto la relativa produzione e modalità di rappresentazione non può non rispondere a regole certificate e condivise, alla cui base occorre che sia posta la massima attenzione nella verifica delle capacità tecniche ed operative dei soggetti affidatari.

Questi obiettivi non possono non trovare nel Sindacato un partner.

Solo conseguendo obiettivi certi per il settore potrà essere salvaguardato anche l'interesse dei lavoratori di questo delicato settore produttivo.

In termini operativi riteniamo che per raggiungere gli obiettivi suddetti le parti interessate debbano chiedere al Governo e alla Pubblica Amministrazione:

- 1) creazione di un albo di aziende certificate sia in relazione alle proprie capacità tecniche ed operative, sia in termini di correttezza contrattuale nei confronti dei propri dipendenti, cui la Pubblica Amministrazione sia tenuta a riferirsi;
- 2) costituzione di un Organismo paritetico, riconosciuto con decreto legge, di monitoraggio e controllo sul sistema degli appalti;
- 3) promozione di un'attività di maggiore controllo sul mercato della cartografia sia in termini di riqualificazione ed omogeneizzazione dei Capitolati d'appalto, sia in relazione alla selezione degli affidatari dei lavori;
- 4) certificazione del costo minimo di riferimento nelle gare di appalto con la pubblicazione da parte del Ministero del lavoro delle tabelle del costo orario contrattuale

Con riferimento alle gare di rilevanza comunitaria, sempre più presenti nel panorama della cartografia tecnica, si ritiene inoltre opportuno che l'Organismo paritetico eserciti un'attività

di monitoraggio e proponga agli organismi nazionali o comunitari interventi a favore del settore al fine di evitare che diverse condizioni contrattuali, possano favorire le aziende straniere, facilitando il loro ingresso sul mercato italiano ed allo stesso tempo impedendo alle aziende italiane di non avere accesso ai mercati comunitari.

SETTORE AZIENDA AEROFOTOGRAMMETRICHE

Operatore finito di stazione grafica interattiva

Area di attività:

Lavoratore che sia in grado di operare con qualsiasi sistema grafico interattivo per trasformare il prodotto della restituzione numerica in cartografia strutturata, anche finalizzata alla realizzazione di geodatabase. Deve pertanto conoscere ed essere in grado di utilizzare software CAD e/o dedicati alla gestione di cartografia, predisporre ed editare le relative librerie, adeguandole alle esigenze dei diversi capitolati e di uniformarle a quelle utilizzate da altre imprese associate per lo stesso lavoro. Deve inoltre essere in grado di provvedere strutturazione dei file cartografici per adeguarli ai formati di consegna finale ed avere le conoscenze necessarie a strutturare i file in funzione delle diverse necessità poste dal Committente (plottaggi, file neutri, file con e senza vestizione). Deve inoltre essere in grado di realizzare le bandelle e di eseguire plottaggi con i più diversi macchinari. Deve infine essere in grado di sviluppare semplici programmi e studiare elementari algoritmi per il conseguimento dei migliori risultati tecnici e di presentazione del lavoro cartografico finale. Si può considerare compreso anche in questa figura professionale il Lavoratore (già descritto nella figura del restituitista o gestore di immagini) che sia specializzato nella realizzazione dell'ortofocarta digitale e per la costruzione del DTM.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di lavoro
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi processi produttivi
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e schede di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia dei sistemi operativi e dei vari software utilizzati
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare i più comuni software
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Operatore informatico con capacità di produzione di database e geodatabase:

Area di attività:

Lavoratore con conoscenze avanzate di informatica e di gestione di cartografia numerica. Fa parte di questa figura l'esperto GIS, vale a dire il lavoratore analista-programmatore che in piena autonomia decisionale opera nel campo dei Sistemi Informativi Territoriali e delle Banche dati. Deve possedere conoscenze relative alla strutturazione e gestione di database e data-base relazionali, conoscere le più diffuse piattaforme per la gestione di Sistemi Informativi Territoriali (SIT/GIS), essere in grado di sviluppare utilities e semplici applicativi utilizzando i rispettivi linguaggi di programmazione. Deve conoscere e saper utilizzare, all'interno dei GIS, gli strumenti di gestione e trasformazione di sistemi di coordinate, essere in grado di importare ed esportare dati nei più diffusi formati, avere le competenze per interpretare, tradurre ed ottimizzare le richieste del Committente per strutturare un geodatabase e le relative modalità di interrogazione.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di lavoro
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi processi produttivi
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e schede di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia dei sistemi operativi e dei vari software utilizzati
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione hardware e software idonea per l'espletamento del collaudo
- Essere in grado di monitorare e verificare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare i più comuni software
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Impiegato di concetto:

Area di attività:

• Impiegato di concetto: Lavoratore che sia in grado di applicare tutte le norme relative alla corretta amministrazione e contabilità dell'Azienda o l'addetto all'ufficio personale e manodopera che studi e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso tutti gli Istituti assicurativi e previdenziali.

Dovrà essere a conoscenza delle normative vigenti in materia di appalti pubblici relativamente al settore di appartenenza nel quale opera l'Azienda al fine di garantire la corretta presentazione dei documenti secondo le modalità fissate dai bandi di gara.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi di lavoro
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi processi produttivi
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro e le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione amministrativa e tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e schede di controllo qualità
- Conoscere alcuni elementi di base della tecnologia dei sistemi operativi e dei vari software utilizzati
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper analizzare i risultati del processo lavorativo, individuare eventuali punti di criticità durante lo svolgimento del progetto e, in stretta collaborazione con il project manager, suggerire possibili correttivi riportando alla Direzione.
- Conoscere e saper utilizzare i più comuni software
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Operatore di volo:

Area di attività:

• Navigatore finito. Lavoratore che sia in grado di operare con qualsiasi camera da presa (anche digitale) e su qualsiasi aeromobile (anche jet), di progettare ed eseguire ogni tipo di ripresa sia in campo nazionale che internazionale.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di lavoro
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi processi produttivi
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e schede di controllo qualità

- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia dei sistemi operativi e dei vari software utilizzati
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare i più comuni software
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Operatore di campagna:

Area di attività:

• Operatore di campagna finito (o topografo finito): Lavoratore che sia in grado di organizzare ed eseguire qualsiasi operazione di campagna e/o cantiere, ed in grado di usare qualsiasi tipo di strumento topografico e/o geodetico, compreso il GPS, eseguendo anche la taratura e le verifiche di base. Deve inoltre avere conoscenza specifica di tutti i metodi di rilevamento e/o controllo topografico esistenti in modo da impiegarne e/o indicarne, in base a richieste o direttive di massima, il più confacente per ottenere risultati validi nel rispetto delle prescrizioni tecniche e tolleranze da conseguire. Deve inoltre essere in grado di fornire i risultati delle operazioni topografiche di campagna, di cantiere o di stabilimento, attraverso la compilazione di qualsiasi registro di campagna ed elaborato di calcolo e grafico, sia manuale che con programma specifico (con autocad od altro) e/o relazione progettuale nonché finale. Deve essere in grado di organizzare e svolgere la fase di ricognizione in campo, necessaria a correggere ed integrare il prodotto ottenuto dalla fotointerpretazione, con ulteriori informazioni raccolte sul posto.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di lavoro
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi processi produttivi
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e schede di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia dei sistemi operativi e dei vari software utilizzati
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare i più comuni software
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Operatore addetto alla restituzione:

Area di attività:

• Restitutista finito (sia per la fotogrammetria aerea e/o satellitare che per quella dei vicini, alias gestore di immagini per la cartografia digitale e l'ortofocarta digitale): Lavoratore che sia in grado di eseguire qualsiasi tipo di restituzione a qualsiasi scala ed in condizione di operare su qualsiasi tipo di strumento analogico e/o analitico e/o digitale ed in grado di effettuare tutte le operazioni relative alla triangolazione aerea. E' da considerarsi restitutista finito anche il Lavoratore in grado di provvedere in maniera autonoma alla memorizzazione delle immagini ed alla realizzazione dell'ortofocarta digitale. E' peraltro richiesto che il Restitutista di questo livello sia in grado di eseguire manualmente e/o con calcolatore programmato qualsiasi calcolo topografico inerente alla restituzione e qualsiasi taratura degli strumenti su cui opera.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di lavoro
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi processi produttivi
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e schede di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia dei sistemi operativi e dei vari software utilizzati
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare i più comuni software
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Operatore finito di stazione grafica interattiva

Area di attività:

Lavoratore che sia in grado di operare con qualsiasi sistema grafico interattivo per trasformare il prodotto della restituzione numerica in cartografia strutturata, anche

finalizzata alla realizzazione di geodatabase. Deve pertanto conoscere ed essere in grado di utilizzare software CAD e/o dedicati alla gestione di cartografia, predisporre ed editare le relative librerie, adeguandole alle esigenze dei diversi capitolati e di uniformarle a quelle utilizzate da altre imprese associate per lo stesso lavoro. Deve inoltre essere in grado di provvedere strutturazione dei file cartografici per adeguarli ai formati di consegna finale ed avere le conoscenze necessarie a strutturare i file in funzione delle diverse necessità poste dal Committente (plottaggi, file neutri, file con e senza vestizione). Deve inoltre essere in grado di realizzare le bandelle e di eseguire plottaggi con i più diversi macchinari. Deve infine essere in grado di sviluppare semplici programmi e studiare elementari algoritmi per il conseguimento dei migliori risultati tecnici e di presentazione del lavoro cartografico finale. Si può considerare compreso anche in questa figura professionale il Lavoratore (già descritto nella figura del restituitista o gestore di immagini) che sia specializzato nella realizzazione dell'ortofocarta digitale e per la costruzione del DTM.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di lavoro
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi processi produttivi
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e schede di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia dei sistemi operativi e dei vari software utilizzati
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare i più comuni software
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Operatore informatico con capacità di produzione di database e geodatabase:

Area di attività:

Lavoratore con conoscenze avanzate di informatica e di gestione di cartografia numerica. Fa parte di questa figura l'esperto GIS, vale a dire il lavoratore analista-programmatore che in piena autonomia decisionale opera nel campo dei Sistemi Informativi Territoriali e delle Banche dati. Deve possedere conoscenze relative alla strutturazione e gestione di data-base e data-base relazionali, conoscere le più diffuse piattaforme per la gestione di Sistemi Informativi Territoriali (SIT/GIS), essere in grado di sviluppare utilities e semplici applicativi

utilizzando i rispettivi linguaggi di programmazione. Deve conoscere e saper utilizzare, all'interno dei GIS, gli strumenti di gestione e trasformazione di sistemi di coordinate, essere in grado di importare ed esportare dati nei più diffusi formati, avere le competenze per interpretare, tradurre ed ottimizzare le richieste del Committente per strutturare un geodatabase e le relative modalità di interrogazione.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di lavoro
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi processi produttivi
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e schede di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia dei sistemi operativi e dei vari software utilizzati
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione hardware e software idonea per l'espletamento del collaudo
- Essere in grado di monitorare e verificare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare i più comuni software
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

LIVELLI D'INQUADRAMENTO

1° Livello - Appartengono a questo livello i Lavoratori, a cui, in aziende con più di venti dipendenti, sono attribuite funzioni direttive, le quali implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza o di più servizi e reparti importanti (compreso - se esiste - il reparto Progettazione), con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione Aziendale, compresa la responsabilità del Sistema Qualità, se esiste. E' compreso in questa figura anche il dipendente che abbia le funzioni di project manager, che adempie anche al compito di coordinare ed ottimizzare i rapporti tra ditte in caso di raggruppamenti di imprese (o Consorzi o Società consortili).

2° Livello - Appartengono a questo livello i lavoratori che nei vari rami della lavorazione coordinino e controllino, in condizione di autonomia decisionale ed operativa, un solo reparto di lavoro con più di dieci addetti (contabilità, campagna, restituzione classica e/o numerica e/o digitale, ortofoto, editing, SIT/GIS, laboratorio fotografico e/o fotoincisione, ecc.), compresa la responsabilità settoriale del Sistema Qualità.

3° Livello - Appartengono a questo livello i Lavoratori che, in un singolo ramo delle lavorazioni aerofotogrammetriche, esplicano funzioni che richiedono la più alta specializzazione professionale. A titolo di chiarimento si considera che il livello di cui sopra spetta a colui il quale svolga almeno una delle mansioni sopra descritte.

4° Livello - Appartengono a questo livello i Lavoratori che, nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa, esplicano mansioni specializzate nei limiti delle indicazioni loro impartite, nonché i lavoratori provenienti dal 5° livello. A titolo di chiarimento hanno diritto a questo livello l'Impiegato di concetto, il Navigatore, l'Operatore di campagna (o Topografo) il Restitutista che sia capace di acquisire dati in forma numerica e/o con sistemi digitali, l'Operatore di stazione grafica interattiva per l'editing e/o per i SIT/GIS e/o per l'ortofocarta digitale, il Fotografo di bordo, il Tecnico di Laboratorio fotografico.

5° Livello - Appartengono a questo livello i Lavoratori che, nell'ambito delle funzioni tecniche o amministrative, esplicano mansioni dell'ordine di semplice qualificazione. A titolo di chiarimento fanno parte di questo livello i Lavoratori che hanno la funzione di addetto alla digitalizzazione e/o di addetto all'inserimento di dati alfa numerici, il centralinista, l'archivista, il protocollista, il manutentore, l'autista, il fattorino, il custode, il cuoco. Fanno inoltre parte del presente livello i lavoratori che, ultimato l'apprendistato, il tirocinio o il corso di formazione, permangono per dodici mesi in questo 5° livello, acquisendo quindi automaticamente il 4° livello.

6° Livello - Appartengono a questo livello i Lavoratori addetti a lavori o servizi di manovalanza comune. A titolo di chiarimento fanno parte di questo livello i canneggiatori e i porta stadia.

Quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori inquadrati nel 1° livello che, oltre a quanto stabilito dalla relativa declaratoria, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, sono chiamati a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

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.

Ai Lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuta un'indennità di funzione di €..... mensili.

Ai Lavoratori con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

CCNL AZIENDE AEROFOTOGRAMMETRICHE

ORARIO DI LAVORO

FLESSIBILITA'

4) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale, e quindi non per esigenze stabili e permanenti, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato, in regime di flessibilità, anche come media in un arco temporale annuo.

In tal caso, previa comunicazione e valutazione con la Rappresentanza Sindacale Unitaria e in mancanza alle OO.SS territoriali potranno essere attuati per l'intera azienda, per reparti o per unità produttive, regimi di orario che prevedono settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale, nei limiti delle 48 ore settimanali e settimane con prestazioni inferiori all'orario contrattuale.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale potranno anche essere realizzate tramite l'attribuzione di giornate di riposo retribuito per singoli lavoratori.

Ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione relativa al normale orario contrattuale anche agli effetti degli istituti contrattuali, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni superiori all'orario medio sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni inferiori. Peraltro, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 10% sulla retribuzione oraria mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 20%.

Gli scostamenti dal programma iniziale saranno tempestivamente comunicati alla Rappresentanza Sindacale Unitaria Unitaria e in mancanza alla OO.SS territoriali ed il riequilibrio dovrà essere riprogrammato non oltre tre mesi dal periodo originariamente previsto.

Dichiarazione a verbale

Pause

Le Parti convengono che la prescrizione di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003 è considerata assoluta qualora in azienda esista un regime di pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri.

In assenza di accordi scritti sull'argomento tra direzioni aziendali e RSU si procederà alla certificazione del regime di pause esistente.

- Dichiarazione a verbale

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D.Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la RSU o, in caso di mancanza di quest'ultima, le OO.SS. Territoriali potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

CCNL AZIENDE AEROFOTOGRAMMETRICHE

MERCATO DEL LAVORO

Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che,

dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente 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 verranno indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Il inquadramento iniziale sarà al livello 6° per i primi 6 mesi; successivamente il inquadramento sarà al livello 5°.

Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, il inquadramento sarà di un livello inferiore a quello previsto dalla Classificazione professionale unica.

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:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata di 18 mesi.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà 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 teorica sarà effettuata per il comparto aerofotogrammetrico sulla base del programma predisposto in base alle indicazioni degli organismi di cui agli artt. 2 e 3 del CCNL. Copia del programma sarà data al lavoratore.

Per il comparto aerofotogrammetrico il programma di formazione teorica sarà definito da una Commissione paritetica costituita dalle organizzazioni datoriali e sindacali.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Per quanto riguarda il Premio di risultato, a livello aziendale sarà valutata l'applicazione dell'istituto ai lavoratori con contratto di inserimento e in questo ambito i criteri e le modalità da adottare.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

- Dichiarazione a verbale -

Le previsioni relative all'utilizzo per la formazione teorica dei programmi predisposti dalla Commissione paritetica per il comparto aerofotogrammetrico troveranno attuazione da quando i programmi saranno disponibili per le aziende.

Il contratto di inserimento è, pertanto, utilizzabile fin dalla entrata in vigore del presente CCNL.

Contratto di somministrazione a tempo determinato

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Il termine inizialmente posto può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga deve essere fornita, salvo motivi di urgenza, con un preavviso di cinque giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata.

Comunque l'informativa non può essere fornita con un anticipo inferiore a due giorni.

In sede aziendale, tra Direzione e RSU verranno individuati criteri e modalità per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di somministrazione.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al comma precedente il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 16% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale;
- per operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti;
- per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;
- per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

In situazioni particolari, sempre per le fattispecie sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra direzione e R.S.U. e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 20%.

Sono comunque consentite ai titoli di cui sopra 5 contratti di somministrazione nelle aziende superiori a 15 dipendenti. Nelle aziende inferiori a 16 dipendenti è possibile attivare almeno 2 contratti di somministrazione

Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18/3/1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ai fini dell'attuazione della previsione di legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6/3/1978 n. 218.

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 16% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale;
- per operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti;
- per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;
- per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- per copertura di necessità straordinarie connesse alla introduzioni di innovazioni tecnologiche.

In situazioni particolari, sempre per le fattispecie sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra direzione e R.S.U. e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 20%.

Sono comunque consentite ai titoli di cui sopra 5 assunzioni a termine nelle aziende superiori a 15 dipendenti. Nelle aziende inferiori a 16 dipendenti è possibile attivare almeno 2 assunzioni a termine.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro.

Le aziende, forniranno annualmente alla RSU R.S.U. e, in mancanza di queste ultime alle OO.SS. territoriali informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore un trattamento di fine rapporto proporzionato alla durata del contratto stesso calcolato con le modalità previste dal presente contratto nazionale.

Gli istituti a carattere annuale saranno frazionati per 365esimi e corrisposti per quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposta al contratto.

L'integrazione economica a carico della azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS.

Nota a verbale

La durata del contratto a tempo determinato stipulato per sostituire i lavoratori assenti sarà comprensiva dei periodi di affiancamento eventualmente necessari.

Art. 25 Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D.Lgs. n. 61 del 20/2/2000, dal successivo D.Lgs. n. 100 del 26/2/2001 e dal D.Lgs. n. 276/2003, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le Parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo non configurano una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D.Lgs. n. 61/2000 come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;

b) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) di tipo misto con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate alle lettere a) e b).

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo o dalle OO.SS territoriali.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa, devono essere preannunciate con un preavviso di almeno una settimana e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relative alle ore prestate in più.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni e comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi delle aziende aerofotogrammetriche e geomatiche esposte al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima annua del 20% del normale orario annuo concordato.

Le ore di lavoro supplementare, nei limiti dell'orario normale contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, sono retribuite con una maggiorazione del 20% dello stipendio o salario comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le ore di lavoro supplementare che eccedono l'orario normale contrattuale giornaliero del lavoratore a tempo pieno sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle Parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Le aziende tenderanno ad accogliere 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 dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003, il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Semestralmente la Direzione aziendale fornirà alla RSU, e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA

DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE AEROFOTOGRAMMETRICHE E GEOMATICHE

Firenze 4 aprile 2006

Premessa.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 49 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Considerato che la regolamentazione regionale in materia di apprendistato professionalizzante, alla data di stipula del presente accordo, è ancora in fase di completamento, le parti si impegnano a verificare entro il mese di ottobre 2006 la coerenza della presente disciplina con le normative regionali.

Art. 1. - Norme generali.

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Le parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo il più idoneo strumento per costruire professionalità pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, ad essere trasformato in un contratto a tempo indeterminato. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 1^a, alla 5^a,.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale di cui al successivo articolo 2.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Art. 2. - Durata del contratto.

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

- 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 3^a, 2^a e 1^a categoria;
- 48 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4^a categoria;
- 36 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5^a categoria;

Art. 3. - Cumulo dei periodi di apprendistato.

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di cui al precedente art. 2, nonché ai fini di quanto previsto al successivo articolo 8, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

Art. 4. - Formazione.

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.

Durante il primo anno di apprendistato saranno previste 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120.

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.

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'organismo di cui all'art 3 del presente CCNL un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.)

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. 28-2-2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutor aziendale sono previste 08 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 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 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 e di ciò sarà data comunicazione alle RSU o, in assenza, alle OO.SS territoriali

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;
- 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, e sarà comunicata alla Commissione territoriale di cui al successivo articolo 5.

L'Osservatorio Nazionale di cui all'art 2 del CCNLe svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol,;*
- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, 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 DM 28-2-2000;*
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta;*
- divulgare nei territori le esperienze più significative;*
- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali, di seguito definite, laddove non costituite.*

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale avranno il compito di:

- a) facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione per le imprese che vogliono avvalersi di strutture esterne per la formazione teorica;*
- b) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ed 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;*
- d) trasmettere alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio.*

Le decisioni delle Commissioni territoriali e della Commissione nazionale verranno assunte con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 6. - Assunzione.

Nella lettera di assunzione saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Art. 7. - Periodo di prova.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova sarà di un mese di effettivo servizio per i livelli 4^a e 5^a. di due mesi di effettivo servizio per i livelli 1^a 2^a e 3^a. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 8. – Inquadramento e retribuzione.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata.
La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
60	20	20	20
48	16	16	16
36	12	12	12

Art. 9. - Gratifica natalizia.

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica raggugliata a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 10 - Malattia ed Infortunio

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia e dell' infortunio sul lavoro sino ad un massimo di 12 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie o infortuni sul lavoro di durata superiore a 30 giorni lavorativi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi.

All'apprendista assente per malattia o infortunio sul lavoro, sarà corrisposta da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui ai comma precedenti, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, un trattamento economico pari al 50% della normale retribuzione giornaliera, raggugliata a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.

Agli effetti del trattamento come sopra fissato è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non sul lavoro, purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista stesso.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

(Dichiarazione a verbale.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 in merito agli oneri economici in capo alle aziende, le parti si impegnano a verificare con l'INPS la possibilità di assicurare agli apprendisti un trattamento economico per malattia.)

Art. 11. - Attribuzione della qualifica.

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione alla

specifica formazione impartita all'apprendista - si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.
Per gli apprendisti assunti a tempo indeterminato l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

Art. 12. - Decorrenza.

La presente disciplina decorre dalla firma del presente accordo e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data.

Rinvio alle disposizioni contrattuali

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale.

VERBALE DI ACCORDO

Firenze Addì 4 aprile 2006 presso l'Associazione Industriali di Firenze

Tra

- ANIAF- ASSOCIAZIONE NAZIONALE IMPRESE AEROFOTOGRAMMETRICHE rappresentata dal Presidente dott. Daniele Mosco e dal Vice Presidente Sig. Gino Rosadini, assistiti da Marrco Parronchi e Paolo Brizzi e dalla D.ssa Paola Fabbriini dell'Associazione Industriali di Firenze.

- FITA rappresentata dal Direttore dott Luigi Perissich

e

SLC CGIL, FISTEL CISL UILCOM UIL Segreterie Nazionali rappresentate rispettivamente dai Sigg. Walter Pilato, Maurizio Giustini e Antonio Giansanti

E stato raggiunto l'accordo nei seguenti termini:

Aumento a regime dei minimi contrattuali al 4° livello di inquadramento pari a € 80,00 lordi mensili suddiviso in tre tranches, pari a € 30,00 lordi mensili, a far data dal 01.01.'06, a € 30,00 lordi mensili a far data dal 01.11.'06, e € 20,00 lordi mensili a far data dal 01.05.'07. Nella tabella allegata che forma parte integrante del presente accordo sono riportati gli aumenti dei minimi contrattuali di stipendio suddivisi per livelli professionali

TABELLA INCREMENTI SALARIALI

Parametri	Livelli	Incremento01/ 01/01/'06	Incremento 01/11/'06	Incremento 01/05/'07	Totale
223	1	41,81	41,81	27,88	111,50

202	2	37,87	37,87	25,26	101,00
186	3	34,87	34,87	23,26	93,00
160	4	30,00	30,00	20,00	80,00
125	5	20,00	20,00	15,62	62,50
100	6	18,75	18,75	12,50	50,00

Come previsto dal D.Lgs. 276/'03 le parti, al fine di dare un ulteriore strumento di sviluppo e crescita al settore, hanno regolamentato sia la parte normativa che quella relativa ai profili professionali dando in particolare attuazione alle disposizioni in merito all'apprendistato professionalizzante.

Sono, inoltre state definite le regolamentazioni in merito a Contratti di somministrazione ed è stata aggiornata la normativa in merito al contratto di inserimento, contratto a tempo determinato, e part time.

VERBALE DI RIUNIONE

Addì 10 novembre 2005 presso la sede dell'Associazione degli Industriali della provincia di Firenze si sono incontrati:

- Per ANIAF: Daniele Mosco Presidente, Gino Rosadini, Vice Presidente, Marco Parronchi, Pobiviro, Gianni Pinucci assistiti dalla d.ssa Paola Fabbrini dell'Associazione stessa
- Antonio Giansanti della UILCOM – UIL, Maurizio Giustizi della FISTEL – CISL e Walter Pilato della SLC – CGIL.

In data odierna le parti si sono incontrate per esaminare la situazione di mercato e le problematiche esistenti al fine di individuare percorsi condivisi per la loro risoluzione.

Nel contesto complessivo del rinnovo del CCNL le parti convengono di individuare gli strumenti necessari per la salvaguardia del settore ed attivarsi, immediatamente, per la loro realizzazione.

In particolare, nell'incontro odierno sono stati affrontati i seguenti punti:

- a) Necessità di moralizzare il settore stabilendo regole certe e incontrovertibili;
- b) Salvaguardia del tessuto produttivo italiano rispetto alla forte concorrenza che il nuovo scenario europeo ed internazionale impongono.
- c) Costituzione dell'Osservatorio per il monitoraggio del settore e delle gare d'appalto per evidenziare ed intervenire per superare eventuali discrasie del sistema;
- d) Necessità della certificazione dei costi e del rispetto del CCNL per la partecipazione alle gare di appalto;
- e) E' stata individuata la formazione quale strumento strategico del settore;
- f) Impegno ad incontrarsi per condividere un documento programmatico sui punti precedenti propedeutico all'incontro con il Ministero del Lavoro, Conferenza delle Regioni e ANCI da effettuarsi quanto prima;
- g) L'incontro per la condivisione del documento programmatico e l'inizio del confronto per il rinnovo del CCNL è stato fissato per il giorno 24.11.'05 alle ore 10.30.

Leto firmato approvato e sottoscritto.

ANIAF

OO.SS

Associazione degli Industriali
di Firenze