

**IPOTESI DI ACCORDO**

Per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa

UNIGEC UNIMATICA

SLC - CGIL

UNIMATICA CONFAPI

FISTEL - CISL

CONFAPI

UILCOM - UIL

Roma \_\_\_\_\_



## COSTITUZIONE DELLE PARTI

tra

- l'UNIGEC CONFAPI rappresentata da \_\_\_\_\_, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.
- l'UNIMATICA CONFAPI rappresentata da \_\_\_\_\_, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.
- CONFAPI

e

- la SLC-CGIL, rappresentata da \_\_\_\_\_, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL
- la FISTEL-CISL, rappresentata da \_\_\_\_\_, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori – CISL
- la UILCOM-UIL, rappresentata da \_\_\_\_\_, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro – UIL

Le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Per meglio adattare il CCNL alle esigenze delle PMI le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo alternativamente aziendale o territoriale o di altra natura.

Inoltre, le Parti considerano la dimensione aziendale quale elemento di riferimento per meglio adattare il CCNL nell'ambito dei due livelli alle esigenze reali delle imprese.

Per questa ragione ritengono che vadano considerate le peculiarità delle aziende fino a 15 addetti nonché delle aziende da 16 a 50 addetti e delle aziende con oltre i 50 addetti.

Da questa prospettiva le Parti intendono rispondere con il presente CCNL alle necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparto della PMI dei settori rappresentati.

Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil vengono integralmente recepiti nel presente CCNL.

Relativamente all'Accordo Interconfederale SANAPI, le parti considerano che la problematica non ha trovato ancora soluzione a livello interconfederale, si riservano di fare una valutazione nell'ambito della durata del vigente contratto al fine di valutare le proposte di intervento per offrire ai lavoratori e alle imprese, con il meccanismo di compartecipazione, tale servizio.

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

## CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

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

## PROTOCOLLO DI INTESA AGGIUNTIVO AL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE CCNL

In relazione all'estensione del presente CCNL all'area della microimpresa, la Raccomandazione n. 03/361/CE definisce e qualifica come PMI un'impresa che soddisfa tre criteri: finanziario, numero dei dipendenti, autonomia.

Secondo tale raccomandazione si considerano Microimprese le aziende con le seguenti caratteristiche: meno di 10 persone occupate, un fatturato annuo non superiore a due milioni di euro ed un bilancio annuo non superiore a due milioni di euro.

Le Parti convengono che il presente CCNL potrà quindi essere applicato su richiesta delle imprese anche ai dipendenti delle Microimprese, come sopra definite, non rientranti nel campo di applicazione dei CCNL del sistema CONFAPI.

Le parti si impegnano a definire entro il 31/12/2013 nell'ambito di un apposito comitato paritetico bilaterale la parte economica specifica nonché la parte relativa alla classificazione professionale dei dipendenti.

### *Dichiarazione a verbale*

CONFAPI, nell'ambito della propria organizzazione associativa, dispone di Unioni di categoria che raccolgono aziende operanti nell'ambito delle seguenti categorie: CONFAPI TURISMO, CONFAPI TRASPORTI, CONFAPI SANITÀ.

Inoltre il sistema CONFAPI copre mediante patti federativi la rappresentanza delle microimprese, nei diversi settori economici.

## DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1 luglio 2012 con scadenza al 30 giugno 2015.

## INQUADRAMENTO

Con effetto dalla data di sottoscrizione della presente Intesa e nell'ambito di un comitato paritetico da costituirsi entro il 31/12/2013, le Parti si impegnano a rivedere entro i termini di vigenza del contratto i profili attualmente presenti in contratto, eliminando quelli non più attuali e inserendone di nuovi.

## NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

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

IPOTESI DI LAVORO 2 LUGLIO 2013 ORE 13.30

tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;
2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti;
3. a far data dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;
4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;
5. a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:
  - a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"
    - 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza territoriale;
    - 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS
  - b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"
    - 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato
    - 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore
  - c) "Fondo Sostegno al reddito"
    - 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore
  - d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"
    - 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;
    - 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per

ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

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

#### ARTICOLO 9 - PREMIO DI RISULTATO

Fermo restando quanto stabilito dal vigente CCNL le Parti convengono sulla possibilità che tra eventuali criteri di attribuzione individuale del premio di risultato da definire in sede di contrattazione aziendale o territoriale potranno essere prese a riferimento le Linee guida per la contrattazione di II livello da definirsi nell'ambito di un apposito Comitato Paritetico Bilaterale che le Parti si impegnano a costituire in tempi utili a produrre un documento condiviso entro il 31.12.2013.

Al fine di consentire l'applicazione delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di secondo livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le Parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle Parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei quindici giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

#### NOTA A VERBALE ALL'ART. 35 PAG.73

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le Parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro compatibilmente con le esigenze delle aziende.

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa la direzione aziendale potrà disporre anche in modo collettivo, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

#### ARTICOLO 26 – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Nell'ambito di quanto previsto dal D. Lgs. n. 368/2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Per i contratti con durata fino a 36 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti dall'art. 4, capitolo 3 del presente contratto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

IPOTESI DI LAVORO 2 LUGLIO 2013 ORE 13.30

11/11

5

E' delegata alla contrattazione aziendale o, in alternativa, alla contrattazione territoriale la eventuale definizione di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 1-bis, secondo periodo, del D. Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Ai fini della valutazione delle opportunità offerti ai lavoratori operanti a tempo determinato, le imprese informeranno i lavoratori stessi dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs., 26 marzo 2001, n. 151.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 4-ter e comma 3, del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 3, ultimo periodo, del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dalla legge 7 agosto 2012 n. 134, i termini ridotti di intervallo nella successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore si applicano nei casi di assunzione in sostituzione di lavoratori assenti nonché nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi ed in ogni altro caso previsto dagli Accordi aziendali o territoriali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria o dalle organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31.12.2013 per definire modalità di intervento utili ad incentivare nuove assunzioni di lavoratori di età fino a trenta anni e con qualsiasi titolo di studio al fine di favorire l'attivazione di contratti a tempo determinato con inquadramento al 1° livello e durata minima di 18 mesi.

## ARTICOLO NUOVO - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

E' rinviata alla contrattazione di II livello la eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 20, comma 5-quater, del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi, la somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa oltreché nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli Accordi aziendali o territoriali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria o dalle organizzazioni sindacali territoriali espressione delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, per un numero di lavoratori, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti; a tali fini sono utili le proposte di assunzione formulate per iscritto e ricevute dal lavoratore ma dallo stesso rifiutate formalmente. E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

Gli Accordi aziendali o territoriali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma e all'art. Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo.

Per meglio definire le tipologie contrattuali di lavoro le Parti si impegnano a verificare entro il 31.12.2013 un apposito comitato paritetico gli interventi innovativi che fossero eventualmente introdotti dalla normativa e/o da richiesta per esigenza rappresentate dalle parti stesse.

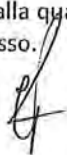
Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenza con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

## ARTICOLO 31 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20.04.2012 in materia di apprendistato e quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti 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, a consolidare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% e gli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. La norma di cui al comma precedente non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti.

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

IPOTESI DI LAVORO 2 LUGLIO 2013 ORE 13.30



7

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

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

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel CCNL da depositarsi presso l'ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

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

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

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

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

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.

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 fatte salve diverse intese fra le Parti contraenti.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.



Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Le parti si impegnano a definire entro il 31.12.2013 in un apposito comitato paritetico le modalità attuative delle disposizioni di cui al presente articolo.

### **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

#### *Dichiarazione comune*

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

#### **ARTICOLO NUOVO - ENTRATA ED USCITA**

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

#### **ARTICOLO NUOVO - PERMESSI ANNUI RETRIBUITI**

Fatto salvo quanto definito a livello interconfederale le parti per la specificità del comparto, ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 38,30 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite). Per tale problematica le parti convengono di riunirsi entro il 31.12.2013 al fine di definire più puntualmente, anche in via sperimentale, modalità di gestione innovative.

#### **ARTICOLO NUOVO - RECUPERI**

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le Parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

#### ARTICOLO NUOVO - ORARIO PLURISETTIMANALE

Per tale problematica, considerata la complessità della materia, le parti convengono entro il 31.12.2013 di sperimentare modalità di gestione innovative che garantiscano un pari trattamento ai lavoratori del comparto industria.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettemanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con la Rappresentanza Sindacale Unitaria la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o, in alternativa, la destinazione delle ore stesse alla Banca ore previo consenso del datore di lavoro.

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

In caso di mancata prestazione, previo consenso della direzione aziendale, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di PAR, ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettemanale potranno essere definite per Accordo in sede aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria o, in alternativa, per Accordo territoriale con le sigle sindacali competenti a livello territoriale.

#### ARTICOLO NUOVO - BANCA ORE

E' istituita, in via alternativa al lavoro straordinario, notturno o festivo, sia su richiesta del lavoratore che su richiesta della direzione aziendale, la "Banca ore" per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal Contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità del "Conto ore".

Per le ore di straordinario che confluiscono nella "Banca ore" verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ai lavoratori che, nel corso del mese delta prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale. Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui all'art. 21.

Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in

atto.

1. la scelta effettuata dal lavoratore o dal datore di lavoro, circa l'accantonamento delle ore di straordinario in "Banca ore" riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese;
2. le ore accantonate nella "Banca ore" sono disponibili per il lavoratore conformemente alle esigenze aziendali a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

#### **ARTICOLO NUOVO - SOSTEGNO AL REDDITO / WELFARE INTEGRATIVO**

Le Parti, in relazione all'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" si impegnano a individuare tutti i possibili interventi condivisi in materia per garantire la piena operatività del Fondo Sostegno al Reddito, quale strumento di welfare integrativo degli strumenti previsti per legge, previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012, gestito all'interno di ENFEA attraverso l'apposita gestione separata.

A tal fine le Parti si incontreranno entro il 31.12.2013 per definire modalità di intervento e tipologie di intervento inerenti il sostegno al reddito e il welfare integrativo da indicare al relativo Fondo operante presso ENFEA.

In questo contesto le Parti valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela dei lavoratori in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte per il Fondo Sostegno al Reddito.

#### **ARTICOLO 43 – DIRITTO ALLO STUDIO ED ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Nelle imprese con meno di 15 addetti, fatto salvo il diritto allo studio, i relativi permessi di studio dovranno tener conto dell'esigenza di assicurare il regolare svolgimento dell'attività produttiva. A tal proposito le Parti entro il 31.12.2013 definiranno modalità di intervento appropriate.

#### **ARTICOLO 73 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

Le Parti, preso atto del difficile contesto di crisi economica che sta colpendo in modo particolare le PMI del settore, al fine di apportare benefici al sistema impresa nel suo complesso, convengono di promuovere, su richiesta delle imprese interessate, la sperimentazione di un modello organizzativo che preveda la possibilità per le imprese stesse di erogare le somme relative ai ratei di mensilità aggiuntive, premi e tutti gli elementi economici accessori anziché in un'unica soluzione in dodicesimi.

#### **ARTICOLO NUOVO – PATTO FORMATIVO**

Le Parti si impegnano a definire entro il 31.12.2013 modalità di interventi tese ad incentivare attività di formazione "on the job" e a promuovere ogni utile iniziativa per sviluppare l'accesso alle risorse previste dal FAPI il Fondo Interprofessionale per la Formazione Permanente e Continua.

#### **ARTICOLO NUOVO – TUTELA DELLA MATERNITA' E ISTITUTO DEI CONGEDI PARENTALI**

Le parti convengono di promuovere ogni utile iniziativa a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto alla tutela della maternità attraverso un utilizzo più flessibile dei congedi parentali e del part-time fino ai 3 anni del bambino nonché attraverso il inserimento lavorativo mediante percorsi formativi.

## CONSIDERAZIONI FINALI

Le parti condividendo la preoccupazione sulla grave crisi finanziaria economica e sociale che ha investito il nostro paese intendono promuovere ogni utile iniziativa finalizzata a:

- ridurre il cuneo fiscale che grava sul costo del lavoro;
- migliorare le condizioni infrastrutturali per favorire la competitività delle imprese del settore;
- sostenere politiche di sviluppo dell'occupazione con particolare riferimento all'occupazione giovanile;
- incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione tasse e contributi, la contrattazione di II livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti nelle sedi previste dal II livello di contrattazione.



## CLAUSULA DI SALVAGUARDIA

In sede di stesura finale le Parti procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge vigenti e con ulteriori Accordi Interconfederali eventualmente sottoscritti.

Le Parti si ritroveranno entro il 16.07.2013 per la definizione dell'incremento dei minimi per livello e per la formalizzazione del testo di Intesa.

