

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

DIVISIONE VII

VERBALE

Il giorno 19 dicembre 2007 presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza del Ministro del lavoro e della previdenza sociale On.le Cesare Damiano, dalla Sottosegretaria Rosa Rinaldi, dalla dott.ssa Barbara Pettine, il direttore della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro dott.ssa Lea Battistoni e dalla dott.ssa Erminia Viggiani,

TRA

FISE – CONFINDUSTRIA, rappresentata dal Presidente FISE-Anip d.ssa Claudia Giuliani e dal vice-Presidente FISE–Anip cav. Gian Luigi Gado, dal segretario di settore dott. Giuseppe Gherardelli e dall'avv. Donatello Miccoli, nonché dagli altri componenti la commissione sindacale rag. Roberto Brembilla, dott. Antonello Cammarota, dott. ssa Marzia Giuliani, Cesario Nuzzo, Assolombarda in persona dell'avv. Luca Pedrotti Dell'Acqua ed Unione Industriale di Torino in persona del dott. Gianfranco Ruggieri,

A.N.C.S.T. – LEGACOOOP rappresentata da Franco Tumino – Presidente, Gianfranco Piseri – Responsabile comparto igiene, ecologia e servizi integrati, Carlo Marignani, Responsabile sindacale Legacoop i sigg.ri Andrea Testoni, Paolo Ferrari, Roberto Cinelli, Antonio Camerano, Luciano Patuelli, Mario Zarli,

FEDERLAVORO – CONFCOOPERATIVE rappresentata dal Presidente Massimo Stronati, dal Vice-Presidente Andrea Gioeni, dal Direttore Mario Troisi, da Marco Mingrone, Michele Pellicori e da una delegazione composta da Giorgio Cremonini, Dino Graziano, Alessandro Monzani, Giovanni Poletti, Dino Tabasso e assistiti dal Responsabile delle Relazioni Industriali di Confcooperative Sabina Valentini,

PSL – AGCI rappresentata dal Presidente Olga Eugenia Pegoraro, dal Responsabile Nazionale del Settore Dr. Nicola Ascalone, assistiti dal Responsabile delle Relazioni Industriali AGCI dr. Filippo Turi,

UNIONSERVIZI-CONFAPI, rappresentata dal Presidente Corrado Frasca, dal Vice-Presidente Giancarlo Mattiuzzo, dal dott. Paolo Ravagli e dall'API di Torino in persona del dott. Massimo Stringa,

e

FILCAMS CGIL - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal Responsabile Nazionale del Settore Carmelo Romeo, dai Segretari Nazionali Carmelo Caravella, Flora Carlini, Marinella Meschieri, Maurizio Scarpa, dal Presidente del C.D. Luigi Coppini, e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Abbonizio Marzia, Agassini Silvia, Agliardi Paolo, Albanella Luisa, Alberti

Donatella, Aliberti Antonella, Angelini Dalida, Anile Lucia, Antonioli Maura, Argioli Miriam, Autieri Maria Stella, Ayala Donatella, Bainsi Giuliana, Banella Ivo, Barera Franco, Battaglia Anna Donata, Bau' Sergio, Bazzichetto Claudio, Bernardini Cinzia, Besenconi Gianfranco, Bigazzi Sabina, Biolcati Lauro, Bonora Carla, Bracone Sonia, Brotini Luisella, Bruni Denis, Caffini Fulvio, Camellini Elisa, Campa Rocco, Campari Ramona, Campanile Pasquale, Canepa Piero, Canovaro Patrizia, Capaccioli Franco, Capponi Fabio, Caridi Samantha, Carlotti Marilena, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Casagrande Ezio, Cattaneo Federica, Cavallini Monica, Cetti Pierluigi, Ciarlo Giovanni, Codonesu Sergio, Consolini Alessandra, Corazzesi Luigi, Croci Claudio, Cuntro' Anna, Damely Melodia Nadia, D'Aquanno Silvio, D'Avolio Isabella, De Filippis Nicola, De Filippo Antonio, De Rocco Elena, Decicco Tonino, Del Caro Paolo, Del Papa Loretta, Della Volpe Carla, Di Meglio Enzo, Di Pietro Claudio, Di Priolo Franco, Dossi Claudio, Fanzeco Simona, Fassina Sergio, Fattini Romano, Fellegara Fulvio, Ferrazzi Fabrizio, Ferrini Marcello, Ferro Elena, Finchi Natale, Fragassi Valentina, Franceschini M. Antonia, Franceschini Franco, Frasanzi Loredana, Gabrielli Maria Grazia, Galassi Gerardo, Galati Mario, Gangemi Franco, Genovese Monica, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giupponi Zaverio, Govoni Marzio, Guadagnini Daniela, Guglielmi Gabriele, Infante Lorenzo, Khakpour Reza Hamid, Lelli Danilo, Libri Aldo, Lopez Antonio, Lorusso Giuseppe, Losio Renato, Lozzi Renata, Mafezzoli Dora, Maggio Maria, Manocchio Maria, Marcelli Sabatino, Marconi Piero, Maresca Domenica, Masotti Maura, Mattioli Sandro, Mazziotta Manlio, Metitiero Giuseppe, Minni' Cono, Montalti Paolo, Montanini Giusi, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Mosca Matteo, Nesi Carmine, Nicoli Stefano, Nocco Marilina, Nonino Roberto, Nozzi Massimo, Oliviero Melissa, Orsi Michele, Pampersi Alessia, Pancellini Paola, Paolucci Simone, Papagna Mario, Pellegrini Susanna, Pepe Calogero, Peracchia Corrado, Perin Bruno, Petrella Massimo, Pezzotti Vittorio, Pinna Salvatore, Ponti Licia, Pugliese Teresa, Rastelli Bruno, Ricchetti Daniela, Ricci Loretto, Ronco Cristina, Rossi Mauro, Rossi Marco, Sardyko Violetta, Scarnati Luigi, Scattolin Italia, Schiavone Vito, Sesena Cristian, Sgargi Walter, Silvestro Giuseppe, Simoncini Gabriele, Simula Stefano, Spelta Carla, Speriani Giovanni, Stornaiuolo Rosario, Suberati Massimiliano, Susini Cristiana, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tanzi Paola, Taratufolo Manuela, Tarpini Alessandro, Tasinato Luigi, Terenzi Antonio, Testa Emilio, Vanoli Giorgio, Veirana Fulvia, Vennettillo Gino, Viero Gino, Vitagliano Andrea, Vitolo Maria, Walzl Christine, Zanardi Guido, Zerlotti Caterina, Zilocchi Gianluca, Zucchini Leonardo con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Nicoletta Rocchi e dal Responsabile Dipartimento Terziario e Reti Rosario Strazzullo,

FISASCAT CISL - Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo –rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Dario Campeotto, Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Antonio Michelagnoli, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Giovanni Agostini, Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Giuseppe Arcieri, Luigi Arrigoni, Jairo Luis Attanasio, Giuliana Baretto, Claudia Baroncini, Matteo Barrella, Dario Battuello, Beatrice Bernini, Alberto Bizzocchi, Cinzia Bonan, Claudio Bosio, Agostino Bottani, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Angela Calò, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Giuseppe Cannavina, Leila Caola, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Ronald Carpenter, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Giuseppe Corona, Roberto Corona, Tina Coviello, Patrizio Cusano, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Luca Di Polidoro, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Quinto Fantini, Adalberto Farina, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Santo Ferro, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Lavinia Francesconi, Loredana Franco, Andrea Gaggetta,

Eustachio Gaudiano, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giampiero Guidi, Pietro Ianni, Mario Ianniello, Alessandro Ingrosso, Fortunato Lo Papa, Angela Kalaydijan, Petra Erika Klotz, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Carmela Licenziato, Luca Maestripieri, Diego Magnani, Tila Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Fortunato Mannino, Alessandro Marcellino, Lucio Marchesin, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Tiziana Mastrangelo, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Mario Miccoli, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Catia Montagnoli, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Nicola Nesticò, Stefania Nicoloso, Marco Paialunga, Silvano Pandolfo, Federico Pascucci, Marcello Pasquarella, Simone Pesce, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Daniela Piermattei, Leonardo Piccinno, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Ponzo, Gualtiero Quetti, Vincenzo Ramogida, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Eugenio Sabelli, Maurizio Saja, Mariano Santarsiere, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Alessandra Savoia, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Filippo Turi, Mauro Urli, Michele Vaghini, Costantino Vaidanis, Elena Maria Vanelli, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Vento, Marco Verde, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan,

UILTRASPORTI UIL rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giuseppe Caronia; dai Segretari Nazionali Sigg. Ubaldo Conti e Claudio Tarlazzi; dai rappresentanti del Dipartimento Nazionale Sigg. Enrico Cimmino, Enore Facchini, Giuseppe Filippone, Paolo Modi, Sergio Tarabù, Marco Verzari e dalla delegazione composta da: Gianni Acquaviva, Giorgio Andreani, Vincenzo Andriani, Alberto Arrighi, Flora Barile, Antonino Barillà, Giuseppe Bartolo, Alessandro Benisio, Stefano Bertinelli, Vincenzo Boffoli, Antonia Cannatà, Michele Carone, Sergio Casimiro, Stefano Cecchetti, Sergio Chinese, Alberto Cilli, Nicoletta Ciola, Claudio Cirenei, Orazio Colapietra, Bruno Costa, Morena De Pieri, Paolo Di Credico, Patrizia Di Nardo, Paolo Di Maio, Vincenzo Di Monte, Donnino Donnini, Giampiero Fanigliulo, Gabriele Fiorino, Bruno Fontana, Giuliano Galluccio, Francesco Gatta, Giovanni Gazzo, Gennaro Gigli, Giuseppe Governale, Cosimo Greco, Patrizia Grimaldi, Bartolo Iozzia, Stefano Ladogana, Maurizio Lago, Pietro La Torre, Giuseppe Laurino, Antonio Mangone, Pierfranco Meloni, Marco Minù, Giancarlo Napoleoni, Renzo Oberdi, Marco Odone, Arturo Papini, Marco Pecorari, Giannantonio Pezzetta, Claudio Pisoni, Antonio Rescigno, Lanfranco Ricci, Giacomo Ricciardi, Gianni Rodilosso, Pasquale Ruggiero, Nicola Settimo, Franco Sighel, Luigi Simeone, Fabio Silicani, Lucia Silvestri, Gennaro Strazzullo, Nino Tumminello, Daniele Zennaro, Giuseppe Zimmari; con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dal Segretario Confederale Nirvana Nisi,

PREMESSO

- che le Parti sociali hanno raggiunto in data 28 novembre 2007 una intesa per il rinnovo del ccnl di settore presso il Ministero del Lavoro con la mediazione del Sottosegretario Rosa Rinaldi, della dott.ssa Barbara Pettine e della dott.ssa Erminia Viggiani, intesa depositata presso il medesimo Ministero del Lavoro e non ancora sottoscritta per i motivi di cui *infra*;
- che la Parte datoriale ha da tempo espresso e motivato sia alle OO.SS. sia al Ministero del Lavoro alcune richieste volte ad ottenere la realizzazione di regole essenziali e necessarie per la sopravvivenza delle imprese corrette e per la legalità del mercato;
- che la medesima Parte datoriale ha fornito la propria disponibilità ad addivenire al rinnovo contrattuale in presenza della realizzazione delle regole stesse e che sia le OO.SS. sia il Ministero del Lavoro hanno condiviso la sostanziale e formale fondatezza delle regole invocate;

- che, pertanto, tutte e tre le Parti hanno congiuntamente condiviso un percorso di realizzazione parallela e contemporanea sia del negoziato sindacale, volto al rinnovo del ccnl, sia del processo ministeriale, volto alla realizzazione delle regole *de quibus*, ditalchè alla firma del protocollo di rinnovo corrispondessero realizzazioni e/o precisi e formalmente circoscritti impegni realizzativi delle regole ed alla realizzazione delle regole corrispondessero gli impegni contrattuali delle imprese rappresentate;
- che il Ministro del Lavoro, anche a nome del Governo, in considerazione della importanza degli argomenti di cui *infra* e dell'urgenza di dare corretta soluzione agli stessi, si è impegnato a realizzare le regole con le seguenti forme, modalità e tempi:

- **cambi di appalto:** modifica della legge 223/91 ai fini di escludere l'applicazione della legge per il personale al quale si applica la clausola sociale prevista dall'art. 4 del ccnl, per il tramite dei prossimi provvedimenti del Governo, dato il carattere d'urgenza della normativa, al fine di una precisa e corretta applicazione del ccnl che decorre dal 1° gennaio 2008;
- **costo del lavoro definito dalle Tabelle ministeriali (ex art. 86 del d.lgs. 163/2006):** impegno ad integrare gli artt. 86 e 87 dello stesso decreto per il tramite dei decreti attuativi della legge 123/2007 entro il 31 maggio 2008, al fine di garantire il rispetto del costo del lavoro nei confronti dei committenti;
- **revisione tabelle:** impegno a convocare entro il 20 gennaio 2008 presso il Ministero del Lavoro le Parti al fine di definire le nuove tabelle del costo del lavoro per il settore derivanti dalla applicazione del ccnl sottoscritto;
- **tavolo istituzionale:** da costituire presso il Ministero del Lavoro con la partecipazione delle Parti sociali allo scopo di contrastare con le modalità pratiche più efficaci l'illegalità presente nel settore e nel mercato per il tramite della Cabina di regia entro gennaio 2008;
- **revisione prezzi:** intervento del Ministero del Lavoro per il tramite di apposita circolare entro il 31 gennaio 2008 per sensibilizzare in modo adeguato i committenti pubblici e privati per l'introduzione di clausole di revisione o aggiornamento dei prezzi documentate con il variare dei costi delle Tabelle ministeriali.

1. A fronte di quanto sopra le Parti datoriali e sindacali accettano di sottoscrivere il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e l'Avviso comune per la legalità e trasparenza del mercato del settore delle pulizie, servizi integrati/multiservizi nei testi definiti il giorno 13 dicembre 2007;
2. In particolare le Parti datoriali dichiarano e confermano essere loro specifico interesse ed obiettivo – sia per le imprese rappresentate sia per la regolarità del settore e del mercato – la puntuale e regolare applicazione del contratto collettivo, ma che questa applicazione deve procedere e mantenersi di pari passo con regole serie ed effettive, come quelle individuate *supra*, in difetto delle quali ogni applicazione contrattuale collettiva si tramuterebbe in un grave ed insopportabile danno a carico delle imprese oneste e, contemporaneamente, in un ulteriore vantaggio per i soggetti scorretti ed operanti nella illegalità, con conseguente grave danno sociale,

è stato sottoscritto il presente accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Avviso Comune per la legalità, regolarità e trasparenza del mercato del settore pulizie, servizi integrati-multiservizi

Premessa

Le organizzazioni sindacali e datoriali del settore pulizie, servizi integrati/multi servizi condividono una comune e motivata preoccupazione per i continui fenomeni di imbarbarimento del mercato sia pubblico che privato. Questi fenomeni hanno comportato e continuano a produrre ribassi di costi/prezzi eccessivi, al di fuori di ogni credibile giustificazione, e un reale rischio di riduzione dei risultati ottenuti negli scorsi anni sul piano della regolarizzazione del mercato e della tutela delle imprese corrette, siano esse in forma di imprese individuali, di capitale o cooperative. Hanno inoltre comportato una riduzione delle tutele dei lavoratori e spesso danni economici e contributivi per il settore pubblico.

Questa situazione, nonché i fondati timori per il futuro, pongono l'esigenza di rilanciare una forte iniziativa per superare i punti critici, allo scopo di promuovere un ulteriore sviluppo del settore e di contrasto dei fenomeni di irregolarità a livello nazionale e territoriale.

Per raggiungere questo risultato, e dopo un ampio confronto, le parti concordano di sviluppare una comune azione per realizzare i seguenti obiettivi.

Principi e obiettivi

1. L'esigenza di assicurare la piena applicazione del contratto per le attività di pulizia, servizi integrati/multiservizi è il primo elemento per una competizione fra operatori basata sulla qualità e sul rispetto delle condizioni economiche e normative degli addetti, come disciplinate dal c.c.n.l. di categoria.

L'iniziativa comune delle parti del settore pulizie, servizi integrati/multiservizi dovrà contrastare fenomeni quali l'applicazione di contratti di lavoro sottoscritti da soggetti con minima, se non nulla, rappresentatività, o l'impropria applicazione di c.c.n.l. relativi ad altre attività, al fine di giustificare offerte eccessivamente basse ed economicamente insostenibili.

La fase di assegnazione degli appalti di servizi deve caratterizzarsi per il tramite dell'offerta economicamente più vantaggiosa; il massimo ribasso deve essere utilizzato solo per appalti in cui siano chiaramente definiti, a priori, i contenuti e le prestazioni contrattuali, garantendo comunque le tutele dei lavoratori in essi impegnati.

Per lo stesso motivo va ristretto il campo di applicazione dell'asta elettronica escludendo tale mezzo a fronte di appalti di servizi quando sia necessario definire contestualmente un progetto organizzativo del servizio insieme all'offerta economica.

Va ribadita l'importanza che la impresa assegnataria rispetti, sia nell'offerta sia nella successiva fase di gestione, il costo del lavoro individuato in sede ministeriale sulla base delle disposizioni contenute nel CCNL e delle norme in materia contributiva e fiscale.

2. Il settore necessita di attenzione e regolazioni specifiche che tengano conto delle particolari modalità di erogazione del servizio. In particolare è necessaria una modifica legislativa per escludere l'applicazione della Legge 223/91 nel caso di cambio di appalto con applicazione dell'art. 4 del C.C.N.L. dove questo prevede una procedura in sede sindacale di assunzione del personale impegnato sull'appalto da parte dell'impresa subentrante.

3. Le imprese del settore subiscono la grave situazione dei ritardi di pagamento da parte degli enti pubblici; tali ritardi hanno raggiunto una dimensione pari ad oltre il 50% del fatturato del settore, con conseguenze particolarmente gravi trattandosi di attività *labour intensive*.

L'onere di tale situazione pone gravi problemi alle imprese per l'incidenza negativa sui programmi di investimento e sviluppo, per gli impropri oneri finanziari di cui vengono ad essere gravate e, infine, per la stessa regolarità del pagamento dei salari ai lavoratori. La situazione risulta ulteriormente aggravata dalla assenza di precisi indirizzi sul riconoscimento delle revisioni prezzi.

Si tratta di una tematica complessa e articolata, la cui necessaria soluzione deve essere coerente con la natura del problema, comune a molte attività di forniture di beni e servizi.

In aggiunta, si ricorda come il complesso quadro delle difficoltà economico finanziarie per le imprese di servizi integrati, ad alta intensità di manodopera, sia ulteriormente negativamente condizionato dall'incidenza IRAP, che ha come principale base imponibile il costo del lavoro.

Le parti si riservano di valutare e presentare possibili soluzioni in sede di Cabina di regia di contrasto al lavoro nero

Soluzioni e interventi normativi

- **Appalti Pubblici e modifiche al Decreto Legislativo 163 / 2006.**

Occorre integrare la disciplina contenuta negli artt. 86 e 87 del D.Lgs. 163/2006 e s.m.i. "Codice dei contratti di lavori, servizi e forniture" con l'obbligo di inserire nei bandi e nei capitolati di appalto clausole che indichino in modo chiaro il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto tra le organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, come contratto di riferimento nella esecuzione del servizio, ed in particolare per le attività di pulizia, servizi integrati-multiservizi quello delle imprese esercenti servizi di pulizia, servizi integrati/multiservizi e al rispetto delle tabelle ministeriali relative, previste dall' art. 86 del d.lgs. n. 163/2006. Tale obbligo riguarda anche eventuali subappalti e/o concessioni.

A tale scopo, in materia di criteri di determinazione delle offerte anormalmente basse ex art. 86, si ritiene opportuna la cancellazione del comma 2, lettera g) dell'articolo 87 che permette la giustificabilità di offerte inferiori ai valori del costo del lavoro determinati periodicamente dalle tabelle ministeriali.

Tale obiettivo potrà essere perseguito anche attraverso iniziative sul territorio delle parti e la promozione di note, determinazioni, circolari o altro delle diverse Autorità e Istituzioni competenti (in via esemplificativa, Ministero del Lavoro, Autorità vigilanza)

Inoltre deve essere previsto che accertate gravi violazioni in merito al rispetto del CCNL, nonché in materia di sicurezza sul lavoro, evasione contributiva e fiscale, comportino la risoluzione del contratto di appalto e la segnalazione alla Autorità di vigilanza sui contratti pubblici ai fini della esclusione della impresa dalle procedure pubbliche di aggiudicazione.

Come già affermato, il ricorso all'asta elettronica per gli appalti di servizi *labour intensive* deve essere escluso quando sia necessario definire contestualmente un progetto organizzativo del servizio insieme all'offerta economica.

- **La responsabilità solidale.**

Uno strumento importante per contrastare l'irregolarità negli appalti è quello di colpire, insieme all'impresa irregolare, i soggetti che dall'appalto illecito traggono vantaggi patrimoniali.

Nel d.lgs. 276/03 e nel decreto legge 223/06 -convertito in legge 248/2006- sono individuati principi importanti per questo obiettivo.

La nuova situazione comporta, da un lato, una maggiore attenzione alle caratteristiche del contratto di servizi e pone, dall'altro, alla ditta esecutrice ed al soggetto appaltante una necessità di controllo sulla regolarità contributiva, fiscale e contrattuale dell'appalto .

Le parti ritengono essenziale e urgente l'emanazione del decreto previsto dall'art. 35 del decreto legge 223/06, convertito con legge 248/06, al fine di definire le procedure e la documentazione necessaria al rispetto di tale normativa e, in tale contesto, la definizione, per tutti i soggetti coinvolti nella filiera, delle condizioni di esenzione della responsabilità.

- **Modifiche alla normativa prevista dalla Legge 223/1991.**

Quanto descritto nel precedente punto 2 trova nella proposta di modifica prevista nella legge finanziaria per l'anno 2008, di seguito riportata, una adeguata risposta a tale problema e le parti si faranno conseguentemente carico per sostenerne l'approvazione e l'emanazione.

“Nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito di subentro di nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative”.

- **Cabina di regia di contrasto al lavoro nero e rilancio degli Osservatori Nazionali**

Nella Cabina di regia per il contrasto al lavoro nero e sommerso un intervento prioritario deve riguardare questo settore per dare un forte segnale di intervento a contrastare imprese irregolari che operano su appalti pubblici e privati.

In tale ottica le organizzazioni del settore intendono svolgere un preciso compito di analisi e individuazione dei fenomeni, di valutazione e sviluppo dei dati e delle informazioni disponibili per individuare le situazioni di maggiore rischio.

Contestualmente, tra le principali attività dell'Organismo Paritetico di Settore verrà indicata la riorganizzazione ed il rilancio degli Osservatori Nazionali e Regionali sugli appalti del settore delle pulizie e dei servizi integrati/multiservizi, con la partecipazione necessaria degli Ispettorati del lavoro, individuando adeguate forme di finanziamento necessarie al loro funzionamento allo scopo di assumere in concreto una funzione complementare e necessaria alla tutela del settore.

Compito degli Osservatori sarà segnalare le anomalie nelle gare di appalto agli enti appaltanti ed all'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici al fine delle conseguenti determinazioni. Le segnalazioni di anomalia dovranno comportare controlli ispettivi di verifica della regolarità dell'impresa appaltante.

Va rilanciata e meglio normata la funzione del Registro delle imprese di pulimento, istituito con la legge n. 82/1994 e s.m.i. , al fine di attuare uno strumento di controllo della qualità e della regolarità delle imprese del settore anche a tutela degli utenti.

- **Criticità finanziaria del settore.**

Come rilevato nelle premesse, le imprese del settore subiscono la grave situazione dei ritardi di pagamento da parte degli enti pubblici, che hanno raggiunto una dimensione pari ad oltre il 50% del fatturato del settore.

I provvedimenti che impongono il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti previsti contrattualmente per gli enti pubblici (cfr. in particolare il d.lgs. 231/2002) non hanno avuto gli esiti attesi, creando una situazione di inadempienza di fatto del nostro Paese alle norme comunitarie in materia.

In questo contesto le parti ritengono che possano essere attuate, come già è stato in altri settori, iniziative congiunte, locali o nazionali, anche allargate a altri comparti con problematiche consimili di sensibilizzazione della committenza.

Tutto ciò, fermo restando l'obbligo delle imprese a corrispondere regolarmente ai lavoratori la retribuzione.

Nell'obiettivo comune di assicurare la regolarità nella corresponsione dei salari, si dovrebbero prevedere misure non settoriali che realizzino, decorso un arco di tempo definito di morosità accertata, la corresponsione di quanto dovuto all'impresa. In difetto, le imprese creditrici dovranno poter essere tutelate, fino alla liquidazione del credito certo, per il tramite di interventi (ad esempio) di corrispondente sospensione temporanea fiscale e previdenziale.

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA
IMPRESE ESERCENTI
SERVIZI DI PULIZIA
E SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI**

19 DICEMBRE 2007

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, anche ai sensi di cui all'art. 7, comma 4, del decreto-legge n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle imprese di cui all'articolo 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 54 e 66 ("Previdenza complementare" e "Organismo paritetico nazionale - ONBSI") costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente C.C.N.L. ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore. La premessa costituisce parte integrante del presente C.C.N.L.

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Premesso che il mercato dei servizi di pulizia e dei servizi integrati in ambito pubblico e privato si va evolvendo nella prospettiva di attività caratterizzate dalla co-presenza di professionalità eterogenee e diversificate rispetto all'ambito di applicazione del c.c.n.l. 24/10/97, del c.c.n.l. 25/05/2001, del Protocollo d'intesa del 3/12/2003, ed i contenuti del Protocollo 7/10/2003 che per altro mantiene una sua specificità, le Parti concordano di ulteriormente definire la sfera di applicazione nei termini previsti dal presente articolo, nonché di sviluppare l'ambito di applicazione della precedente normativa nei modi e nei termini di seguito specificati al fine di meglio rispondere alle più articolate esigenze della domanda del mercato e della committenza.

Le attività svolte per la committenza pubblica e privata, così come delineate nei commi successivi, possono essere gestite nell'ambito di imprese tradizionali di pulizia e/o di imprese di servizi integrati/multiservizio/global service con l'utilizzo del presente c.c.n.l.

Sono conseguentemente escluse dalla sfera di applicazione del contratto le eventuali autonome attività, anche per specifici contratti di committenza, ai rapporti di lavoro delle quali si applichino, secondo la vigente normativa, autonomi e specifici c.c.n.l. corrispondenti.

I servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalla legge n. 82/1994 e dalle successive norme e regolamenti di attuazione. Essi comprendono le attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata.

Il progressivo ampliamento dei contratti di *global service*, basati sui risultati e comprendenti anche attività di progettazione e di governo della produzione dei vari servizi, di *facility management* e di servizi integrati o multiservizi giunge infatti a coprire una pluralità di attività di servizio.

Le Parti intendono rendere disponibile al mercato, per il tramite del presente contratto collettivo, un mezzo di ridefinizione dell'offerta a fronte della domanda di servizi conseguente alle scelte di esternalizzazione di attività non primarie operate dalle PP.AA. e dai soggetti privati.

Di conseguenza nella sfera di applicazione del presente contratto sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, *etc.*);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, *etc.*);
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, *etc.*);
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, *etc.*);
- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, *etc.*);
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, *etc.*);
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, *etc.*);
- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, *etc.*);
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, *etc.*);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico – autobus, aeromobili, natanti, *etc.*);

- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, *etc.*;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, *etc.*;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, *etc.*).

Il trattamento economico e normativo di cui al presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse.

Per quanto riguarda i soci – lavoratori di cooperative si applica la legge 3 aprile 2001, n. 142.

Articolo 2 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire articolati livelli di incontro fra le parti stipulanti il presente contratto, per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale.

A) Informazioni a livello nazionale

Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle organizzazioni sindacali, le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- esaminare la possibilità di far realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro, all'organismo paritetico di settore;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali e europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra Amministrazione Pubblica e società erogatrici dei servizi in appalto;
- rendere maggiormente funzionale ed operativo l'osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione costituito presso il Ministero del Lavoro, anche al fine di supportare le iniziative della Cabina di regia per il contrasto al lavoro sommerso ed irregolare di cui alla legge n. 296/2006, articolo 1 comma 1156 ed al successivo decreto ministeriale attuativo 11 ottobre 2007;
- esaminare, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo, comprese le evoluzioni in materia di società miste, e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere.

B) Informazioni a livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e/o provinciale su richiesta di una delle parti saranno effettuati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dall'organismo paritetico di settore;
- realizzare monitoraggi sulla durata dei contratti di appalto, sull'andamento delle gare, sui criteri di aggiudicazione, al fine di individuare le iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello regionale, delle regolamentazioni in materia;
- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli Accordi interconfederali vigenti e in base alle decisioni assunte dall'organismo paritetico di settore.

C) Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali

Le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale, nell'ambito del sistema di informazioni esistente, per le imprese di dimensioni nazionali con almeno 400 dipendenti per un esame congiunto:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 125/1991
- sui contratti di appalto in scadenza;
- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo su:

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'andamento del lavoro straordinario;
- la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;
- l'attuazione dei modelli e dell'articolazione di orario definiti dal vigente c.c.n.l..

D) Informazioni a livello aziendale

Al livello aziendale formeranno oggetto di confronto le innovazioni tecnologiche o le ristrutturazioni

che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità dei lavoratori.

Formerà oggetto di esame congiunto tra le imprese, le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. semestralmente su:

- 1) la consistenza numerica del personale;
- 2) i programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;
- 3) l'andamento del lavoro straordinario.

Le imprese informeranno altresì le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. sulle materie in relazioni alle quali disposizioni di legge o contrattuali prevedano informazioni a livello aziendale.

Per quanto concerne le ulteriori competenze del livello aziendale, si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 59.

E) Le parti in appositi incontri affronteranno i problemi di inserimento dei lavoratori stranieri, in applicazione delle norme di legge che li riguardano.

Le Parti si impegnano a costituire un tavolo al momento dell'emanazione della riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di armonizzare la vigente normativa contrattuale alle nuove disposizioni che saranno emanate dal Legislatore.

Articolo 3 - CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'azienda cedente.

Gli impiegati, nei casi di cui al primo comma, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento dell'azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR come per il caso di licenziamento.

Articolo 4 - CESSAZIONE DI APPALTO

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.), anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007, n. 248, convertito in legge 28/2/2008, n. 31.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del c.c.n.l. darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda ai sensi dell'articolo 4 del presente C.C.N.L., il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

L'azienda uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto:

- nominativo;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- orario settimanale;
- livello di inquadramento;
- codice fiscale.

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

- applicazione D.lgs. n. 626/1994;
- formazione;
- documentazione sanitaria, entro i limiti di riservatezza stabiliti dalle normative vigenti;
- lista eventi morbosi sino a tre anni prima del cambio di appalto;
- lista personale assunto ex legge n. 482/1968 e n. 68/1999.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente C.C.N.L., la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14/3/1992 confermata con circolare del 28/5/2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007 n. 248, convertito in legge 28/02/2008 n. 31.

Articolo 5 - ASSUNZIONE

Ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro
- e) la durata del periodo di prova;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite;
- i) l'orario di lavoro;

j) i termini di preavviso in caso di recesso;

L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l) può essere effettuata mediante rinvio alle norme del c.c.n.l.

Il datore di lavoro operante in regime di appalto e subappalto fornirà al lavoratore una tessera di riconoscimento ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera u) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Articolo 6 - CONSEGNA E RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) un documento d'identità;
- 2) il certificato generale del casellario di data non anteriore a tre mesi.
- 3) il numero di codice fiscale e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
- 4) lo stato di famiglia;
- 5) due foto formato tessera.

Cessato il rapporto di lavoro l'impresa, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, ogni documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedito per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Articolo 7 - TUTELA DEL LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per la tutela del lavoro delle donne e dei minori si applicano le vigenti norme di legge.

Articolo 8 - PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
- giorni 30 lavorativi per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati a qualsiasi livello.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 5.

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

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 7° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 6° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori con qualifica operaia che lo abbiano già superato presso la stessa impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti o in caso di passaggio diretto ed immediato.

Articolo 9 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto. Rimangono ferme, inoltre, tutte le altre condizioni di miglior favore.

Articolo 10 - INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

In relazione alle mansioni svolte i dipendenti sono inquadrati nei livelli di seguito elencati, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato al livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

Qualora, per esercitare determinate attività siano richieste specifiche autorizzazioni e/o abilitazioni, è convenuto che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello corrispondente avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.

QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

1. la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
2. In relazione a quanto sopra definito, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati con decorrenza 1/7/1989.
3. L’azienda, ai sensi del combinato disposto dall’art. 2049 c.c. e dall’art. 5 della legge 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
L’azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l’assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all’esercizio delle funzioni attribuitegli.
4. Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d’autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell’ambito dell’attività lavorativa medesima.
5. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
6. A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell’azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a € 25,82 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.
7. Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
8. Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.

Declaratoria

Appartengono a questo livello il personale con mansioni direttive che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al VII livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

VII LIVELLO

Cat. Impiegati con funzioni direttive

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell’ambito del processo di competenza) e che sono responsabili circa i risultati attesi/obiettivi da conseguire.

VI LIVELLO

Cat. Impiegati/Operai

Qualif. Impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/ poteri di iniziativa.
Operai con mansioni e qualifiche specialistiche

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi.

Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Esempi:

1.1 Impiegato di concetto tecnico/amministrativo

1.2 Specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente

1.3 Analista programmatore, tecnico programmatore

1.4 Approvvigionatore

1.5 Assistente di Direzione

1.6 Contabile

1.7 Coordinatore di servizi

1.8 Ispettore

1.9 Operatore responsabile conduzione di impianti complessi

1.10 Responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

V LIVELLO

<i>Cat.</i>	Impiegati	Operai
<i>Qualif.</i>	di concetto	provetti

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Profilo:

1. *Lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche proprie del IV° livello, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di significative competenze, operazioni su impianti o attrezzature complesse*

Esempi:

- 1.1 Tecnico responsabile di conduzione di impianti
- 1.2 Responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica
- 1.3 Manutentore polivalente
- 1.4 Addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia.

Profilo:

2. *Impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa*

Esempi:

- 2.1. Contabile e contabile cliente, preventivista
- 2.2. Supervisore
- 2.3. Programmatore

Profilo:

3. *Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche.*

Esempi:

- 3.1 Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi
- 3.2 Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia

IV LIVELLO

<i>Cat.</i>	Impiegati	Operai
<i>Qualif.</i>	d'ordine	specializzati

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico - operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Profilo:

1. *Lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti.*

Esempi:

- 1.1. Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo.
- 1.2. Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa.
- 1.3. Addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico etc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute.
- 1.4. Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne
- 1.5. Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.

Profilo:

2. *Lavoratori che, sulla base di indicazioni o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi, effettuano la conduzione di impianti con interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri.*

Esempi:

- 2.1 Addetti alla conduzione impianti civili ed industriali
- 2.2. Operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali

Profilo:

3. *Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti.*

Esempi:

- 3.1 Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore
- 3.2 Conducente di semoventi, pale caricatori, autogru, trattorista con patente C
- 3.3 Magazziniere che opera anche con ausilio di supporti informatici

Profilo:

4. *Lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti.*

Esempi:

- 4.1 Operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile
- 4.2 Operaio specializzato installatore di impianti, saldatore

Profilo:

5. Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una specifica preparazione professionale

Esempi:

- 5.1 Contabile d'ordine
- 5.2 Segretario, archivista
- 5.3 Operatore sistemi informatici con pacchetti integrati

Profilo:

6. Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con compiti di organizzazione e gestione di attività specifiche. Impiegati d'ordine che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti.

Esempi:

- 6.1 Capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate
- 6.2 Capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti
- 6.3 Capogruppo delle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti

6.4 Capogruppo attività di receptions e accompagnamento dei visitatori

- 6.5 Addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere
- 6.6 Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di una o più lingue straniere ove richieste dall'attività

Profilo:

7 Operai responsabili di squadre e gruppi di operatori impegnati nel controllo di accessi e aree confinate.

Esempi:

- 7.1 Capogruppo di operatori addetti al controllo degli accessi e dei documenti di ingresso
- 7.2 Capogruppo di operatori addetti alla custodia di immobili o beni

III LIVELLO

Cat.	Impiegati	Operai
Qualif.	esecutivi	qualificati

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Profilo:

1. *Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, chiusi ed aperti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse*

Esempi:

- 1.1 Addetti al risanamento ambientale
- 1.2 Addetti al trattamento/pulitura delle facciate
- 1.3 Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B
- 1.4 Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative)
- 1.5 Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione
- 1.6 Addetti alla potature ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione
- 1.7 Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura
- 1.8 Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione

Profilo:

2. *Lavoratori che sulla base di indicazioni o documenti equivalenti svolgono attività di conduzione impianti, effettuando manovre di normale difficoltà.*

Esempi:

- 2.1 Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali

Profilo:

3. *Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi.*

Esempi:

- 3.1 Conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D)
- 3.2 Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri - ponte
- 3.3 Aiuto magazziniere
- 3.4 Operatori che con l'ausilio di mezzi telematici effettuano attività di movimentazione

Profilo:

4. *Addetti ai servizi alla ristorazione*

Profilo:

5. *Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono anche con l'individuazione di semplici guasti attività di manutenzione e di riparazione con normale difficoltà di esecuzione.*

Esempi:

- 5.1 Operaio qualificato manutentore meccanico – idraulico – elettrico – edile
5.2 Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore

Profilo:

6. *Lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro*

Esempi:

- 6.1 Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura
6.2 Centralinista/assistenza telefonica
6.3 Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture
6.4 Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria
6.5 Altri compiti di ufficio

Profilo:

7. *Impiegati che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti in musei, aree archeologiche, biblioteche.*

Esempi:

- 7.1 Addetto alla vendita di biglietti e al controllo dell'accesso, anche con vendita di libri e gadgets
7.2 Addetto alla sala di biblioteche ed altre attività museali
7.3 Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza
7.4 Addetto di attività di receptions e accompagnamento dei visitatori

Profilo:

8. *Lavoratori con funzioni operative di controllo e custodia e con il coordinamento di addetti inquadrati nei livelli inferiori.*

Esempi:

- 8.1 Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, edifici
8.2 Autista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno dei siti archeologici, fieristici, museali, aree ed edifici

II LIVELLO

<i>Cat.</i>	Impiegati	Operai
<i>Qualif.</i>	esecutivi	comuni

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Profilo:

- 1. Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti anche con l'utilizzo di semplici attrezzature e macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate*

Esempi:

- 1.1 Pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri
- 1.2 Addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili
- 1.3 Operai comuni addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi
- 1.4 Conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente
- 1.5 Addetti alla rotazione trasporto sacchi
- 1.6 Addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate
- 1.7 Operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, etc.
- 1.8 Operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura
- 1.9 Operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario.

Profilo:

- 2. Lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti preregolati e/o predisposti*

Esempi:

- 2.1. Operai comuni addetti al controllo impianti automatici
- 2.2. Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata
- 2.3. Operai comuni addetti alla reception, servizi copia

Profilo:

3. Lavoratori che eseguono anche con mezzi a semplice conduzione il trasporto e la movimentazione e la distribuzione di materiali

Esempi:

- 3.1 Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto
- 3.2 Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio
- 3.3 Addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata

Profilo:

4. Lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione

- 4.1 Operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione

Profilo:

5. Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono semplici lavori di manutenzione

Esempi:

- 5.1 Operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile
- 5.2 Operaio comune manutentore e montatore

Profilo:

6. Lavoratori che, seguendo istruzioni e procedure prestabilite, svolgono attività con compiti esecutivi semplici

Esempi:

- 6.1 dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura
- 6.2 compiti semplici di ufficio
- 6.3 centralino

Profilo:

7. Lavoratori che effettuano attività di controllo e custodia di locali, aree, beni ed attrezzature in musei, aree archeologiche, fiere, parcheggi, edifici.

Esempi:

- 7.1 Addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti
- 7.2 Addetto alla custodia degli accessi e delle sale di musei, esposizioni, parchi, aree archeologiche
- 7.3 Addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici

7.4 Addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento

NOTA A VERBALE PER GLI ADDETTI AD ALTRE ATTIVITA' AUSILIARIE IN AMBITO SCOLASTICO, SANITARIO (1.9) DEL PRESENTE LIVELLO

Le parti concordano che, in deroga alle declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, gli operai comuni addetti ad attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario, siano inquadrati al secondo livello con parametro 115.

L'importo retributivo derivante dall'applicazione del nuovo parametro 115 comporta l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali analoghe indennità corrisposte a livello aziendale o territoriale.

I nuovi minimi tabellari per tali lavoratori sono i seguenti:

- Retribuzione tabellare 558,34 euro, EDAR 10,55 euro dall' 1/1/2008
- Retribuzione tabellare 590,00 euro, EDAR 15,83 euro dall' 1/1/2009
- Retribuzione tabellare 621,65 euro, EDAR 21,11 euro dall' 1/6/2009

I LIVELLO

Cat. Operai
Qualif. manovali
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del II livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.

Esempi:

Guardiano
Manovale non addetto a comuni servizi di pulizia

NOTA A VERBALE PER GLI ADDETTI ALLE CABINE E LINEE DI VERNICIATURA

Tenuto conto che il nuovo impianto classificatorio prevede l'inquadramento degli operai qualificati al III livello, le parti concordano che, in deroga alle nuove declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, venga riconosciuto a tutti gli operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., l'inquadramento nel IV livello nuovo con parametro 125 e con la qualifica professionale corrispondente alle mansioni da essi effettivamente esercitate.

Pertanto, i nuovi minimi tabellari per tali lavoratori sono i seguenti:

- Retribuzione tabellare 606,90 euro, EDAR 11,47 euro dal 1/1/2008
- Retribuzione tabellare 641,30 euro, EDAR 17,20 euro dal 1/1/2009
- Retribuzione tabellare 675,70 euro, EDAR 22,93 euro dal 1/6/2009

LIVELLO	PARAMETRO	QUALIFICA	PAROLE "CHIAVE"
Q	220	QUADRO	Legge n. 190/1985
VII	201	<u>Imp.direttivo</u>	Specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia / discrezionalità / poteri di iniziativa - responsabilizzazione dei risultati.
VI	174	<u>Imp. di concetto</u> <u>Operaio provetto</u>	Adeguate conoscenze – esperienza – potere di iniziativa nei limiti delle direttive generali.
V	140	<u>Imp.di concetto</u> <u>Operaio provetto</u>	Attività di concetto o prevalentemente tali. Autonomia operativa nell'ambito di direttive, conoscenze di tecnologie del lavoro/funzionamento apparati anche coord. di gruppi in complessi diversi.
IV	128	<u>Imp. d'ordine</u> <u>Operaio specializzato</u>	Specifiche conoscenze e/o capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coord. squadre di altri lavoratori inferiori o uguali.
III	118	<u>Imp. esecutivo</u> <u>Operaio qualificato</u>	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite anche coord. di lavoratori inferiori. Lavoratore polivalente (esperienza, flessibilità, più aree di intervento, utilizzo di tecniche innovative).
II	109	<u>Impiegato esecutivo</u> <u>Operaio comune</u>	Primo impiego. Semplici attività amm. o tecniche che non richiedono particolare preparazione. Passano al III liv. dopo 18 mesi di servizio effettivo. Attività per l'espletamento delle quali sono necessarie semplici conoscenze professionali acquisibili anche con un breve periodo di pratica/addestramento anche con semplici attrezzature industriali.
I	100	<u>Manovale</u>	Attività semplici, a contenuto manuale, per le quali non occorrono conoscenze professionali, nonché lavoratori del II livello di prima assunzione (9 mesi).

Art. 11 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo Unice-Ceep-Ces 18 marzo 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 e attività atte a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

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

Per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi. Non possono comprendersi in tale norma i lavoratori a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri. A livello territoriale, con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., si potranno concordare assunzioni con contratto a tempo determinato nelle fasi di avvio di una nuova attività superiori a detto periodo.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare. Per i livelli 5-6-7 l'affiancamento può essere portato fino a sei mesi.

La durata del periodo di prova non può superare i limiti previsti per le assunzioni a tempo indeterminato; in caso di riassunzione a termine per le medesime mansioni non sarà previsto un nuovo periodo di prova.

In caso di malattia ed 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 terzo della durata del contratto iniziale, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

Le aziende, su richiesta delle OO.SS. competenti o delle R.S.A./R.S.U., forniranno annualmente alle stesse informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato, compresi i trattamenti economici previsti dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

Ai fini di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970 (campo di applicazione dei diritti sindacali), i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi.

Per quant'altro non previsto si fa riferimento alla legge.

Articolo 12 - APPRENDISTATO

Sfera di applicazione

L'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato al conseguimento, attraverso una mirata formazione, di una qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal II° al VII°.

Assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale, intermedio (ove previsto) e finale della durata, del piano formativo individuale e della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro.

Il numero degli apprendisti in forza che il datore di lavoro ha facoltà di assumere, non può essere superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate, con riferimento al singolo appalto o servizio.

Limiti di età

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di recedere in qualsiasi momento dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie, purché maturati.

Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate.

La durata massima del contratto di apprendistato è riportata nella seguente tabella:

II	livello	24 mesi
III	livello	24 mesi
IV	livello	36 mesi
V	livello	36 mesi
VI	livello	48 mesi
VII	livello	48 mesi

In caso di assenza superiore alle 4 settimane consecutive il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Per i lavoratori con destinazione finale a partire dal V al VII livello, in possesso di diploma riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi; se in possesso di laurea riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 12 mesi.

A livello territoriale le parti potranno prevedere durate maggiori per specifiche situazioni professionali e/o operative.

Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Parere di conformità

Il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

Nella contrattazione territoriale si potrà concordare di concerto con le competenti amministrazioni territoriali, di affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Il periodo di apprendistato sarà riportato sul libretto formativo ai fini della dimostrazione della attività svolta.

In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista sarà rilasciata dall'azienda un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti.

Formazione

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

Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai C.C.N.L., si conviene quanto segue.

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.

In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

I profili formativi sono definiti nell'allegato 1, che forma parte integrante del presente contratto. Le parti si riservano ove del caso, in fasi successive, di modificare ed ampliare suddetti profili.

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza on the job e in affiancamento.

La formazione formale potrà essere interna o esterna all'azienda. La stessa dovrà essere conforme alle normative di legge ed alle regolamentazioni previste a livello territoriale.

Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali – in caso di azienda plurilocalizzata – potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate di norma nella stessa provincia.

Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo.

Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento alle vigenti disposizioni.

Trattamento economico

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà.

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello, saranno inquadrati al primo livello per tutto il periodo.

La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR ex Accordo Interconfederale 31 luglio 1992.

Trattamento normativo

Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente C.C.N.L. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

E' ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti, con orario di lavoro in misura non inferiore al 50% del tempo pieno.

Malattia

Si applica quanto previsto dalla legge n. 296/2006, articolo 1, comma 773.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore di disposizioni in materia di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Le Parti convengono che la disciplina di cui al presente articolo si applica, in quanto compatibile, ai giovani di età compresa fra i 16 ed i 18 anni ai sensi della legge n. 196/1997.

Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del d. lgs. n. 276/2003, continua ad applicarsi tale disciplina fino alla loro naturale scadenza.

ARTICOLO 13 - CONTRATTI DI INSERIMENTO

Le parti recepiscono i contenuti dell'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004, che si allega al presente c.c.n.l., ed eventuali modifiche che interverranno.

Articolo 14 – LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale ai sensi del presente c.c.n.l. e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo del contratto in questione si fa riferimento alle disposizioni di legge e normative vigenti. Tenuto conto della tipicità di tale rapporto di lavoro, le parti definiranno una puntuale disciplina di specifici istituti normativi.

Articolo 15 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammesso in attuazione delle norme di legge vigenti.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU/RSA ovvero, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione ed i motivi del ricorso allo stesso.

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

Ai fini del calcolo della percentuale di cui all'articolo 16, i lavoratori somministrati con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra, è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

Articolo 16 – CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO, CONTRATTI DI INSERIMENTO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO - PERCENTUALI DI UTILIZZO.

Le parti convengono che i contratti di somministrazione, i contratti di inserimento e a tempo determinato, fatto salvo quanto previsto dalla legislazione vigente, possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 30% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale, e del 12 % previsto per la somministrazione.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

Fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno.

Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.

Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

Articolo 17 - PASSAGGIO DI MANSIONI E DI LIVELLO

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo, a tutti gli effetti, trascorso il periodo di due mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che per i casi di passaggio a livello superiore verificatisi prima del 31 maggio 1982 trova applicazione la normativa dei precedenti contratti in materia di determinazione dell'indennità di anzianità.

Articolo 18 - RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta a ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario.

Nel caso l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al primo comma; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.

Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.

Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

Articolo 19 - DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione mensile e il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico, sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali.

Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 173.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di settimana corta e per 26 nel caso di prestazione su 6 giorni settimanali.

Articolo 20 - TREDICESIMA MENSILITA'

L'impresa corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore entro il 20 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Articolo 21 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una 14^o mensilità pari a una retribuzione globale mensile.

Il periodo di riferimento è fissato dal 1° luglio al 30 giugno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Articolo 22 - SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI E ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER GLI OPERAI

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio, a una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e sull'indennità di contingenza all'1.8.83 (€ 279,60).

L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità, fino al raggiungimento del 50% della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza all'1.8.83.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità di servizio.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza.

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

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER GLI OPERAI

In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella tabella (ex incremento automatico biennale maturato all'1.1.82). Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti, così come disposto nell'articolo 22 del C.C.N.L. 25 maggio 2001.

Il valore corrispondente alla anzianità forfettaria di settore sarà tenuto distinto dalla retribuzione tabellare e sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13a, 14a, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio.

L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi tre anni di anzianità nel settore.

A partire dal 4° anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, sarà corrisposto secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente C.C.N.L..

Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa.

Articolo 23 - RIPROPORZIONAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Nei casi di assenza per malattia e infortunio o di assenze non retribuite, non compete il relativo trattamento economico giornaliero, salvo quanto disposto dall'art. 51.

Articolo 24 - INDENNITA' VARIE

INDENNITA' MEZZI DI LOCOMOZIONE

La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo per servizio, un'indennità mensile da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITA' LAVORO DISAGIATO

Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 15% della retribuzione tabellare.

INDENNITA' D'ALTA MONTAGNA

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'impresa corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITA' DI LONTANANZA DA CENTRI ABITATI

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi tra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITA' PER MANEGGIO DENARO

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 3% sulla retribuzione tabellare della sua categoria di appartenenza. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a € 4.65, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5% sulla retribuzione base.

INDENNITA' RIMOZIONE SCORIE E POLVERINO ALTOFORNI

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli alti forni, l'impresa corrisponderà un'indennità di € 0,05 per ogni ora di lavoro.

INDENNITA' PULIZIA REPARTI LAVORAZIONI INDUSTRIALI

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà un'indennità di € 0,036 per ogni ora di lavoro.

Queste due ultime indennità sono da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie nonché della 13° mensilità e della 14° mensilità.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che con la locuzione "pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni" hanno inteso riferirsi esclusivamente alla prestazione resa in quelle parti degli stabilimenti ove si svolge l'attività industriale vera e propria.

L'indennità non spetta pertanto al personale che, pur lavorando all'interno di stabilimenti industriali, è addetto ai servizi di pulizia in aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, quali ad esempio cortili interni ed esterni, servizi igienici, uffici, eccetera.

RIMBORSO SPESE DI LOCOMOZIONE

Al lavoratore che sia comandato in occasione del lavoro o per l'esecuzione del lavoro, a spostarsi da un posto all'altro di lavoro, competerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute, qualora detto spostamento non avvenga con mezzi di trasporto messi a disposizione dall'impresa.

INDENNITA' PULIZIA AMBIENTI RADIOATTIVI

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (Alfa - Beta - Gamma - Raggi X) sarà corrisposta un'indennità di € 0,12 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (Reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi, radioisotopi).

Detta indennità è da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo del trattamento di festività, ferie, anzianità, 13° mensilità e 14° mensilità e indennità sostitutiva del preavviso.

INDENNITA' PER LAVORI NEL SOTTOSUOLO

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta un'indennità di € 0,03 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.

PRECISAZIONE A VERBALE

Attese le particolari caratteristiche tecniche non ricorrenti in attività simili o analoghe, per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, etc.) verrà corrisposta al personale un'indennità oraria di € 0,03 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo.

Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni della Metropolitana o lungo le linee della stessa svolga la propria attività all'aperto o sotto la pensilina.

INDENNITA' AEROPORTUALE

In sede provinciale le parti stipulanti potranno concordare per i lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente nell'ambito aeroportuale un'indennità giornaliera il cui importo assorbirà fino a concorrenza eventuali altre indennità già erogate a qualsiasi titolo.

Articolo 25 - ALLOGGIO AL PERSONALE

Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Articolo 26 - INDUMENTI DI LAVORO E DIVISA

Indumenti di lavoro

Le imprese forniranno ogni anno gratuitamente a tutto il personale operaio 2 tute o 2 camiciotti e 2 pantaloni o 2 indumenti equivalenti.

L'impresa concorderà in sede aziendale con la r.s.u., ovvero, ove ancora non costituita, con le r.s.a., l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.

L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati e durante il servizio, indossare la tenuta fornitagli.

Divisa

Qualora l'attività prestata preveda la fornitura di una divisa, indispensabile per lo svolgimento del servizio, questa sarà fornita dall'impresa compatibilmente con l'usura e comunque con cadenza biennale.

Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario, il costo della divisa sarà computato come onere a carico del lavoratore.

Si applicano le vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.

Articolo 27 - TRASFERTE

L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro.

In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro e avrà diritto:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese;
- c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.

Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

Articolo 28 - MOBILITA' AZIENDALE

I provvedimenti di variazione definitiva del o dei posti abituali di lavoro, nell'ambito comunale, non possono avvenire se non per ragioni tecnico-organizzative e produttive e vanno comunicati al lavoratore interessato e contestualmente alla r.s.u., ovvero, ove ancora non costituita, alle r.s.a..

Articolo 29 - TRASFERIMENTI

Il lavoratore non può essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di fine rapporto ed al preavviso, salvo che per i lavoratori di 7° e 6° livello se all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.).

Le modalità ed i termini dovranno essere preventivamente concordati con l'impresa.

È dovuta inoltre la indennità nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Articolo 30 - ORARIO DI LAVORO

Per la durata dell'orario si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto ai successivi artt. 32 e 33.

La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi.

I 2 giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.

Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.

Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni. In base a quanto previsto dall'articolo 7 del Decreto Legislativo n. 66/2003 il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da due frazioni di lavoro durante la giornata. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive.

Quanto concordato nel presente comma è stabilito in attuazione dell'articolo 17, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003.

Fermo restando le situazioni in atto, con decorrenza 2.5.80, è abolita la possibilità di concordare un 3° turno giornaliero ex art. 22, comma 8 del C.C.N.L. 13.12.77.

Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate con una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione base.

Le percentuali di maggiorazione di cui ai commi 8 e 11 (prestazione nel 6° giorno della settimana e prolungamento orario) non sono cumulabili fra di loro (nel senso che la maggiore esclude la minore) e non sono altresì cumulabili con le maggiorazioni previste nel successivo art. 38 (lavoro straordinario, notturno, festivo).

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'impresa nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.

Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per ragioni di lavoro nel corso della sua prestazione giornaliera - comprese quelle derivanti da spostamenti da un posto all'altro di lavoro, anche se rientranti fra quelli abituali - sono rimborsate dall'impresa. Sono escluse dal rimborso le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per raggiungere il posto di lavoro, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio.

Il tempo che il lavoratore impiega per trasferirsi da un posto all'altro, tra l'inizio e il termine della prestazione, è considerato come prestazione lavorativa a tutti gli effetti.

Per quanto concerne l'articolazione dell'orario di lavoro su base multiperiodale per i servizi di pulizia negli impianti industriali, si applica il successivo art. 31, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Articolo 31 - ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE PER I LAVORATORI A TEMPO PIENO

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della r.s.u., e, ove ancora non costituita, alle r.s.a..

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare / straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45° ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno cinque giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

Articolo 32 – ORARIO DI LAVORO DEI LAVORATORI DISCONTINUI PER LE ATTIVITA' DI GESTIONE DEI SERVIZI FIERISTICI E DI CUSTODIA E CONTROLLO DI AREE ED EDIFICI (accordo 3/12/2003)

Sono da considerarsi ad orario discontinuo quei lavoratori a tempo pieno e indeterminato non aventi nella loro attività professionale carattere di continuità nell'espletamento della mansione.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla declaratoria successiva ed a quanto indicato dal R.D. n. 692/1923 ed alle successive modifiche ed integrazioni.

Le predette mansioni individuate dal presente articolo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 3, del presente c.c.n.l., sono limitate come segue:

1. Custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
2. Custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici;
3. Personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
4. Personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi;
5. Personale addetto al controllo degli impianti e delle aree;

← Formattati: Elenchi puntati e numerati

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro del personale addetto rientra nella norma di cui al comma 2 dell'articolo 30 del presente c.c.n.l. La presente norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico.

Per i lavoratori rientranti nel presente articolo l'orario di lavoro contrattuale è fissato nella misura di 45 ore settimanali.

La maggiorazione per lavoro straordinario si applica a partire dalla 46° ora settimanale.

Le parti firmatarie del presente accordo, unitamente alla r.s.u. ovvero, ove non costituita, alle r.s.a., si incontreranno a livello territoriale per la definizione di accordi finalizzati ad attuare le norme contenute nel presente articolo; in caso di mancato accordo, si attiveranno i livelli superiori in conformità a quanto previsto nel presente c.c.n.l.

Articolo 33 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L. e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego qui di seguito riportate:

- *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- *verticale*, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontà delle parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
- c) applicabilità delle norme del presente C.C.N.L. in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.
- d) possibilità di modificare, d'intesa tra le parti, l'articolazione strutturale dell'orario contrattuale.

Il personale a tempo parziale può essere assunto nelle specifiche tipologie contrattuali di cui al presente C.C.N.L. e da accordi interconfederali.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole flessibili e/o elastiche;
- il periodo di prova per i nuovi assunti.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. Le parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di

riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione; nei rapporti a tempo parziale verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto anche successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa ovvero aumentarne la durata comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore.

Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausola flessibile, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

Per lo svolgimento delle ore lavorative aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli orari concordati, compete al lavoratore quanto previsto al comma 14 del presente articolo incrementata di un ulteriore 1,5%.

In caso di gravi motivi personali, ovvero comprovate ragioni tecnico, organizzative e produttive aziendali si potrà pervenire ad una sospensione temporanea della clausola flessibile o della clausola elastica.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze di tutela della salute, certificate dal servizio sanitario pubblico;
- esigenze legate alla maternità e paternità;
- esigenze personali legate a gravi motivi familiari di cui alla legge n. 53/2000.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 9 nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 30 del presente contratto collettivo.

L'eventuale rifiuto del lavoratore allo svolgimento di ore supplementari non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, determinata convenzionalmente e forfetariamente, tra le parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale, le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità delle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 38 del presente c.c.n.l..

Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, alle OO. SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Fornirà inoltre informazioni sul ricorso alle clausole flessibili ed elastiche.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va proporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a due ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi

Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base della regola di proporzionamento all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario contrattuale.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in 2 appalti per il raggiungimento del minimo settimanale, non si applica la normativa di cui al comma 21 dell'art. 30, per la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro. Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole aziende.

I lavoratori interessati a svolgere un diverso o maggiore orario lavorativo lo comunicano all'azienda la quale ne terrà prioritariamente conto, fatte salve le esigenze produttive ed organizzative, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato.

Con cadenza trimestrale l'azienda informerà le R.S.A. e/o R.S.U. delle richieste pervenute e delle eventuali assunzioni previste a tempo pieno ovvero di eventuali incrementi di orario.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L..

Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Articolo 34 - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

- 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'impresa, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'impresa di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute, per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% della retribuzione tabellare;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Nei casi di contrazione totale o parziale dell'attività lavorativa per le cause previste dalla legge n. 164/1975 l'impresa potrà richiedere l'intervento della Cassa Integrazione guadagni con le modalità stabilite dalla legge su richiamata.

Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 8 giorni l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di fine rapporto.

Articolo 35 - ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE

ASSENZE

Salvo i casi di comprovato impedimento, tutte le assenze devono essere comunicate all'Azienda nella giornata in cui si verificano. Nel caso di turni serali si intende le 24 ore dall'inizio del turno medesimo.

Le assenze devono essere giustificate entro i 2 giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento.

Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi degli articoli 47, 48 e 49 del presente c.c.n.l..

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge, l'impresa concederà un permesso retribuito di 3 giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia.

Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi, con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Per i neo assunti a partire dal 1° giugno 2001, il congedo è pari a 15 giorni di calendario.

Tale congedo non si computa nel periodo annuale delle ferie.

Articolo 36 - DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'impresa, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'impresa o nell'unità produttiva in quella data, salvo conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la r.s.u.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore interessato intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tale fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'impresa nei termini e con le

modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale e determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione e le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero la r.s.u., stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero la r.s.u..

Le imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Articolo 37 - PERMESSI A LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- - 2 giorni per ciascun esame universitario;
- - 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- - 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- - 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

Articolo 38 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento.

L'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 150 ore annue.

E' considerato lavoro straordinario, e dà luogo a un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 30, fermo restando quanto previsto dall'art. 31.

Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario diurno feriale	25%
2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo	65%
4) lavoro straordinario notturno festivo	75%
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%
6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati	20%
7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati	30%

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione di esse.

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

Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:

- a) ferie;
- b) festività;
- c) 13a mensilità;
- d) 14a mensilità;
- e) TFR;
- f) indennità sostitutiva di preavviso;
- g) malattia e infortunio.

Per il personale impiegatizio, restano ferme le condizioni di miglior favore.

Articolo 39 - LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

E' considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata dall'art. 1, comma 2, lett. d) del decreto legislativo n. 66/2003.

Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";

- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part – time verticale e misto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e) del decreto legislativo n. 66/2003.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

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

Ai sensi dell'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

Ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo n. 66/2003, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del decreto legislativo n. 66/2003 si conferma quanto previsto in materia dal precedente c.c.n.l.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Articolo 40 - RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempre che tale spostamento non comporti il superamento del limite di 6 giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa.

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9, secondo comma, del Decreto Legislativo n. 66/2003, si conviene che la prescrizione di cui al primo comma dello stesso articolo 9 è assolta in quelle situazioni aziendali che garantiscano comunque un periodo di riposo medio settimanale di 24 ore consecutive da realizzare in un arco temporale di 2 settimane, limitatamente a quattro eventi nell'arco dell'anno per ogni lavoratore.

Tale deroga si attiva per i servizi pubblici essenziali previsti dal codice di regolamentazione dello sciopero, sottoscritto in attuazione della legge n. 146/1990 il 15 gennaio 2002, e per le attività in ambito privato aventi caratteristiche analoghe.

Si attiva altresì in casi eccezionali ed imprevisi, individuati nell'ambito dei servizi che rendono necessaria la prestazione per esigenze di sicurezza o salute o al fine di evitare rischi per persone e beni di terzi.

Tali deroghe si attivano per le attività che prevedano una organizzazione del lavoro distribuita su 7 giornate settimanali.

Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.

Nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui al presente c.c.n.l. verrà data informazione alle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti sull'eventuale utilizzo della presente norma.

Articolo 41 - RICORRENZE FESTIVE

Sono da considerarsi giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 40 (riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il 2° giorno di riposo;

b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;

c) le seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Pasqua (mobile);
- 4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) S. Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);
- 10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera (per il comune di Roma, SS. Pietro e Paolo 29 giugno).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lett. b) e c) le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lett. b) e c).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale (art. 40) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

FESTIVITA' ABOLITE LEGGE 5 marzo 1977, n. 54.

Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre.

Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore, e dovranno essere usufruiti entro l'anno in cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote giornaliere di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.

Nel caso in cui le 4 festività religiose cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Nel caso di coincidenza delle 4 festività religiose con il riposo settimanale di cui all'art. 40 al lavoratore non spetterà alcun permesso compensativo, ma beneficerà del trattamento previsto al comma 3 del presente articolo.

Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente articolo è compreso nel trattamento retributivo mensile.

Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui al presente articolo, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per i lavoratori di aziende operanti nel comune di Roma, qualora oltre la festività dei SS. Pietro e Paolo venga usufruito un ulteriore giorno di riposo per il S. Patrono, il numero dei permessi di cui ai commi 5, 6, e 7 del presente articolo è ridotto a 3.

Articolo 42 - FERIE

Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:

- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
- pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione-disinfestazione e derattizzazione.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, nè la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno nè al recupero negli anni successivi.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

A partire dal 1° gennaio 1986 l'orario di lavoro è ridotto di 40 ore annue, di norma attraverso il riconoscimento di corrispondenti giornate di riposo ovvero con modalità da definire in sede aziendale tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Le predette riduzioni assorbono eventuali riduzioni concesse a livello aziendale.

Articolo 43 - SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità – salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'impresa.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'impresa per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, secondo le leggi vigenti in materia, anche ai lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

Articolo 44 - RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Nelle imprese che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra l'impresa dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'impresa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 55 secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Articolo 45 - DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- - eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- - osservare l'orario di lavoro;
- - comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- - avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- - uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;

- - osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.
- essere munito di idonea documentazione attestante la regolarità dell'assunzione fornita dall'impresa.

Articolo 46 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà adottato entro i 15 giorni lavorativi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Qualora il lavoratore entro i 5 giorni dalla contestazione, dichiari formalmente l'intenzione di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale, l'eventuale incontro tra lavoratore e rappresentante sindacale con l'impresa dovrà tenersi entro il termine perentorio di 30 giorni dalla contestazione, nella provincia o nel comune ove insiste il relativo appalto (cui il lavoratore è adibito), decorsi i quali le giustificazioni potranno essere presentate solo per iscritto, entro i successivi 3 giorni.

Tale termine decade qualora l'incontro non possa tenersi per causa imputabile al datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 48 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604/1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300/1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro adozione.

Articolo 47 - AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Articolo 48 - LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 48, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;

- c) rissa sul luogo di lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 47, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 47, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 46.

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda o presso il committente;
- c) trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda o del committente;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Articolo 49 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 48, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Articolo 50 - TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere a familiari a carico che effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

Parimenti, l'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilita nel contratto, fermo restando la sospensione a tutti gli effetti contrattuali e di legge del rapporto di lavoro.

Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, l'azienda, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita.

Articolo 51 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro 2 giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di 3 anni.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi di t.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20.5.70 n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che, successivamente al presente accordo, statuiranno sull'argomento.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI IMPIEGATI

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto dal comma 4 del presente articolo.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI OPERAI

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

- a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 18, ultimo comma) netta;
- b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.

Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

NOTA A VERBALE

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

Articolo 52 - CONGEDO DI MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE

Per quanto riguarda il trattamento per il congedo di maternità e per il congedo parentale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia (Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Per le lavoratrici con mansioni impiegate si applica, qualora più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, il seguente trattamento:

- - corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e del 50% di essa nei due mesi successivi, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'ente di previdenza, per disposizioni di legge.

-

- Durante il periodo di congedo di maternità l'evento malattia prevale sul congedo esclusivamente nel caso di grave infermità della madre ai sensi dell'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e della circolare Inps n. 68/1992.

-

Articolo 53 – LAVORATORI IMMIGRATI

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri nei paesi d'origine non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-

organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal presente C.C.N.L., anche cumulando quanto maturato oltre l'anno di riferimento.

Le parti convengono sull'utilizzo delle ore di diritto allo studio di cui all'articolo 36 del C.C.N.L. per corsi di alfabetizzazione per lavoratori extra-comunitari, fermo restando il monte ore complessivo di cui alla stessa norma.

Articolo 54 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire la previdenza complementare per i lavoratori del settore e a tale scopo convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del d.lgs. 252/2005 e successive modifiche ed integrazioni.

Potranno aderire i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente c.c.n.l..

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a sei mesi, potranno aderire al compimento di tale periodo. Le parti si riservano di determinare, nell'ambito delle rispettive disposizioni statutarie/regolamentari, le condizioni e le modalità concernenti il mantenimento delle posizioni di tali lavoratori.

L'adesione del lavoratore avverrà in modo volontario, ovvero attraverso il meccanismo del silenzio-assenso, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, settimo comma, del d. lgs. n. 252/2005.

Le contribuzioni, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:

- a) l'1%, a carico dell'Azienda, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1/1/2001;
- b) l'1%, a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1/1/2001;
- c) il T.F.R. maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati secondo le normative di legge vigenti.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri stabiliti dagli Statuti e dai Regolamenti dei rispettivi fondi di cui al comma 9 del presente articolo.

I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese per dodici mensilità e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato accordo istitutivo.

Le contribuzioni a carico delle aziende saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore.

Al fine di evitare la dispersione dei lavoratori nei diversi fondi esistenti e di ottenere la massima diffusione della previdenza complementare nel settore assicurando nel contempo omogeneità di trattamento tra tutti i lavoratori potenziali aderenti, le parti stipulanti concordano che i Fondi Pensione cui le aziende saranno tenute a versare i contributi, in base alle quantità di cui al presente articolo, saranno, anche ai fini di quanto previsto all'articolo 8, comma 7, lettera b), del D.Lgs 252/2005, unicamente i seguenti:

- PREVIAMBIENTE, per i lavoratori delle aziende aderenti a FISE come previsto dall'accordo 8 giugno 2007 (allegato n... del presente c.c.n.l.);
- FONDAPI, per i lavoratori delle aziende aderenti a CONFAPI come previsto dall'accordo del 23 febbraio 2005 (allegato n... del presente c.c.n.l.);
- COOPERLAVORO, per i lavoratori delle imprese cooperative del settore previsto protocollo aggiuntivo del 16 febbraio 2007 (allegato n... del presente c.c.n.l.).

Nel caso in cui un'impresa o una cooperativa non aderisca ad alcuna delle Associazioni Imprenditoriali sottoscrittenti il presente c.c.n.l., i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei Fondi sopracitati.

Per quanto riguarda la quota di previdenza complementare a carico del datore di lavoro, essa sarà comunque riconosciuta nel caso di assunzione di lavoratori già iscritti ad uno dei fondi sopra elencati a seguito di passaggio di appalto.

La quota sarà inoltre riconosciuta in caso di assunzione di lavoratore iscritto ad altro fondo chiuso del settore, purché gli accordi relativi a tale altro fondo prevedano la condizione di reciprocità rispetto a lavoratori iscritti ad uno dei fondi sopra elencati.

Articolo 55 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Fatto salvo quanto previsto dal decreto legislativo n. 252/2005 e dall'articolo 54 del presente c.c.n.l., in caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13^a mensilità;
- 6) 14^a mensilità;
- 7) indennità che abbiano carattere non occasionale;
- 8) accordi integrativi.

Per l'indennità di anzianità maturata fino al 31/5/1982 dai lavoratori con mansioni operaie, si rinvia alla nota a verbale di cui all'articolo 56 del c.c.n.l. 25/5/2001.

Articolo 56 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli art. 55 e 57 devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di contratto, nella ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.

Articolo 57 - PREAVVISO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

IMPIEGATI

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

- 1 – mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 – mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
- 3 – mesi 1 per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:

- 1 – mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 – mesi 2 per gli impiegati di 6° livello;
- 3 – mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1 – mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 – mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
- 3 – mesi 2 per gli impiegati dal 5° al 2° livello.

OPERAI

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio.

I termini di preavviso di cui al presente articolo sono ridotti rispettivamente al 50% per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai qualora sia il lavoratore a dare il preavviso.

I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'impresa.

Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Articolo 58 - ASSETTI CONTRATTUALI

Le Parti stipulanti, nel quadro di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 – le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono integralmente confermate – individuano due livelli di contrattazione:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di rinvio dello stesso c.c.n.l. ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate.

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il c.c.n.l. ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.

Definisce altresì il trattamento retributivo base con una specifica funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi stabilite dal Governo di concerto con le Parti Sociali secondo gli obiettivi definiti con il Protocollo 23 luglio 1993 e confermati con il Patto per lo sviluppo e l'occupazione 22 dicembre 1998.

Il c.c.n.l. individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, preve opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le proposte per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse.

Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Dopo 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., in caso di mancato accordo e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23 luglio 1993.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l., "l'indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere corrisposta.

La violazione del periodo di raffreddamento come sopra definito comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta "indennità di vacanza contrattuale".

Contrattazione di Secondo Livello

La titolarità della contrattazione di secondo livello viene esercitata dalle strutture territoriali delle oo.ss. nazionali stipulanti il c.c.n.l..

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni territorialmente competenti delle organizzazioni datoriali stipulanti cui sono iscritte o conferiscono mandato.

La contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di c.c.n.l..

Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello a contenuto economico hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'Associazione territorialmente competente, in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi dalla presentazione delle richieste e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste stesse, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, in linea con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, è consentita per l'istituzione di un Premio di Risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le Parti convengono che l'accordo di secondo livello può impegnare risorse fino al 3% del minimo tabellare annuo alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l.

Ai fini della individuazione di parametri obiettivi utilizzabili ai sensi del presente articolo, le parti, considerando come il settore delle imprese di pulizia e multiservizi/servizi integrati sia caratterizzato sicuramente da "alta intensità di manodopera" e come la principale risorsa sia costituita dal lavoro, convengono di individuare il principale indicatore nella effettiva presenza al lavoro.

A tal fine, l'erogazione del premio di risultato sarà proporzionata in rapporto alla effettiva presenza del lavoratore salvo periodi di assenza dovuti a maternità, infortuni e attività sindacali, in concorrenza con la qualità del lavoro prestato, necessaria al fine di mantenere i contratti di appalto nonchè di acquisirne di nuovi.

Viene istituita una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione di secondo livello secondo quanto stabilito nel presente articolo.

La costituzione della Commissione consultiva nazionale è finalizzata al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

Gli organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive organizzazioni nazionali i testi degli accordi di secondo livello sottoscritti.

Articolo 59 - RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

Alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, alle rappresentanze sindacali aziendali, sono demandati i compiti sia della gestione del contratto che quelli espressamente previsti nei singoli istituti del presente contratto e dalla vigente legislazione.

Alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, alle rappresentanze sindacali aziendali spetta:

- a) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;
- b) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali.

L'azienda esaminerà con la rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, con le rappresentanze sindacali aziendali:

- a) fermo restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) l'eventuale diversa programmazione delle ferie rispetto alla norma contrattuale;
- c) la necessità di lavoro straordinario fuori della norma contrattuale, programmabile a lungo termine.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto:

- 1) nel rispetto della classificazione contrattualmente definita, i ricorsi in materia di inquadramento presentati in prima istanza dai lavoratori interessati per il tramite della rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, delle rappresentanze sindacali aziendali;
- 2) l'eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione di permessi per frequentare corsi di studio (art.36).

Articolo 60 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 11, lett. g, della legge di delega 15 marzo 1997 n. 59, il legislatore delegato (d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387) ha provveduto a dettare una disciplina, che consolida e specifica le regole concernenti strumenti sindacali tradizionalmente rivolti alla composizione dei conflitti individuali e di serie nella materia del lavoro ex art. 409 c.p.c.;

- finalità dell'intervento legislativo è quello di dettare misure organizzative e processuali anche di carattere generale atte a prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso, anche per mezzo delle procedure stragiudiziali di conciliazione e di arbitrato preorganizzato dai contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro;

- in questa prospettiva di decongestionamento del contenzioso giudiziario del lavoro le parti sociali intendono dare ulteriore attuazione alle previsioni legislative predisponendo efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie sostitutive degli interventi della giurisdizione statale, fermo restando quelle già in atto;

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

A. TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la procedura che viene così definita:

L'Ufficio Sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante della Organizzazione sindacale aderente alla Confederazione firmataria del presente contratto alla quale il lavoratore

conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale. In fase di prima attuazione i compiti di segreteria dell'Ufficio saranno svolti presso l'anzidetta Associazione datoriale.

Il lavoratore o, in caso di controversia di serie, i lavoratori, che intendano proporre ricorsi innanzi al Giudice del lavoro, possono rivolgere richiesta scritta con lettera raccomandata A/R alla segreteria dell'ufficio per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale. Copia della predetta richiesta deve essere contestualmente trasmessa tramite lettera raccomandata a.r. all'impresa interessata. L'istanza deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dettagliata e completa dei fatti, il riepilogo dei documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la segreteria, nonché il nominativo del rappresentante dell'organizzazione sindacale di cui al punto 1. cui è stata conferita procura speciale. Gli stessi adempimenti devono essere compiuti nell'ipotesi in cui parte attrice sia il datore di lavoro.

Le parti, con i rappresentanti designati e, se preventivamente comunicata, con la eventuale presenza di esperti appartenenti alle rispettive organizzazioni sindacali, si devono riunire entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di cui sopra per procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.

Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, c.p.c.

Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 c.p.c.

Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, con l'indicazione dei termini della controversia, delle eventuali proposte di definizione e delle ragioni del mancato accordo.

Le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c.

La segreteria medesima provvede, a richiesta delle parti, a rilasciare copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo.

B. ARBITRATO IRRITUALE

Se il tentativo di conciliazione non riesce, o comunque è decorso il termine di cui al punto 4 della lettera A del presente accordo, le parti individuali interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'art. 412 ter c.p.c.

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 412 ter, comma 1, c.p.c., le istanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e le associazioni datoriali territoriali provvederanno a costituire il Collegio arbitrale, anche in forma permanente, secondo i seguenti criteri.

Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale designato dall'azienda e dal Presidente scelto di comune accordo.

Se il Collegio arbitrale è costituito in forma permanente, la designazione del Presidente è di competenza delle istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e delle Associazioni datoriali territoriali che lo hanno costituito.

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso sarà scelto - successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al terzo e quarto comma del punto 4 - per rotazione o altri criteri da individuare in sede territoriale, da una lista, revisionabile di norma ogni biennio, contenente i nominativi di almeno 10 giuristi, individuati di comune accordo dalle istanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e dalle Associazioni datoriali territoriali.

Al Presidente per ciascuna controversia sarà riconosciuto un compenso la cui entità sarà stabilita dalle parti a livello territoriale.

Semestralmente, le spese di segreteria saranno conteggiate e ripartite fra le Organizzazioni stipulanti.

Il Presidente è tenuto a dichiarare, di volta in volta, per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie previste dall' art. 51 c.p.c.

La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.

La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata a/r, alla segreteria del Collegio ed alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o l'Associazione datoriale di appartenenza cui ha conferito mandato, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di cui al punto 6., parte a) del presente articolo o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo.

La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata a/r di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta alla Segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte. Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. La richiesta può essere condizionata dall'obbligo per gli arbitri di rispettare in giudizio le norme inderogabili di legge e del presente c.c.n.l..

Ove la controparte intenda aderire alla richiesta dovrà darne comunicazione alla segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza.

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante in rappresentanza delle parti, come pure del Presidente che verrà designato ai sensi del punto 2., nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità, salvo quanto previsto al precedente terzo comma.

L'accettazione degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.

L'eventuale istruttoria della controversia si svolgerà in forma prevalentemente orale, secondo le modalità che saranno fissate dal Collegio nella prima riunione.

Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti.

Le parti potranno essere assistite da Organizzazioni sindacali e/o da esperti di fiducia.

Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti potranno depositare presso la segreteria documenti, memorie e repliche.

Il Collegio dovrà emettere il lodo entro 60 giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dagli arbitri fino a 120 giorni.

Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.

Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412 quater c.p.c.

Fermo restando a carico delle parti della controversia l'onere relativo alle spese ed agli onorari dovuti agli arbitri indicati nel Collegio in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale, ivi compreso l'onorario e le spese del Presidente, saranno liquidate in osservanza degli artt. 91, comma 1 e 92 c.p.c.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 ter c.p.c. e di norme inderogabili di legge nel caso di cui al terzo comma del punto 4. che precede.

Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente articolo sono devolute alla esclusiva decisione delle parti firmatarie del presente accordo, le quali addiverranno alla decisione medesima con spirito di amichevole composizione.

Sono fatti salvi gli accordi in materia eventualmente raggiunti in sede territoriale.

Articolo 61 - DIRITTI SINDACALI

A) PERMESSI PER CARICHE SINDACALI E ASPETTATIVE

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente C.C.N.L. e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di giorni 25 all'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

Ove alle dipendenze di una stessa impresa vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.

I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione all'impresa almeno 24 ore prima.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni datoriali territoriali che provvederanno a comunicarle all'impresa cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del loro mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Hanno diritto a tali permessi almeno:

- a) 1 dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) 1 dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) 1 dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).

I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a 10 ore mensili nelle imprese di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a 2 ore e mezza all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 7 deve darne comunicazione scritta all'impresa, di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta all'impresa di regola 3 giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

B) ASSEMBLEA

In osservanza dell'art. 20 della legge n. 300/1970 le aziende garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro.

Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, l'azienda metterà a disposizione altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali.

L'assemblea può essere convocata anche dalle organizzazioni sindacali territoriali delle federazioni dei lavoratori stipulanti il C.C.N.L..

C) VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI

L'impresa provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo di contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto dal lavoratore stesso indicata, nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità.

L'impresa non darà corso a quelle deleghe che non contengano gli elementi riportati nello schema tipo di cui alla lettera allegata al presente contratto.

La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà riportare il mese di decorrenza.

Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non potrà darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

Ove la delega dovesse pervenire all'impresa oltre il giorno 5 del mese di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta sarà operata soltanto a partire dal mese successivo a quello di ricevimento senza attuare alcun recupero per il periodo precedente.

L'eventuale revoca della delega nel corso dell'anno solare dovrà anche essa essere redatta per iscritto e indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

Ove la revoca dovesse pervenire oltre il giorno 5 del mese indicato dal lavoratore, la cessazione della trattenuta avrà effetto dal mese successivo senza alcun conguaglio.

Sia la delega sia la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali, di conseguenza essi devono essere singoli e non cumulativi.

Quando la revoca si accompagna una nuova delega sottoscritta a favore di un'altra Organizzazione sindacale, la data della prima deve essere anteriore o contemporanea a quella della seconda.

La delega e la revoca saranno consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato all'impresa.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dall'impresa alla Organizzazione sindacale interessata.

Articolo 62 - CONSIGLI UNITARI - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto possono essere costituiti consigli unitari che avranno le prerogative, i compiti e la tutela delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando la costituzione dei consigli unitari non sia possibile possono essere costituite rappresentanze sindacali aziendali ai sensi degli art. 19 e 29 della legge n. 300/1970.

Nei casi in cui non è consentito dalla legge n. 300/1970 la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, è fatta comunque salva l'elezione del delegato d'impresa.

Articolo 63 - MENSE AZIENDALI

Le aziende si impegnano a richiedere alle stazioni appaltanti, informandone le Organizzazioni sindacali, servizi di mensa che possono essere fruiti dai propri dipendenti le cui prestazioni coincidano con gli orari di erogazione dei pasti.

Articolo 64 - AMBIENTE DI LAVORO - PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

La r.s.u., ovvero, ove non ancora costituita, le r.s.a., hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Vengono istituiti:

- a) il registro dei dati biostatistici. In esso saranno annotati i dati biostatistici relativi alle visite periodiche di cui al presente articolo e alle assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il predetto registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione delle RSA;
- b) il libretto sanitario personale nel quale vengono annotati il risultato dell'eventuale visita medica di assunzione, eventuali visite periodiche di cui al presente articolo nonché i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore. Le annotazioni vanno effettuate da personale medico.

Negli impianti industriali che espongono il lavoratore all'aria soggetta a inumidirsi notevolmente (es. lavori di pulizia nei sotterranei, nelle gallerie, ecc.) i lavoratori devono essere sottoposti a visita medica prima della loro assunzione per constatare se essi abbiano i requisiti di idoneità al lavoro al quale sono destinati e successivamente all'assunzione, ogni anno.

Dovranno essere sottoposti a visita medica trimestrale i lavoratori addetti all'impiego professionale di antiparassitari contenenti composti organici del fosforo, gli addetti alla derattizzazione e disinfestazione che siano a contatto con acido cianidrico, anidride solforosa, solfuro di carbonio.

Dovranno essere sottoposti a visita medica trimestrale i lavoratori addetti alle operazioni di pulimento con o su materiali piombiferi, o in ambienti in cui il sollevamento di polvere di piombo possa nuocere alla loro salute.

Saranno sottoposti a visita medica annuale i lavoratori addetti alle operazioni di pulimento nelle cabine di verniciatura e gli addetti alla pulizia degli altiforni.

I lavoratori che beneficiano dell'indennità pulizia ambienti radioattivi, saranno sottoposti a visita medica periodica ogni anno.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori.

Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza delle leggi, gli verranno impartite dall'azienda per la tutela della salute e dell'integrità fisica.

E' fatto salvo quanto previsto dalle vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.

Articolo 65 - PATRONATI

Gli istituti di patronato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto (INCA-CGIL, INAS-CISL, ITAL-UIL) hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge n. 300/1970, i compiti di cui al D.L. del CPS del 29.7.47 n. 804.

Il lavoratore può prendere contatto con gli istituti di patronato in azienda durante le pause di lavoro.

L'azienda consentirà l'affissione di comunicati dei patronati sugli albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione delle RSA.

Articolo 66 - ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE – O.N.B.S.I.

Premesso:

- che l'organismo di cui al presente articolo sarà il punto di riferimento per tutte le iniziative del settore, coordinandosi con l'Osservatorio Nazionale delle parti sociali che continuerà a svolgere le proprie funzioni di indirizzo e controllo del mercato del lavoro presso il Ministero del Lavoro; sarà concordata tra le parti l'armonizzazione di quanto previsto dal presente articolo con eventuali accordi esistenti in materia a livello territoriale;
- che l'organismo paritetico è costituito dalle parti firmatarie il presente c.c.n.l. ed ha lo scopo di creare e consolidare le condizioni per un migliore sviluppo del settore, delle relazioni sindacali e delle condizioni di vivibilità delle imprese e dei lavoratori del settore;
- che i datori di lavoro e i loro dipendenti si impegnano all'osservanza integrale degli obblighi e degli oneri derivanti dalla sua concreta applicazione, tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Le parti stipulanti hanno istituito in data 26 giugno 2003 l'ONBSI - Organismo Nazionale Bilaterale dei Servizi Integrati unitario del settore (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito statuto e regolamento di attuazione; lo statuto dell'Organismo è allegato al presente c.c.n.l.

L'ONBSI promuove:

- a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, eventualmente finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano partecipato. La promozione e la gestione delle predette iniziative dovrà avvenire nel rispetto degli accordi interconfederali e degli organismi da esso derivanti già preesistenti;
- b) corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo almeno uguale a quello previsto dalla legge sulla disoccupazione speciale 427/1975.

In relazione alla iscrizione delle aziende al registro di cui alla legge 25/2/1994 n. 82 e regolamento di attuazione, in raccordo con Unioncamere e inoltre in raccordo con l'Inps, Inail e Ministero del Lavoro, l'Organismo rilascia le certificazioni attestanti l'iscrizione all'Organismo stesso e il versamento delle relative quote.

Inoltre l' ONBSI potrà svolgere le seguenti attività:

- 1) supportare e integrare le funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art. 4 (cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale;
- 2) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del Lavoro, assumere iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);
- 3) in relazione agli adempimenti di cui alla legge 626/94 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promuovere approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonché per i piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S.;
- 4) ricercare ed elaborare anche a fini statistici i dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, in piena armonia con gli accordi interconfederali in materia.

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale, l'ONBSI predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime.

Se le parti stipulanti concorderanno sulle iniziative che l'organismo paritetico di settore intende far assumere alle stesse, esse assicureranno l'operatività dei progetti individuando il relativo finanziamento in misura uguale per imprese e lavoratori (50% a carico dei datori di lavoro e 50% a carico del lavoratore), anche attraverso il finanziamento regionale e/o nazionale previsto dalle normative vigenti, con particolare riferimento al Ministero del Lavoro (Ufficio Formazione Professionale).

In relazione a quanto previsto al comma precedente, e secondo quanto stabilito nell'accordo di rinnovo 19/12/2007, l'ONBSI è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo stabilito nella misura di € 0,50 a carico del datore di lavoro e di € 0,50 a carico del lavoratore mensili, per 12 mensilità, dal 1° Gennaio 2008 da versare trimestralmente. Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali gli importi di cui sopra sono ridotti a € 0,25.

L'Organismo Bilaterale Territoriale svolge le medesime funzioni dell'Organismo Nazionale realizzando una fase di esame e studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio; l'O.B.T. promuove iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni, gli Enti Locali ed altri Enti Competenti. Per quanto concerne il relativo finanziamento, i valori saranno definiti a livello territoriale.

Articolo 67 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione e integrale applicazione del presente C.C.N.L..

La Commissione Paritetica è composta dalle organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l. e consta di 12 componenti di cui 6 in rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del C.C.N.L..

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente.

La Sede di lavoro della “Commissione Paritetica” sarà presso la Sede dell’organismo paritetico di settore (ONBSI) di cui all’articolo 66 del presente c.c.n.l. ed opererà con le seguenti procedure e modalità.

Alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto ovvero, tramite le stesse, le Organizzazioni Territoriali ad esse facenti capo

All’atto della presentazione dell’istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all’esame delle controversia.

In pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica, le rispettive Organizzazioni Sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa.

La data di convocazione, per l’esame della controversia, sarà fissata, d’accordo tra i componenti la Commissione Paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell’istanza e l’intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi.

La Commissione Paritetica, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all’esame della controversia stessa.

La Commissione Paritetica, provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione Paritetica stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l’obbligo di conformarvisi.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica, potrà provvedere la Commissione Paritetica stessa, con proprie deliberazioni

I componenti della Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle parti stipulanti il c.c.n.l., un rapporto conclusivo del lavoro svolto.

Articolo 68 - COMMISSIONE PARITETICA PER LE PARI OPPORTUNITA’

La C.P. per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro.

In questo senso la Commissione, utilizzando gli strumenti previsti dalla legge n. 125/1991, si attiva per seguire anche l’iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla Legge sopra richiamata sia nell’attuazione degli stessi

La C.P. per le Pari Opportunità è composta di 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Associazioni dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del c.c.n.l.

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente.

La Sede operativa del Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità, sarà presso la Sede dell'Organismo Bilaterale Nazionale di Settore.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione, potrà provvedere la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

I componenti della Commissione, inoltre, di norma nel secondo trimestre di ogni anno, riporteranno alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto e comunque tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle stesse parti un rapporto conclusivo.

Alla Commissione sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento / reinserimento;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Articolo 69 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto. La previdenza e il trattamento di fine rapporto anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Articolo 70 - NORMA GENERALE

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

Vengono riconfermate le norme dell'art. 4 anche rispetto alle condizioni del presente Accordo.

Articolo 71 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° Gennaio 2008 e scade il 31 Dicembre 2009 per la parte economica, ed il 31 Dicembre 2011 per quella normativa.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdettato tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale

Articolo 72 - AUMENTI ECONOMICI (Accordo 19 Dicembre 2007)

In attuazione dell'accordo del 23 Luglio 1993 il trattamento economico, riferito al 2° livello (parametro 109), sarà per la vigenza contrattuale di 95,00 € sulla paga base; sarà inoltre riconosciuta , sullo stesso livello, una somma di 20,00 € quale elemento distinto ed aggiuntivo della retribuzione (EDAR) erogato per 14 mensilità e non utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e del trattamento di fine rapporto.

Tale EDAR, non assorbibile , è da considerarsi nel computo del protocollo del 23 Luglio 1993.

Dal 1/1/2008 cesserà l'erogazione della indennità di vacanza contrattuale.

TABELLE RETRIBUTIVE

Liv.	Par.	<u>Retribuzione tabellare dal 1/1/2008</u>	<u>Indennità di contingenza</u>	<u>Retribuzione base dal 1/1/2008</u>	<u>E.D.R.</u>	<u>E.D.A.R.</u>
Q	220	€ 1068,12	€ 532,06	€ 1.600,18	€ 10,33	€ 20,18
7°	201	€ 975,88	€ 532,06	€ 1.507,94	€ 10,33	€ 18,44
6°	174	€ 844,78	€ 524,77	€ 1.369,55	€ 10,33	€ 15,96
5°	140	€ 679,72	€ 518,53	€ 1.198,25	€ 10,33	€ 12,84
4°	128	€ 621,45	€ 517,50	€ 1.138,95	€ 10,33	€ 11,74
3°	118	€ 572,90	€ 515,42	€ 1.088,32	€ 10,33	€ 10,83
2°	109	€ 529,21	€ 513,96	€ 1.043,17	€ 10,33	€ 10,00
1°	100	€ 485,52	€ 512,71	€ 998,23	€ 10,33	€ 9,17

Liv.	Par.	<u>Retribuzione tabellare dal 1/1/2009</u>	<u>Indennità di contingenza</u>	<u>Retribuzione base dal 1/1/2009</u>	<u>E.D.R.</u>	<u>E.D.A.R.</u>
Q	220	€ 1128,67	€ 532,06	€ 1.660,73	€ 10,33	€ 30,28
7°	201	€ 1031,20	€ 532,06	€ 1.563,26	€ 10,33	€ 27,66
6°	174	€ 892,67	€ 524,77	€ 1.417,44	€ 10,33	€ 23,94
5°	140	€ 718,25	€ 518,53	€ 1.236,78	€ 10,33	€ 19,27
4°	128	€ 656,68	€ 517,50	€ 1.174,18	€ 10,33	€ 17,61
3°	118	€ 605,38	€ 515,42	€ 1.120,80	€ 10,33	€ 16,24
2°	109	€ 559,21	€ 513,96	€ 1.073,17	€ 10,33	€ 15,00
1°	100	€ 513,04	€ 512,71	€ 1.025,75	€ 10,33	€ 13,76

Liv.	Par.	<u>Retribuzione tabellare dal 1/6/2009</u>	<u>Indennità di contingenza</u>	<u>Retribuzione base dal 1/6/2009</u>	<u>E.D.R.</u>	<u>E.D.A.R.</u>
Q	220	€ 1189,22	€ 532,06	€ 1.721,28	€ 10,33	€ 40,37
7°	201	€ 1086,52	€ 532,06	€ 1.618,58	€ 10,33	€ 36,88
6°	174	€ 940,56	€ 524,77	€ 1.465,33	€ 10,33	€ 31,93
5°	140	€ 756,78	€ 518,53	€ 1.275,31	€ 10,33	€ 25,69
4°	128	€ 691,91	€ 517,50	€ 1.209,41	€ 10,33	€ 23,49
3°	118	€ 637,86	€ 515,42	€ 1.153,28	€ 10,33	€ 21,65
2°	109	€ 589,21	€ 513,96	€ 1.103,17	€ 10,33	€ 20,00
1°	100	€ 540,56	€ 512,71	€ 1.053,27	€ 10,33	€ 18,35

S. e. & o.

ARTICOLO 22 - SCATTI BIENNALI PER IMPIEGATI

(6,25% della retribuzione tabellare vigente al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza all'1/8/1983)

Livello	Valore scatto biennale dall'1/1/2008	Valore scatto biennale dall'1/1/2009	Valore scatto biennale dall'1/6/2009
Q	€ 84,23	€ 88,02	€ 91,80
7°	€ 78,47	€ 81,93	€ 85,38
6°	€ 70,27	€ 73,27	€ 76,26
5°	€ 59,96	€ 62,37	€ 64,77
4°	€ 56,32	€ 58,52	€ 60,72
3°	€ 53,28	€ 55,31	€ 57,34
2°	€ 50,55	€ 52,43	€ 54,30

ARTICOLO 22 – ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER OPERAI

Livello	Importi
6°	€ 51,06
5°	€ 41,08
4°	€ 39,66
3°	€ 36,53
2°	€ 34,39
1°	€ 32,67

CODICE DI REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI PER I SOLI SERVIZI CONSIDERATI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, N. 146, COME MODIFICATA DALLA LEGGE 11 APRILE 2000, N. 83.

ACCORDO SINDACALE 15 GENNAIO 2002

Art. 1 - Tentativo preventivo di conciliazione.

1. Ai sensi dell'art. 2, c. 2, della legge n. 146/1990, prima della proclamazione dello sciopero, le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione dell'allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione stabilite dal presente c.c.n.l.

Art. 2 - Proclamazione e preavviso.

1. L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa.

2. La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni, rispetto alla data dell'effettuazione dello sciopero, sia all'impresa che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/1990.

3. In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle OO.SS. Nazionali alle Associazioni nazionali datoriali di categoria che provvedono a trasmetterla alle imprese. In tal caso, le OO.SS. sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni.

Art. 3 - Durata.

1. Il primo sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di una giornata di lavoro.

2. Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare la durata di due giornate di lavoro.

3. Le astensioni dal lavoro - anche in occasione del primo sciopero - di durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgono in un unico periodo di durata continuativa e, comunque, sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.

Art. 4 - Intervallo tra successive astensioni dal lavoro.

1. Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva - anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse - è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

Art. 5 - Sospensione dello sciopero.

1. Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali o di particolare gravità o di calamità naturali, tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio.

Art. 6 - Adempimenti dell'impresa e normalizzazione del servizio.

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, c. 6, della legge n. 146/1990, l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente art. 2, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.

2. In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente.

3. L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di Garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti.

4. Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'art. 4 commi 4 e seguenti della legge n. 146/1990.

5. Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero.

6. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del c.c.n.l., la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

Art. 7 - Individuazione delle prestazioni indispensabili.

1. Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi della legge n. 146/1990 quelle relative a:

- a) servizi in sale operatorie, sale di degenza, pronto soccorso e servizi igienici in ambienti sanitari ed ospedalieri;
- b) servizi in asili nido, scuole materne ed elementari e servizi comunità di particolare significato (carceri; caserme; ospizi), con particolare riguardo ai servizi igienici; alla raccolta di rifiuti in ambienti particolari (es. mense, refettori ecc.) nei servizi di cui alla presente lettera;
- c) servizi in locali adibiti a pronto soccorso, infermeria e servizi igienici presso impianti aeroportuali e assimilabili;
- d) gestione e controllo degli impianti e relativi servizi di sicurezza strumentali all'erogazione dei servizi pubblici essenziali.

2. I servizi di pulizia strumentali all'erogazione di servizi pubblici essenziali saranno assicurati in modo da garantire la funzionalità del 50% dei servizi igienici destinati agli utenti, nonché la rimozione dei rifiuti organici, nocivi e maleodoranti, onde garantire l'agibilità dei locali e/o mezzi di trasporto in maniera da consentire comunque l'erogazione dei servizi pubblici essenziali.

Art. 8 - Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano delle prestazioni indispensabili.

A) Le prestazioni indispensabili di cui al precedente art. 7, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.

L'impresa predispone il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente Codice da parte della Commissione di Garanzia.

Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dall'impresa è oggetto di informazione e di esame preventivi tra l'impresa stessa e la RSU, o, in mancanza, le RSA, entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.

In caso di rilevante dissenso, le parti potranno adire il Prefetto che deciderà sulla materia.

Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'impresa reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti.

Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi all'individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.

B) Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:

- a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;
- b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente Codice di regolamentazione.

Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori o in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.

Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i rappresentanti della RSU, ovvero, in mancanza, delle RSA e/o delle OO.SS. proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 9.

L'impresa rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente Codice di regolamentazione.

I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 7.

Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, l'impresa procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

L'impresa dà tempestiva comunicazione alla RSU o, in mancanza, alle RSA, degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

Art. 9 - Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

1. Il personale di cui al precedente art. 8 garantisce la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

Art. 10 - Astensione collettiva dal lavoro straordinario

1. Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di Garanzia il 19/11/1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art. 3) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

Art. 11 - Campo di applicazione.

1. Il presente Codice di regolamentazione si applica ai lavoratori delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, indipendentemente dalla forma giuridica.

2. Il Codice predetto, relativamente all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla legge n. 146/1990.

Art. 12 - Salvaguardia delle prestazioni indispensabili in atto.

1. Le prestazioni indispensabili ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 7 già garantite, determinate dalla specificità e dalle esigenze del territorio, possono essere erogate alla stregua dei limiti previsti dall'art. 13, primo comma, lettera a), legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000.

Art. 13 - Norme sanzionatorie.

1. In ottemperanza all'art. 4, c. 1, della legge n. 146/1990, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente Codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari di cui al vigente C.C.N.L., proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di Garanzia di cui agli artt. 4 e segg..

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 146/1990.

Art. 1

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del c.c.n.l. e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal c.c.n.l. medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Art. 2

A) Livello aziendale

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura, è riservata alla RSU, o, in mancanza, alle RSA, costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione alla Direzione Aziendale, di apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del c.c.n.l. o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le RSA per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione Datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione Datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

Art. 3

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulla questione oggetto della controversia nè da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lettera A), lettera B), lettera C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà, in coerenza con il fine di cui all'art. 1, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata, e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 7

Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/1990 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Art. 8

Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del c.c.n.l. nei casi di controversia collettiva di competenza delle oo.ss. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2 comma 2 della legge n. 146/1990, è la seguente:

- entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle oo.ss. nazionali, le associazioni nazionali datoriali convocano le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
- questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.
- qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
- qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.

per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

INDICE GENERALE

ART.	TITOLO	PAG.
	VERBALE 19 dicembre 2007	
	PREMESSA	
1	SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	
2	SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	
3	CESSIONE TRASFORMAZIONE FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL' AZIENDA	
4	CESSAZIONE DI APPALTO	
5	ASSUNZIONE	
6	CONSEGNA E RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO	
7	TUTELA DEL LAVORO, DELLE DONNE E DEI FANCIULLI	
8	PERIODO DI PROVA	
9	CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE	
10	INQUADRAMENTO DEL PERSONALE	
11	ASSUNZIONE A TERMINE	
12	APPRENDISTATO	
13	CONTRATTI DI INSERIMENTO	
14	LAVORO RIPARTITO	
15	SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
16	PERCENTUALI DI UTILIZZO	
17	PASSAGGIO DI MANSIONI E DI LIVELLO	
18	RETRIBUZIONE	
19	DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO	
20	TREDICESIMA MENSILITA'	
21	QUATTORDICESIMA MENSILITA'	
22	SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI E ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER GLI OPERAI	
23	RIPROPORZIONAMENTO DELLA RETRIBUZIONE	
24	INDENNITA' VARIE	
25	ALLOGGIO AL PERSONALE	
26	INDUMENTI DI LAVORO	
27	TRASFERTE	
28	MOBILITA' AZIENDALE	
29	TRASFERIMENTI	
30	ORARIO DI LAVORO	
31	ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE LAVORATORI A TEMPO PIENO	
32	ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE DISCONTINUO	
33	CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	
34	INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO	
35	ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE	
36	DIRITTO ALLO STUDIO	
37	PERMESSI A LAVORATORI STUDENTI	
38	LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO	
39	LAVORO NOTTURNO	
40	RIPOSO SETTIMANALE	

41	RICORRENZE FESTIVE	
42	FERIE	
43	SERVIZIO MILITARE	
44	RITIRO PATENTE	
45	DOVERI DEL LAVORATORE	
46	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	
47	AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI	
48	LICENZIAMENTI PER MANCANZE	
49	SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE	
50	TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI	
51	TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO	
52	CONGEDO DI MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE	
53	LAVORATORI IMMIGRATI	
54	PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
55	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	
56	INDENNITA' IN CASO DI MORTE	
57	PREAVVISO	
58	ASSETTI CONTRATTUALI	
59	RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI	
60	PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	
61	DIRITTI SINDACALI	
62	CONSIGLI UNITARI – R.S.A.	
63	MENSE AZIENDALI	
64	AMBIENTE DI LAVORO – PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI	
65	PATRONATI	
66	ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE	
67	COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE	
68	COMMISSIONE PARITETICA PER LE PARI OPPORTUNITA'	
69	INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO	
70	NORMA GENERALE	
71	DECORRENZA E DURATA	
72	AUMENTI ECONOMICI 19/12/2007	
	TABELLE RETRIBUTIVE	
	CODICE DI REGOLAMENTAZIONE DIRITTO DI SCIOPERO - PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE – ACCORDO 15 GENNAIO 2002	
	ALLEGATI	
	INDICE	

ALLEGATI PARTE INTEGRANTE IL CCNL

1. Lettera Ministro Damiano 19/12/2007
2. Profili formativi apprendistato
3. Verbale di Accordo 24/10/1997
4. Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004 in materia di contratti di inserimento
5. Lettera richiesta contributo sindacale
6. Accordi sindacali mobilità aziendale e part-time 25 maggio 1984
7. Statuto ONBSI
8. Circolare ONBSI 15/4/2008
9. Accordo CooperLavoro – Legacoop/Confcoop/Agci
10. Accordo Previambiente / Fise-Anip
11. Accordo Fondapi – UnionserviziConfapi
12. Decreto ministeriale 17/3/2008 e tabella

ALTRI ALLEGATI

13. Articolo 7, comma 4bis, decreto-legge n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008
14. Articolo 7, comma 4, decreto-legge n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008
15. Decreto legislativo n. 81/2008 (estratto)
16. Decreto legislativo n. 163/2006 (estratto – ex Legge n. 327/2000)
17. Decreto legislativo n. 66/2003
18. Decreto legislativo n. 252/2005
19. Decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche
20. Legge n. 300/1970
21. Circolare Ministero del Lavoro n. 87/1993
22. Circolare Ministero del Lavoro n. 77/2001
23. Linee guida in materia di trattamento dati personali nei rapporti di lavoro dipendenti privati (Provvedimento 23/11/2006 Garante Privacy)

ALLEGATO 1

Addi 19 dicembre 2007 in Roma
presso il Ministero del Lavoro

Confcooperative

A

Anip-Fise
Ancst-Legacoop
Unionservizi-Confapi
Federlavoro-

Agci-Psl

Filcams-CGIL
Fisascat-Cisl
Uil-Uiltrasporti

Il Ministro del Lavoro, anche a nome del Governo, si impegna a realizzare i seguenti punti con le relative forme, modalità e tempi:

- **cambi di appalto:** modifica della legge 223/91 ai fini di escludere l'applicazione della legge per il personale al quale si applica la clausola sociale prevista dall'art. 4 del ccnl, per il tramite dei prossimi provvedimenti del Governo, dato il carattere d'urgenza della normativa, al fine di una precisa e corretta applicazione del ccnl che decorre dal 01 gennaio 2008;
- **costo del lavoro definito dalle Tabelle ministeriali (ex art. 86 del d.lgs. 163/2006):** impegno ad integrare gli artt. 86 e 87 dello stesso decreto per il tramite dei decreti attuativi della legge 123/2007 entro il 31 maggio 2008, al fine di garantire il rispetto del costo del lavoro nei confronti dei committenti;
- **revisione tabelle:** impegno a convocare entro il 20 gennaio 2008 presso il Ministero del Lavoro le Parti al fine di definire le nuove tabelle del costo del lavoro per il settore derivanti dalla applicazione del ccnl sottoscritto;
- **tavolo istituzionale:** da costituire presso il Ministero del Lavoro con la partecipazione delle Parti sociali allo scopo di contrastare con le modalità pratiche più efficaci l'illegalità presente nel settore e nel mercato per il tramite della Cabina di regia entro gennaio 2008;
- **revisione prezzi:** intervento del Ministero del Lavoro per il tramite di apposita circolare entro il 31 gennaio 2008 per sensibilizzare in modo adeguato i committenti pubblici e privati per l'introduzione di clausole di

revisione o aggiornamento dei prezzi documentate con il variare dei costi delle Tabelle ministeriali.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA
SOCIALE

Cesare DAMIANO

**PROFILI FORMATIVI
PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

I contenuti della formazione, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi, sono articolati come segue:

- contenuti a carattere trasversale, riguardanti anche i comportamenti relazionali, le conoscenze organizzative e gestionali e le conoscenze economiche (di sistema, di settore ed aziendali); in questo contesto una parte di attività formativa è riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
- contenuti a carattere professionale, di tipo tecnico-operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali; in questo ambito sono sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale in esame.

Contenuti formativi a carattere trasversale (comuni a tutte le figure con contratto di apprendistato professionalizzante):

Competenze relazionali

- valutare la competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto dell'ambiente di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'azienda (nei settori di specifico interesse);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'azienda, le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza), il contesto di riferimento di un'azienda (forniture, reti, mercato, moneta europea ecc.);
- acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi;
- conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali;
- conoscere i codici etici di comportamento aziendale;
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, alla soddisfazione del cliente ed alla tutela ambientale.

Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro

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

- conoscere elementi di pronto soccorso.

Contenuti formativi a carattere professionalizzante (differenziati per ciascuna categoria professionale):

Sono da perseguire i seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

OPERAI DI BASE: I e II LIVELLO DI INQUADRAMENTO

I LIVELLO: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, ma anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del II livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.

II LIVELLO: Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari dei prodotti chimici.

Contenuto formativo:

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi;
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda;
- conoscenza generale dei principi in tema di trattamento di dati personali;
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;
- conoscenza dei principi base della tutela ambientale;
- conoscenza e rispetto delle regole poste dal committente;
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche della mansione;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e i metodi di lavoro prestabiliti nelle apposite istruzioni per ogni singola attività;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscenza elementare dei prodotti chimici (ove previsto) e delle disposizioni di gestione dei rifiuti prodotti;
- gestione degli spazi di magazzino e delle tecniche di magazzinaggio;
- movimentazione interna merci;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

OPERAI QUALIFICATI: III LIVELLO DI INQUADRAMENTO

III LIVELLO: Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Contenuto formativo:

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi;
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda;
- conoscenza generale dei principi in tema di trattamento di dati personali;
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;
- conoscenza dei principi base della tutela ambientale;
- conoscenza e rispetto delle regole poste dal committente;
- conoscenza delle procedure di gestione delle emergenze e protezione dagli incendi;
- conoscenza ed applicazione delle qualificate tecniche della mansione;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e i metodi di lavoro prestabiliti nelle apposite istruzioni per ogni singola attività;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro) e relative tecniche di manutenzione;
- conoscenza elementare dei prodotti chimici (ove previsto) e delle disposizioni di gestione dei rifiuti prodotti;
- gestione degli spazi di magazzino e delle tecniche di magazzinaggio;
- movimentazione interna merci;
- conoscenza delle tecniche di addestramento degli addetti inquadrati a livello inferiore od uguale;
- conoscenza delle metodiche organizzative di cantiere e del coordinamento degli addetti;
- acquisizione delle tecniche e strumenti per il controllo qualità;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

OPERAI SPECIALIZZATI: IV e V LIVELLO DI INQUADRAMENTO

IV LIVELLO: Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

V LIVELLO: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Contenuto formativo:

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi;
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda;
- conoscenza generale dei principi in tema di trattamento di dati personali;
- conoscenza e controllo del rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;
- conoscenza dei principi base della tutela ambientale;
- conoscenza e rispetto delle regole poste dal committente;
- conoscenza ed applicazione delle procedure di gestione delle emergenze e protezione dagli incendi;
- conoscenza ed applicazione delle qualificate tecniche della mansione;
- conoscenza approfondita ed utilizzo delle tecniche e i metodi di lavoro prestabiliti nelle apposite istruzioni per ogni singola attività;
- conoscenza approfondita ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro) e relative tecniche di manutenzione;
- conoscenza elementare dei prodotti chimici (ove previsto) e delle disposizioni di gestione dei rifiuti prodotti;
- gestione degli spazi di magazzino e delle tecniche di magazzinaggio;
- movimentazione interna merci;
- conoscenza delle tecniche di addestramento degli addetti inquadrati a livello inferiore od uguale;
- conoscenza ed applicazione delle metodiche organizzative di cantiere, del coordinamento degli addetti e del controllo operativo;
- conoscenza ed applicazione delle tecniche e degli strumenti per il controllo qualità, delle tecniche per effettuare le verifiche, l'individuazioni delle non conformità e per la loro gestione;
- conoscenza approfondita del CCNL di categoria;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

PULIZIE TECNICHE/INDUSTRIALI

RESPONSABILE UNITA' OPERATIVA

Scopo della posizione

Assicurare l'attuazione degli ordini di lavoro assegnati dalla Committente attivandosi per il miglioramento e l'ottimizzazione degli stessi e garantirne la realizzazione, nei termini di quantità, qualità, sicurezza, aspetti ambientali e costi previsti, mediante una efficace gestione delle risorse umane. Dipende gerarchicamente dal Responsabile Area Operativa.

Funzioni principali della posizione

- sulla base delle commesse acquisite dalla Società, provvedere alla gestione delle attrezzature, impianti, mezzi di lavoro e locali di pertinenza, selezione del personale, allocazione risorse umane, esecuzione lavori, gestione rapporti con la Committente;
- garantire tutte le attività necessarie alla realizzazione dei cicli di lavorazione richiesti, secondo quanto pianificato e definito dalla struttura gerarchica superiore e dall'Ufficio Tecnico con la Società Committente;
- provvedere alla compilazione della documentazione attestante l'esecuzione dei cicli previsti ed assicurarsi dell'avallo da parte della Società Committente e predisporre i documenti necessari alla prefatturazione clienti;
- assicurare la realizzazione di tutti i controlli di qualità definiti e/o richiesti dalla Società Committente e/o dalla struttura gerarchica superiore;
- assicurare l'efficienza delle attrezzature, impianti e dei mezzi da lavoro mediante opportuna manutenzione nel rispetto delle norme vigenti;
- gestire l'approvvigionamento dei materiali di consumo necessari nel rispetto delle disposizioni ricevute dall'Ufficio Acquisti e Logistica;
- assicurare e vigilare l'esecuzione delle attività nel rispetto delle norme legislative, contrattuali ed aziendali in tema di sicurezza, prevenzione e protezione sul lavoro;
- attuare, per quanto di competenza, il Sistema di Gestione Qualità ed Ambientale rispetto alle procedure definite;
- garantire il rispetto delle norme vigenti in tema di Ecologia ed Ambiente: in particolare curare gli adempimenti tecnico/amministrativi in materia di gestione rifiuti ed emissioni in atmosfera;
- in accordo con la struttura aziendale centrale curare il piano di addestramento del personale e verificarne l'apprendimento;
- rappresentare l'azienda nei rapporti con il personale preposto di aziende e/o enti pubblici locali (Ispettorato del Lavoro, USL, ecc.) per tutte le problematiche inerenti l'attività produttiva dell'Unità Operativa.

Rapporti con gli Enti Aziendali

Area Operativi, Ufficio Tecnico, Acquisti e Logistica, Prevenzione e Protezione, Personale, Qualità e Ambiente, Amministrazione e Bilanci, Ufficio Commerciale.

Competenze professionali nella posizione:

- scolarità medio/alta di tipo tecnico/operativo;
- conoscenza tecnologie e metodi di lavoro;
- conoscenza funzioni e processi aziendali (anche in riferimento alla materia sicurezza sul lavoro e ambientale);
- conoscenza attività/servizi aziendali;
- capacità nella gestione delle risorse umane e nei rapporti interpersonali;
- capacità di sintesi operative;
- esperienza elevata nel settore di competenza.

OPERAIO COORDINATORE DELLE ATTIVITA' (CAPO SQUADRA)

Scopo della posizione

Realizzare attraverso la conduzione della squadra di lavoratori, i programmi di lavoro previsti e definiti nei tempi e nelle modalità indicate dal responsabile dell'Unità Operativa.

Funzioni principali della posizione

- assicurare la realizzazione dei lavori programmati, organizzando e distribuendo il lavoro al personale della squadra;
- concorrere alla realizzazione degli obiettivi di servizio in ordine all'utilizzo della manodopera, dei materiali e delle attrezzature;
- vigilare per il rispetto delle norme di prevenzione, sicurezza sul luogo di lavoro e in tema ecologico ambientale, e attivarsi perché le maestranze utilizzino correttamente le sostanze, le attrezzature e i dispositivi di protezione individuale;
- in ausilio al superiore gerarchico, curare l'addestramento delle maestranze affiancate per l'apprendimento;
- assicurare adeguati livelli di qualità del servizio ed eseguire i controlli secondo gli standard aziendali;
- segnalare al Responsabile della U.O. agli interventi da eseguire sulle strutture societarie locali e/o della Committenza (manutentivi, ambientali, ecc....);
- curare le relazioni della squadra facendosi portavoce delle disposizioni aziendali, con particolare riferimento al rapporto interpersonale con le maestranze.

Rapporti con gli Enti Aziendali

Area Operativa, Servizio Prevenzione Protezione, Ufficio locale presso la U.O.

Competenze professionali nella posizione:

- scolarità media di tipo operativo;
- conoscenza tecnologie e metodi di lavoro;
- conoscenza aspetti operativi in tema di sicurezza sul lavoro ed ambiente;
- conoscenza servizi aziendali;
- capacità nei rapporti interpersonali con le maestranze e personale Committenza;
- capacità di sintesi operativa;
- esperienza nell'area operativa di competenza.

ADDETTO AI SERVIZI DI PULIZIE TECNICHE

Obiettivi: Fornire indicazioni comportamentali, conoscenze teoriche di base e norme di corretta prassi per l'erogazione dei servizi oggetto di appalto nell'ottica del raggiungimento della soddisfazione del cliente e degli utenti.

Formazione teorica

La qualità del servizio:

- presentazione aziendale;
- soddisfazione del cliente/utente;
- immagine personale e aziendale;
- competenza professionale;
- motivazione alla professione;
- codice deontologico degli operatori;
- la certificazione del sistema aziendale di gestione qualità secondo la Norma ISO 9001:2000.

La gestione ambientale:

- definizione del sistema aziendale di eco-management;
- norme di corretta prassi per la prevenzione dell'inquinamento e miglioramento continuo;
- analisi dei comportamenti potenzialmente pericolosi per l'ambiente;
- impiego di materiali riciclabili;
- utilizzo di prodotti ecologici;
- utilizzo di materiali biodegradabili;
- tipologie di rifiuti e raccolta differenziata degli stessi;
- gestione ed ottimizzazione delle risorse idriche ed energetiche;
- la certificazione del sistema aziendale di gestione ambientale secondo la Norma ISO 14001:2004.

La sicurezza sul luogo di lavoro:

- le figure di riferimento della sicurezza;
- principi generali di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pericoli, rischi e misure di prevenzione e protezione;
- diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
- piani di emergenza e pronto soccorso;
- DPI.

Classificazione e identificazione delle aree di intervento e analisi delle procedure e delle metodologie operative:

- impianti della Committenza;
- la messa in sicurezza degli impianti;
- tipologie di sporco presenti sugli impianti;
- pulizie tecniche come strumento manutentivo;
- operazioni eseguite manualmente;
- la movimentazione manuale di carichi;
- operazioni eseguite con l'ausilio di specifiche macchine;

- la gestione dei rifiuti speciali.

I prodotti chimici:

- tipologie di prodotti chimici e loro meccanismi di azione;
- l'etichettatura delle sostanze e prodotti chimici.

Attrezzature, macchinari e materiali di consumo:

- classificazione;
- modalità di utilizzo.

Addestramento tecnico-operativo

- Illustrazione della struttura organizzativa dell'azienda e dell'appalto.
- Illustrazione dei luoghi di lavoro (uffici, spogliatoi, ecc.).
- Trasmissione dei numeri utili.
- Illustrazione del piano di inserimento.
- Illustrazione dei servizi in appalto.
- Illustrazione del sistema di controllo.

La sicurezza sul luogo di lavoro:

- le figure di riferimento della sicurezza;
- principi generali di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
- rischi associati all'esecuzione delle mansioni;
- misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- piani di emergenza e pronto soccorso;
- informazione, formazione e addestramento dei lavoratori;
- DPI;
- Sorveglianza sanitaria.

I prodotto chimici:

- i prodotti chimici per le pulizie tecniche e i loro meccanismi di azione;
- i prodotti chimici con cui è possibile entrare a contatto sui luoghi di lavoro (anche di proprietà del Committente);
- modalità operative per la manipolazione delle sostanze e prodotti chimici.

Attrezzature e macchinari per l'esecuzione delle pulizie tecniche:

- tipologie di attrezzature e loro specifici utilizzi;
- modalità operative di utilizzo.

Nozioni di manutenzione macchine ed attrezzature:

- verifiche e controlli;
- programmazione delle attività manutentive;
- modalità operative per eseguire gli interventi;
- operazioni non consentite.

Addestramento pratico inerente le operazioni di pulizie tecniche.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
(apprendistato professionalizzante)
Art. 49, Dlgs n. 276/2003

A - Dati identificativi del datore di lavoro

Denominazione _____
—
Codice
fiscale _____
Partita
IVA _____
Indirizzo della sede
legale _____
Recapito telefonico _____
Fax _____
e-mail _____
Attività _____

B - Dati identificativi dell'apprendista

Cognome _____
—
Nome _____
—
Codice
fiscale _____
Data e luogo di
nascita _____
Residenza _____
—
Cittadinanza _____
—
Titolo di
studio _____

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi

—

Eventuali esperienze lavorative

Periodo

Mansioni

Eventuali periodi di apprendistato già svolti

1) dal _____ al _____ qualifica

2) dal _____ al _____ qualifica

3) dal _____ al _____ qualifica

Eventuale formazione professionale, (compresa quella svolta in apprendistato) titolo del Corso-Ente e durata

a)

b)

c)

Aspetti normativi

Data di assunzione

Qualifica da conseguire

Durata

Livello di inquadramento iniziale

Livello di inquadramento finale

Centro per l'impiego di riferimento

- Dati identificativi del tutore aziendale

Cognome

Nome

Codice

fiscale

Data e luogo di

nascita

Livello e mansioni di

inquadramento

Anni di

esperienza

Formazione svolta (struttura, contenuto e data)

Titolare dell'impresa di cui alla parte A) si no

- Profilo formativo

Profilo formativo di

riferimento

- Modalità di raccordo previste tra il tutore aziendale e l'ente di formazione esterno

incontri semestrali

scambio semestrale di relazioni

altro (specificare)

- Contenuti formativi (della formazione interna e esterna)

Aree tematiche trasversali

1) competenze relazionali: _____ ore

valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;

comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);

analizzare e risolvere situazioni problematiche;

definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

2) organizzazione ed economia: _____ ore

conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa; conoscere i

principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di

redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di

un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.); saper operare in un contesto aziendale orientato

alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.

3) disciplina del rapporto di lavoro: _____ ore

conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti

contrattuali; conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori; conoscere gli elementi che

compongono la retribuzione ed il costo del lavoro.

4) sicurezza sul lavoro: _____ ore

conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;

conoscere i principali fattori di rischio; conoscere e saper individuare le misure di

prevenzione e protezione.

- Eventuale valutazione di coerenza formulata dall'ente bilaterale

Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono

differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo

formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei

mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi

dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

1)

2)

3)

4)

5)

6)

7)

- Formazione esterna (indicare la denominazione dell'Ente o degli Enti erogatori della formazione, per ciascuno indicando la denominazione del o dei corsi da seguire, in conformità al catalogo dell'offerta formativa definito dalle Regioni o dagli enti delegati, le

modalità e le ore destinate a ciascuna attività nell'ambito del monte ore obbligatorio stabilito dalla legge regionale)

Il Lavoratore

Il Datore di Lavoro

INDICE

ISTRUZIONI OPERATIVE

TITOLO I

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI
DA SVILUPPARE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI
FORMATIVI DI CUI AL D.M. 20 MAGGIO 1999 – PARTE COMUNE A TUTTE
LE AREE DI ATTIVITA' E A TUTTE LE QUALIFICHE PROFESSIONALI**

TITOLO II

**COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE PER AREE DI
ATTIVITA'**

A. AREA ATTIVITA' AMMINISTRATIVE

A.1 IMPIEGATO TECNICO

A.2 ESEMPLIFICAZIONI

B. AREA ATTIVITA' TECNICHE

B.1 IMPIEGATO COMMERCIALE

B.2 ESEMPLIFICAZIONI

C. AREA ATTIVITA' COMMERCIALI E DI SUPPORTO ALLA CLIENTELA

C.1 IMPIEGATO COMMERCIALE

C.2 ESEMPLIFICAZIONI

TITOLO III

**COMPETENZE DI ALTA PROFESSIONALITA' GESTIONALE COMUNI A
TUTTE LE AREE DI ATTIVITA' E A TUTTE LE QUALIFICHE
PROFESSIONALI
NECESSARIE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEI LIVELLI Q, 7 e 6**

ISTRUZIONI OPERATIVE

Per “profilo formativo” si intende l’insieme di competenze/conoscenze che l’apprendista é tenuto ad acquisire per il raggiungimento di una determinata qualifica professionale.

Pertanto, tali competenze professionali si devono intendere come “le competenze obiettivo” della formazione professionalizzante, cioè le conoscenze e le capacità che l’apprendista deve aver conseguito al termine del percorso formativo in modo da potere assolvere a quanto richiesto dalla qualifica professionale di riferimento.

Per l’individuazione dello specifico profilo formativo e la conseguente redazione del Piano Formativo Individuale (PFI) occorre considerare, adattandole alla specifica qualifica professionale cui l’apprendistato è finalizzato:

- le competenze tecnico professionali generali (titolo I), funzionali al raggiungimento degli obiettivi formativi di cui al D.M. 20 maggio 1999, e comuni a tutte le aree di attività e a tutte le qualifiche professionali;
- le competenze tecnico-professionali specifiche (titolo II), suddivise per aree di attività (attività amministrative, tecniche, commerciali);
- qualora il livello di destinazione finale dell’apprendista sia 1 o 2, le competenze di alta professionalità gestionale indicate nel titolo III.

Con particolare riferimento alle qualifiche professionali elencate nel titolo II (ed accorpate in aree di attività amministrativa, tecnica, commerciale), esse sono esemplificative e quindi non esaustive rispetto alla casistica di qualifiche professionali di settore/comparto, ed intendono fornire un impianto “flessibile” di linee guida per la progettazione dei Piani Formativi Individuali (PFI).

In considerazione di ciò:

- il Piano Formativo Individuale, in virtù della qualificazione da conseguire, delle specificità aziendali e delle caratteristiche dell’apprendista, potrà comprendere tutte o parte delle conoscenze/competenze del profilo, ovvero potrà essere elaborato attingendo a più profili formativi in caso di qualifiche professionali che dovessero risultare riferibili a più profili;
- nel caso di qualifiche professionali non esattamente individuabili nel presente allegato, ovvero nel caso in cui esse necessitino di integrazione di competenze/conoscenze, i profili formativi esemplificati possono essere utilizzati in analogia;
- potranno essere utilizzate le qualifiche professionali rispetto alle quali l’ISFOL ha predisposto i profili formativi.

TITOLO I

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI

DA SVILUPPARE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FORMATIVI DI CUI AL D.M. 20 MAGGIO 1999 – PARTE COMUNE A TUTTE LE AREE DI ATTIVITA' E A TUTTE LE QUALIFICHE PROFESSIONALI:

- conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito delle attività svolte dall'azienda;
- sapersi rapportare (coordinare) alle altre aree organizzative dell'azienda;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi/informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- **conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;**
- **conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;**
- **conoscere gli elementi fondamentali della normativa (legislativa e contrattuale) sulla disciplina del rapporto di lavoro e di quella sulla sicurezza del lavoro.**

TITOLO II

COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE PER AREE DI ATTIVITA'

A) AREA ATTIVITA' AMMINISTRATIVE

Impiegato amministrativo

- *adeguata comprensione e capacità di utilizzo degli strumenti/metodi di lavoro e delle procedure applicative di riferimento;*
- *adeguata conoscenza dei necessari strumenti e tecniche di gestione aziendale;*
- conoscenza e capacità di adeguarsi alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- *conoscenza dei fondamentali principi economico-gestionali;*
- conoscenza dei fondamentali principi di contabilità generale ed analitica;
- elaborazione budget;
- controllo andamento economico-finanziario;
- gestione contratti pubblici : attivazione, garanzie e tempistiche ;
- gestione fatturazione prestazioni verso committenti pubblici;
- gestione acquisti/incassi;
- gestione servizi bancari;
- gestione attività di fatturazione e contabilità;
- gestione corrispondenza;
- conoscenza delle modalità di accesso, organizzazione utilizzo archivi e database collegati alla funzione;
- adeguata conoscenza delle norme in tema di privacy e sicurezza;

- adeguata conoscenza dei necessari programmi informatici.
- adeguata conoscenza, a seconda delle necessità, di una o più lingue estere.

Le competenze di cui sopra possono essere integrate/sostituite, in relazione anche alle esemplificazioni professionali contenute nel Contratto Collettivo, con altre specifiche, come ad es.:

1) addetto/a ufficio personale

- conoscenza della normativa del lavoro (legale e contrattuale);
- conoscenza dei principi e delle norme di amministrazione e di gestione del personale;
- conoscenza dei principi ragionieristici di base.

2) addetto/a alla segreteria

- predisposizione e gestione documentale;
- organizzazione riunioni ed eventi di lavoro;
- gestione dei flussi informativi e comunicativi.

3) contabile

- conoscenza e applicazione di principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica;
- adeguata conoscenza della ragioneria;
- trattamento operazioni fiscali, previdenziali e assicurative;
- conoscenza elementi per elaborazione bilancio aziendale.

4) analista nel controllo di gestione

- Adeguata conoscenza dei principali strumenti del controllo di gestione (centri di costo, centri di profitto, piano dei conti, analisi degli scostamenti);
- Predisposizione dei principali rapporti del controllo di gestione e adeguata capacità di interpretazione analitica degli stessi (preventivi, consuntivi, P&L mensile, budget, client profitability);
- Adeguata conoscenza delle politiche aziendali necessarie per la compilazione dei rapporti;
- Adeguata conoscenza delle principali applicazioni informatiche tipiche del controllo di gestione (Es. Hyperion);
- Adeguata conoscenza della realtà aziendale nei suoi aspetti organizzativi e gestionali per meglio interpretare i dati di costo e di ricavo.

5) tecnico dei sistemi di gestione aziendale (Qualità/Ambiente/Sicurezza,...)

- conoscenza della normative di riferimento e capacità di governo dei rispettivi sistemi

6) EDP

- Conoscenza e gestione dei programmi informatici utilizzati nell'impresa;
- Padronanza di HW e periferiche;
- gestione dei sistemi server dell'azienda;
- supporto agli utenti nell'utilizzo dei software.

7) data entry

- capacità di lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa;
- organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
- smistare documenti cartacei ed informatici;
- raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati.

8) centralinista; addetto alle informazioni telefoniche/alla reception

- conoscenza tecnica dell'uso del centralino e strumenti similari;
- conoscenza dell'abbinamento dipendente/settore o reparto aziendale, e conseguente capacità di individuazione di un interlocutore per il richiedente;
- rapido reperimento verso l'esterno di interlocutori abituali;
- con riferimento alla comunicazione telefonica ed alle funzioni di ricevimento, sviluppo di buone capacità interpersonali e di relazione con Clienti/Fornitori;
- conoscenza dei necessari programmi informatici, con particolare riferimento ai programmi di videoscrittura, al fine di svolgere attività di segreteria nelle pause concesse dal servizio telefonico e/o di ricevimento.

9) archivista

- organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
- selezione e smistamento documenti cartacei ed informatici.

10) fatturista

- conoscenza e utilizzo dei diversi sistemi di pagamento ed incasso;
- organizzazione e gestione archivio.

B) AREA ATTIVITA' TECNICHE

Impiegato tecnico

C) AREA ATTIVITA' COMMERCIALI E DI SUPPORTO ALLA CLIENTELA

Impiegato commerciale

- adeguata conoscenza e capacità di utilizzazione degli strumenti/metodi di lavoro e delle procedure applicative relative alle proprie mansioni;
- adeguata conoscenza delle politiche di marketing dell'azienda;
- programmazione delle azioni di marketing;
- analisi del mercato di riferimento;
- configurazione dell'offerta di prodotti/servizio;
- conoscenza della normativa inerente gli appalti di servizi.
- capacità di presentare una offerta per un appalto pubblico
- posizionamento dei prodotti/servizi;
- conversione operativa della strategia commerciale;

- gestione della trattativa commerciale con il cliente;
- conoscenza e capacità di utilizzo delle tecniche di vendita;
- conoscenza e capacità di utilizzo delle principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
- capacità di operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- conoscenza e capacità di adeguarsi alle innovazioni di prodotto/processo/contesto;
- conoscenza dei necessari programmi informatici.

Le competenze di cui sopra possono essere integrate/sostituite, in relazione anche alle esemplificazioni professionali contenute nel Contratto Collettivo, con altre specifiche, come ad es.:

1) Addetto/a a relazioni con il cliente/fornitore/committente

- gestione trattativa commerciale con il cliente/fornitore/committente
- gestione del rapporto tra azienda e cliente/fornitore/committente dal primo contatto fino alla realizzazione del prodotto/servizio;
- gestione contratto di appalto e capitolato d'oneri
- controllo dei risultati e reportistica al cliente/committente;
- gestione delle strategie di comunicazione;
- capacità di interagire (interfacciarsi) con l'attività dei singoli reparti dell'azienda al fine di fornire una risposta conforme agli obiettivi di comunicazione fissati dal cliente/committente;
- capacità di gestione del budget messo a disposizione dal cliente/ committente per la realizzazione dei prodotti servizi;
- capacità di analisi del mercato di riferimento e della concorrenza;

2) Strategic Planner

- Conoscenza dell'impresa nei suoi aspetti organizzativi e gestionali;
- Conoscenza delle principali teorie strategiche e delle fasi che portano alla definizione dei messaggi della comunicazione;
- Capacità di utilizzo ed interpretazione dei principali strumenti di ricerca qualitativa e quantitativa;
- Capacità di analisi, di elaborazione e di trasformazione dei dati ottenuti con la ricerca in conoscenza utile al lavoro strategico;
- capacità di relazionarsi con i Clienti al fine di ottenere condivisione sulla strategia di marketing elaborata.

TITOLO III

COMPETENZE DI ALTA PROFESSIONALITA' GESTIONALE COMUNI A TUTTE LE AREE DI ATTIVITA' E A TUTTE LE QUALIFICHE PROFESSIONALI

NECESSARIE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEI LIVELLI Q, 1 e 2

Tenuto conto del sistema di declaratorie/eseemplificazioni di cui all'art. 10 del Contratto Collettivo, le Parti ritengono che i profili formativi debbano contenere specifiche attribuzioni di arricchimento professionale - indipendentemente dalle competenze generali precedenti e da quelle specifiche indicate nel titolo II del presente allegato - per il raggiungimento dei livelli di destinazione finale 1 o 2.

In particolare, per il raggiungimento del livello 1, 2 e 3, il percorso formativo dovrà anche consentire all'apprendista il raggiungimento di requisiti quali:

- autonomia accompagnata da discrezionalità e poteri di iniziativa limitati nell'ambito di direttive generali;
- responsabilità nel raggiungimento di obiettivi assegnati;
- coordinamento di professionalità di livelli inferiori.

Il percorso formativo per i livelli Q, 1 e 2 dovrà anche consentire all'apprendista il raggiungimento di requisiti quali:

- adeguata esperienza;
- autonomia accompagnata da discrezionalità e poteri di iniziativa;
- realizzazione di risultati/obiettivi complessi;
- responsabilità dei risultati;
- coordinamento di aree fondamentali articolate in più unità operative;
- svolgimento di attività, anche singole, di primaria importanza a carattere progettuale e innovativo.

I Piani Formativi Individuali dell'apprendista destinato ai livelli Q, 1 e 2 verranno dunque completati da specifiche competenze, sviluppate con diverse gradualità in relazione ai diversi requisiti correlati con il livello da raggiungere, a contenuto professionale di significativo valore gestionale ed organizzativo, quali:

- capacità di gestione manageriale di base (autonomia e responsabilità);
- capacità di gestione dell'organizzazione, del gruppo (team) e dei collaboratori;
- capacità di lavorare su progetti in autonomia o nell'ambito di specifiche direttive/deleghe;
- capacità di gestione del proprio tempo di lavoro e delle risorse disponibili;
- capacità di sviluppare una visione interfunzionale dell'impresa.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
Apprendistato Professionalizzante, art. 49 del Dlgs 276/2003

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale _____
Sede (indirizzo) _____
CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____
e-mail _____
Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

<i>Dati anagrafici</i>
Cognome _____ Nome _____
C.F. _____
Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno _____
Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti

Eventuali percorsi di istruzione non
conclusi _____

Eventuali percorsi di studio post-
laurea _____

periodi di precedente apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Esperienze lavorative

Eventuale possesso di una qualifica (specificare quale)

Aspetti normativi

Data di assunzione

Qualifica da conseguire

Durata _____

Livello di inquadramento iniziale

Livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra

C.F.

Livello di inquadramento

Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

Formazione extraaziendale (obiettivi, contenuti, modalità di erogazione della formazione, durata in ore)

Formazione aziendale (obiettivi, contenuti, modalità di erogazione della formazione, durata in ore) di cui:

A) Contenuti obbligatori (16 ore)

- > **Igiene , sicurezza e prevenzione antinfortunistica (8 ore) ***
- > **Diritti e doveri inerenti il rapporto di lavoro (4 ore)**
- > **Organizzazione aziendale e ciclo produttivo (4 ore)**

B) Contenuti specifici

Da individuare in relazione ai profili formativi di cui all'allegato A

** Da erogare nella prima parte del contratto di apprendistato e, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.*

ALLEGATO 3

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 24 ottobre 1997, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Ministro, on. prof. Tiziano Treu, del Sottosegretario di Stato dott. ssa Federica Rossi Gasparrini, del Capo di Gabinetto avv. Massimo Massella Ducci Teri, del Direttore dei Rapporti di Lavoro dott. Giuseppe Cacopardi

TRA

AUSITRA, ANIP, con la presenza di ASSOLOMBARDA, UNIONE DEGLI INDUSTRIALI di Torino, FEDERSERVIZI di Napoli;
UNIONSERVIZI CONFAPI;
ANCST LEGA DELLE COOPERATIVE E MUTUE;
CONFCOOPERATIVE;
AGCI;
FILCAMS-CGIL;
FISASCAT-CISL;
UILTRASPORTI UIL,

è stato sottoscritto il presente accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori delle Imprese di Pulimento, Disinfezione, disinfestazione e Derattizzazione.

Le parti stipulanti con riferimento a quanto convenuto con il documento del 13/12/95, confermano che il presente contratto collettivo per le imprese esercenti servizi di pulizia deve garantire la omogeneità e l'uniformità del mercato, assicurando da un lato lo sviluppo della imprenditorialità e dall'altro favorendo forme di organizzazione del lavoro in grado di offrire maggiore tutela per gli addetti del settore e possibilmente migliorare i livelli occupazionali.

In tale prospettiva il Ministro del Lavoro, in occasione della sottoscrizione del presente contratto si impegna a presentare un disegno di legge che consenta la realizzazione ed attuazione, con le opportune gradualità, della parità contributiva per tutti gli operatori del settore, a prescindere dalla natura giuridica dell'impresa.

A tale scopo, nei dieci giorni successivi alla firma del presente contratto, il Ministro del lavoro insedierà una commissione formata da esperti del Ministero del lavoro, dell'INPS, degli altri Ministeri interessati nonché da rappresentanti delle Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative che individui le soluzioni realizzabili finalizzate al perseguimento dell'obiettivo sopra indicato.

La predetta Commissione presenterà a tale scopo entro il 30/4/1998 al Ministro del lavoro la proposta conclusiva di disegno di legge governativo.

Anche in attuazione degli impegni previsti dal protocollo del 23 luglio 1993, si dovrà, inoltre, favorire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali per tutti gli operatori del settore, a prescindere dalla loro adesione alle organizzazioni datoriali, e conseguentemente garantire omogeneità dei trattamenti contrattuali, economici e normativi, per tutti gli addetti del settore, indipendentemente dalla qualifica di socio di cooperativa e/o di lavoratore subordinato, con apposito disegno di legge.

Il Ministro del lavoro si impegna altresì, sentiti gli altri Dicasteri interessati, considerare le anomalie che si determinano in sede di offerta di gara negli appalti pubblici per il settore, rilevato che il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro, compresi i trattamenti economici, del personale dipendente nonché, per volontà delle parti, con i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, a promuovere, anche mediante l'adozione dei più opportuni provvedimenti amministrativi, comportamenti omogenei delle Pubbliche Amministrazioni atti ad escludere tutte quelle offerte non coerenti con il costo della manodopera così come attestato nelle tabelle riconosciute dal Ministero del lavoro, in coerenza con il comma 2 dell'art. 25 del decreto legislativo n. 157/95. Nelle more si riconferma la piena validità delle tabelle del costo della manodopera così come predisposte dalle parti sociali e riconosciute dal Ministero del lavoro.

Il Ministero del lavoro, per quanto sopra indicato, attesa la delicata situazione in cui versa il settore, predisporrà gli iter burocratici più rapidi al fine di favorire la conclusione dei provvedimenti di cui sopra che appaiono urgenti ed indispensabili al corretto funzionamento del mercato.

Cessazione di appalto (cfr. art. 4 presente ccnl)

Aumenti minimi tabellari

ALLEGATO 4

Contratti di inserimento - Accordo interconfederale 11 febbraio 2004

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOOPERATIVE, CONFSCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA

e

CGIL, CISL, UIL

premessi che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;
- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;
- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;
- le parti in epigrafe – nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte si conviene sulle seguenti modalità

1. 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.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del 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.

3. 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, individuata ai sensi del successivo punto 5);**
- **l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);**
- **l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;**
- **fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.**

4. 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.**

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

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

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- **l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;**
- **un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.**

8. 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 dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. 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 o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

ALLEGATO 5

Lettera per la richiesta della trattenuta del contributo sindacale

Spett. Direzione

Io sottoscritto

In qualità di dipendente dell'Azienda

Chiedo a codesta Direzione ai sensi dell'art. 61 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, di trattenere dalle mie competenze ad ogni scadenza mensile l'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza e di effettuare il versamento per mio conto al Sindacato. (*)

Distinti saluti.

Firma

Data, _____

(*) indicare l'esatta denominazione dell'Organizzazione sindacale

ALLEGATO 6

Verbale di riunione tra l'Ausitra e la Filcams-Cgil, Filtat-Cisl, Ultrasporti

Roma, 5 luglio 1985

Premesso

Che il vigente c.c.n.l. 15 ottobre 1983 per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia, all'art. 25, ha compiutamente definito il rapporto di lavoro a tempo parziale e, in tale ambito, anche la possibilità di effettuare entro il limite di cui all'art. 24 ed all'art. 30, lavoro supplementare, in relazione alle specifiche esigenze organizzative del settore e alle particolari modalità di svolgimento dei servizi di pulizia richiesti dalle diverse stazioni appaltanti;
che la disciplina del rapporto a tempo parziale nel contratto collettivo nazionale di lavoro è in armonia con la legge 19 dicembre 1984 n. 863, ivi compresa la deroga espressamente prevista all'art. 5 punto 4;

convengono che l'attuale normativa contrattuale sul part-time continui a spiegare la propria validità, ferma restando l'applicazione del punto 3 della citata legge n. 863/84 a livello territoriale e/o aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verbale di riunione Tra l'Ausitra e la Filcams-Cgil, la Filtat-Cisl, la Ultrasporti

Roma, 25 maggio 1984

Viene fornita concordemente l'interpretazione su specifiche norme riguardanti il c.c.n.l. 15/10/1983.

Articolo 10 – Inquadramento del personale

Le parti si danno atto che con l'espressione "lucidatrici ed aspiratori" usati per la definizione di un profilo del quinto livello, hanno inteso riferirsi ad ogni tipo di macchine lucidatrici ed aspiranti con diametro non superiore a cm. 60, indipendentemente dal numero delle spazzole della macchina stessa, e con esclusione, quindi, delle macchine industriali, che vengono definite tutte quelle di diametro superiore a 60 cm. il cui uso determina l'inquadramento al quarto livello.

Vengono, ovviamente, fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore.

Articolo 22 – Mobilità aziendale (Articolo 28 del c.c.n.l. 19/12/2007)

Le parti riaffermano che, mentre per i provvedimenti temporanei, di breve durata e non ripetitivi di assegnazione ad altro posto di lavoro disposti dall'impresa il c.c.n.l. non prevede alcuna procedura, per i provvedimenti di variazione definitiva del posto abituale di

lavoro rimane obbligatoria e vincolante, anche in caso di patto contrario, la comunicazione al lavoratore interessato e contestualmente alle R.S.A.

Del che è verbale letto, confermato e sottoscritto.

ALLEGATO 7

ORGANISMO NAZIONALE BILATERALE DELLE IMPRESE ESERCENTI SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI E SERVIZI DI PULIZIA

STATUTO

Articolo 1

Costituzione

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 66 del CCNL per i dipendenti da imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi 25/05/2001 è costituito da FISE-ANIP, ANCST – LEGACOOOP, UNIONSERVIZI – CONFAPI, FEDERLAVORO – CONFCOOPERATIVE, ANCOSEL – AGCI e dalle Associazioni ad essa aderenti e da FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL e UILTRASPORTI–UIL, l'Organismo Paritetico denominato O.N.B.S.I. (Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati).

Articolo 2

Natura

L'Organismo nazionale bilaterale ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Articolo 3

Durata

La durata dell'Organismo nazionale bilaterale è a tempo indeterminato.

Articolo 4

Sede

L'Organismo nazionale bilaterale ha sede in Roma, Via del Poggio Laurentino 11. Il Comitato Direttivo potrà trasferire la sede sociale, con voto unanime, nell'ambito del territorio italiano.

Articolo 5

Soci

Sono Soci dell'Organismo nazionale bilaterale le Organizzazioni Nazionali di cui all'articolo 1 del presente Statuto.

In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo. La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'Associazione, né durante la vita dell'Associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Articolo 6

Scopi

L'Organismo nazionale bilaterale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL per i dipendenti delle imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali, ovvero delegate dalla legge alle parti sociali.

La promozione e la gestione delle predette attività dovrà avvenire nel rispetto degli accordi interconfederali e degli organismi da essi derivanti.

A tal fine, l'Organismo nazionale bilaterale attua ogni utile iniziativa per la qualificazione e lo sviluppo dei settori e, in particolare:

- a) promuove iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, eventualmente finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano partecipato;
- b) promuove corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo almeno uguale a quello previsto dalla legge sulla disoccupazione speciale 427/75;
- c) in relazione alla iscrizione delle aziende al registro di cui alla legge 25/2/94 n.82 e regolamento di attuazione, in raccordo con Unioncamere e inoltre in raccordo con l'Inps, Inail e Ministero del Lavoro, l'Organismo rilascia le certificazioni attestanti l'iscrizione e svolge qualsiasi altro compito di certificazione che leggi o regolamenti possano affidargli;
- d) supporta e integra le funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art.4 (cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale;
- e) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del Lavoro assume iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);
- f) in relazione agli adempimenti di cui alla legge 626/94 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promuove approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonché per piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S.;
- g) ricerca ed elabora anche a fini statistici i dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, in piena armonia con gli accordi interconfederali in materia;
- h) individua misure di sostegno al reddito atte a superare momenti di difficoltà occupazionale ai sensi di quanto previsto da normative vigenti in materia, con l'obiettivo del superamento di quanto previsto dall'articolo 4 del c.c.n.l. di categoria.

Inoltre può svolgere le seguenti attività:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b) provvede al monitoraggio e rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n.936/86;
- e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
- f) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro, di apprendistato e di inserimento;
- g) svolge i compiti demandatigli dalla contrattazione collettiva o dalle leggi, compresa la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

La partecipazione alle attività e/o l'utilizzazione dei servizi prodotti dall'Organismo nazionale bilaterale da parte di imprese e lavoratori è condizionata all'effettiva applicazione del c.c.n.l. ed all'effettivo versamento dei contributi stabiliti (comprovato da almeno dodici mesi precedenti).

Articolo 7 Strumenti

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Organismo nazionale bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

L'istituzione di organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dall'Assemblea che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

L'Organismo nazionale bilaterale potrà promuovere, con delibera assembleare, la costituzione di organismi regionali/territoriali approvandone il regolamento e le norme di finanziamento, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 6, secondo comma.

Articolo 8 Finanziamento

L'Organismo nazionale bilaterale è finanziato con le modalità stabilite dal CCNL per i Dipendenti delle imprese di pulizie, servizi integrati e multiservizi 25/05/2001. La determinazione e l'attuazione dei finanziamenti avverrà in collegamento e per il tramite di specifici progetti approvati ai sensi dell'art.17.

Articolo 9

Organi dell'Organismo nazionale bilaterale

Sono organi dell'Organismo nazionale bilaterale :

- L'Assemblea
- Il Presidente
- Il Vice Presidente
- Il Comitato Direttivo
- Il Collegio dei Sindaci

Articolo 10 Assemblea

L'Assemblea è composta da trenta componenti, così ripartiti:

- a) quindici in rappresentanza delle Associazioni datoriali firmatarie;
- b) quindici in rappresentanza di FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTRASPORTI.

I componenti dell'assemblea durano in carica quattro anni e si intendono riconfermati di quadriennio in quadriennio, qualora dalle rispettive organizzazioni non siano formalizzate nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri componenti anche prima della scadenza del quadriennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.

Il nuovo componente avrà la stessa scadenza della carica di quello sostituito.

Articolo 11 Poteri dell'Assemblea

L'Assemblea è Ordinaria e Straordinaria.

Spetta all'Assemblea Ordinaria di:

1. eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
2. eleggere gli ulteriori dieci consiglieri del Comitato Direttivo;
3. deliberare il compenso per amministratori e sindaci;
4. provvedere all'approvazione dei bilanci preventivi;
5. provvedere all'approvazione delle linee guida dei piani preventivi di attività dell'Organismo nazionale bilaterale ;
6. approvare i regolamenti interni;
7. deliberare sulla costituzione degli organismi paritetici regionali/territoriali;
8. deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 6;
9. provvedere all'approvazione dei bilanci consuntivi;
10. approvare i verbali delle proprie riunioni;
11. esprimere pareri e deliberazioni sulle questioni di maggiore importanza riguardanti il settore e gli interessi dei Soci;
12. svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto o che siano opportune per il miglior raggiungimento degli scopi sociali.

Articolo 12 Riunione dell'Assemblea

L'Assemblea si riunisce, in via ordinaria, almeno una volta all'anno entro 5 mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e per le linee-guida dei piani preventivi di attività.

L'Assemblea si riunisce inoltre, in via straordinaria, ogni qualvolta il Comitato Direttivo, il Presidente o il Collegio dei Sindaci, lo ritengano necessario.

La convocazione è effettuata mediante avviso inviato, anche per via telematica, almeno 15 giorni prima della riunione o, in caso di urgenza, almeno 5 giorni prima.

L'avviso deve contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente.

L'Assemblea ordinaria è valida in prima convocazione quando sia presente almeno la metà più uno dei componenti l'Assemblea. Trascorsa un'ora da quella fissata dall'avviso, l'Assemblea si intenderà costituita in seconda convocazione e sarà valida qualunque sia il numero dei presenti.

Ciascun componente l'Assemblea ha diritto ad un voto. I componenti l'Assemblea possono conferire per iscritto un'unica delega di voto ad altro componente l'Assemblea.

L'Assemblea delibera a maggioranza dei voti dei presenti, senza tener conto degli astenuti.

Le delibere e le decisioni di cui ai punti da 1 a 8 dell'articolo 11 sono valide con il voto favorevole dei due terzi dei presenti e con la presenza di almeno un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni di cui all'articolo 1.

Articolo 13 Il Presidente

Il Presidente dell'Organismo nazionale bilaterale viene eletto dall'Assemblea ordinaria alternativamente, una volta fra i Consiglieri rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e la volta successiva tra i Consiglieri rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio si debba provvedere alla nomina di un nuovo Presidente questo dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

Spetta al Presidente dell'Organismo nazionale bilaterale di:

- rappresentare l'Organismo nazionale bilaterale di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato Direttivo;
- sovrintendere all'applicazione dello Statuto e dei regolamenti sociali;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Direttivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dallo Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea;
- vigilare sul corretto finanziamento degli organismi regionali/territoriali.

Il Presidente opera di concerto con il VicePresidente per la convocazione ordinaria e straordinaria dell'Assemblea, nel sovrintendere all'applicazione dello Statuto, per dare esecuzione delle delibere dell'Assemblea e del Comitato Direttivo.

Articolo 14 Il Vice Presidente

Il Vice Presidente dell'Organismo nazionale bilaterale viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i Consiglieri rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei

datori di lavoro e la volta successiva fra i Consiglieri rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e viceversa.

Il Vice Presidente opera di concerto con il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Articolo 15 *Il Comitato Direttivo*

Il Comitato Direttivo si compone di dodici Membri, scelti tra i componenti l'Assemblea e così ripartiti:

- a) il Presidente dell'Assemblea;
- b) il Vicepresidente dell'Assemblea;
- c) cinque Consiglieri eletti dai componenti nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro;
- d) cinque Consiglieri eletti dai componenti nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Articolo 16 *Poteri del Comitato Direttivo*

Spetta al Comitato Direttivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'Organismo nazionale bilaterale e riferirne all'Assemblea;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e dei piani preventivi di attività dell'Organismo nazionale bilaterale ed il relativo bilancio sociale;
- assumere e licenziare il personale dell'Organismo nazionale bilaterale e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell'Organismo nazionale bilaterale e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
- proporre all'Assemblea le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art.6 del presente Statuto;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'Organismo nazionale bilaterale ;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere ed all'attività svolta;
- approvare i verbali delle proprie riunioni;
- attuare i piani preventivi di attività secondo le linee-guida deliberate dall'Assemblea, reperendone i relativi finanziamenti in misura uguale a carico di imprese e lavoratori.

Articolo 17 *Riunioni del Comitato Direttivo*

Il Comitato Direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qual volta sia richiesto da almeno tre membri del Comitato o dal Presidente.

La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto spedito almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza il termine per la convocazione può essere ridotto a gg. tre e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'Organismo nazionale bilaterale .

Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti e cioè di almeno sette membri.

Le delibere attinenti ad assunzione di spese sono valide solo se ricevono il voto unanime dei presenti e con la presenza di almeno un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni di cui all'articolo 1.

Le altre delibere sono valide a maggioranza.

Ciascun componente ha un voto. Non è ammessa la delega.

Articolo 18 *Il Collegio dei Sindaci*

Il Collegio dei Sindaci è composto da tre componenti effettivi così designati: uno dalle Organizzazioni dei datori di lavoro, uno dalle Organizzazioni dei lavoratori, il terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo fra gli iscritti al Registro dei Revisori Contabili.

Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404, 2407 Codice Civile in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'Organismo nazionale bilaterale per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è fatta senza alcuna formalità procedurale.

I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Articolo 19 *Il Patrimonio dell'Organismo nazionale bilaterale*

Le disponibilità dell'Organismo nazionale bilaterale sono costituite dall'ammontare dei finanziamenti di cui al precedente articolo 8, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei finanziamenti stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'Organismo nazionale bilaterale le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo, previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrino a far parte del patrimonio dell'Organismo nazionale bilaterale ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro il patrimonio dell'Organismo nazionale bilaterale è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'art.6 o accantonato – se ritenuto necessario o opportuno – per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'Organismo nazionale bilaterale è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà

dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I singoli Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'Organismo nazionale bilaterale sia durante la vita dell'ente sia in caso di scioglimento dello stesso o di recesso del singolo socio per qualsiasi causa.

E' fatto espresso divieto durante la vita dell'Organismo nazionale bilaterale di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

In caso di scioglimento, per qualsiasi causa, dell'Organismo nazionale bilaterale il patrimonio sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'ente, secondo le determinazioni dell'Assemblea, o per fini di pubblica utilità, sentito l'organismo di controllo di cui all'art.3 comma 190 della legge 23 dicembre 1996 n.662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 20

Gestione dell'Organismo nazionale bilaterale

Per le spese di impianto e di gestione l'Organismo nazionale bilaterale potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'art.19. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Articolo 21

Bilancio dell'Organismo nazionale bilaterale

Gli esercizi finanziari dell'Organismo nazionale bilaterale hanno inizio il primo gennaio e terminano il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'Organismo nazionale bilaterale e del piano preventivo di attività.

Entrambi devono essere approvati dall'Assemblea entro cinque mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 maggio dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico, accompagnati dalla relazione del Comitato Direttivo e dei Sindaci, nonché il piano preventivo di attività devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione, alle Organizzazioni di cui all'art.1 del presente Statuto.

Articolo 22

Liquidazione dell'Organismo nazionale bilaterale

La messa in liquidazione dell'Organismo nazionale bilaterale è disposta, su concorde e conforme deliberazione delle Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Nell'ipotesi di messa in liquidazione, le suddette Organizzazioni, provvedono alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e tre nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori; in difetto di tali nomine, trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, il Presidente del Tribunale provvederà ad istanza della parte più diligente.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'Organismo nazionale bilaterale i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ai sensi dell'art.19, ultimo comma.

Articolo 23
Foro competente

Ogni eventuale procedimento giudiziario relativo al presente Statuto sarà di competenza esclusiva del Foro di Roma.

Articolo 24
Modifiche Statutarie

Qualunque modifica al presente statuto deve essere preventivamente decisa dalle organizzazioni di cui all'articolo 1 e deliberata dall'assemblea straordinaria con la maggioranza dei due terzi dei componenti l'Assemblea e con la presenza di almeno un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni di cui all'articolo 1.

Articolo 25
Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto valgono, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.



Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati

ALLEGATO 8

Roma, 15 aprile 2008

Prot. Onbsi 2008/03

*ALLE IMPRESE ASSOCIATE ALLE
ORGANIZZAZIONI IMPRENDITORIALI
ED ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
COSTITUENTI L'O.N.B.S.I.:*

*FISE-ANIP
UNIONSERVIZI - CONFAPI
ANCST - LEGA COOP.
FEDERLAVORO E SERVIZI - CONF COOPERATIVE
PSL - AGCI*

*FILCAMS – CGIL
FISASCAT-CISL
UILTRASPORTI*

Oggetto: Contribuzione O.N.B.S.I. – Modalità versamento quote a carico imprese e lavoratori – Articolo 66 c.c.n.l. imprese di pulizia e servizi integrati / multiservizi 19/12/2007.

Come noto, l'articolo 66 del c.c.n.l. di categoria, come rinnovato il 19/12/2007, stabilisce che dal 1° Gennaio 2008 l'ONBSI è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo stabilito nella misura di € 0,50 mensili a carico del datore di lavoro e di € 0,50 mensili a carico del lavoratore, per 12 mensilità, da versare trimestralmente, entro il mese successivo ad ogni trimestre.

Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali gli importi di cui sopra sono ridotti a € 0,25 mensili.

Le trattenute a carico del lavoratore, evidenziate in busta paga, dovranno essere versate unitamente alla quota a carico del datore di lavoro sul conto corrente dell'O.N.B.S.I., per quanto concerne il primo trimestre 2008, entro il 30 aprile p.v.

00144 Roma - Via del Poggio Laurentino, 11

Tel. 06.9969579 – Fax 06.5919955

E-mail onbsi@fise.org

Il bonifico bancario dovrà essere effettuato, indicando nella causale "contribuzione O.N.B.S.I. primo trimestre anno 2008" presso il conto corrente così indicato:

Conto corrente intestato a:

ONBSI

Presso la:

Banca Antonveneta - Ag. 18 - Roma Eur

COORDINATE BANCARIE EUROPEE (IBAN)					
COORDINATE BANCARIE EUROPEE (IBAN)		COORDINATE BANCARIE NAZIONALI (BBAN)			
PAESE	CHECK DIGIT	CIN	ABI	CAB	CONTO CORRENTE
IT	76	R	05040	03222	00000015019K

Contemporaneamente all'esecuzione del bonifico, al fine di procedere alla verifica degli avvenuti versamenti, invitiamo le aziende a far pervenire la scheda allegata debitamente compilata all'indirizzo di posta elettronica dell'O.N.B.S.I. onbsi@fise.org (ovvero, in alternativa, al numero di fax 06/5919955 all'attenzione della signora Frollini).

Per ogni informazione o chiarimento contattare l'O.N.B.S.I. al numero di tel. 06/9969579 (oppure l'associazione imprenditoriale di appartenenza).

Si informa infine che i dati che riguardano le imprese, indicati nel modulo allegato, saranno inseriti negli archivi cartacei dell'O.N.B.S.I. e trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di tutela della riservatezza.

Per il trattamento dei dati in parola è titolare l'O.N.B.S.I.- Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati - Via del Poggio Laurentino, 11 - 00144 Roma.

Cordiali saluti.

Firmato
Il Presidente
Sandro di Macco

Firmato
Il vice - Presidente
Giovanni Pirulli

ALLEGATO 9

Protocollo aggiuntivo delle organizzazioni cooperative e delle parti sindacali firmatarie del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, sull'articolo 54 del CCNL "PREVIDENZA COMPLEMENTARE"

Premesso che:

- Nella stesura del CCNL del 25 maggio 2001 è stato introdotto l'articolo contrattuale n. 54 che istituisce la Previdenza complementare individuando la quantità e le modalità relativamente agli oneri a carico delle imprese e dei lavoratori.
- Che tra le scriventi organizzazioni per tramite delle relative centrali confederali (Legacoop, Confcooperative, Associazione Generale Cooperative Italiane e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.) è costituito un fondo paritetico la previdenza complementare per i lavoratori delle cooperative.
- Ritenendo tale fondo la più idonea soluzione per realizzare l'obiettivo di una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del D.L.gs. n. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni, per i lavoratori rappresentati.

Le parti convengono quanto segue:

- Le premesse sono parte integrante del presente accordo.
- Il fondo di riferimento per i lavoratori delle cooperative che applicano il "C.C.N.L. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multi servizi" è: **COOPERLAVORO – Fondo pensione Complementare dei Lavoratori, Soci e Dipendenti, delle Cooperative di Lavoro, iscritto all'albo dei fondi pensione con il numero 96, con sede in Roma Via Carlo Bartolomeo Piazza n. 8.**
- La misura della contribuzione a carico dell'azienda e dei lavoratori è quella indicata dall'art. 54 del CCNL.
- La quota di adesione è quella prevista dal fondo Cooperlavoro e sarà corrisposta alle condizioni dallo stesso definite.
- Ai fini della attuazione delle norme previste dalla Legge 27 dicembre 2006, n. 296 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato, COOPERLAVORO rappresenta il fondo di riferimento per gli addetti delle cooperative del settore.

A.N.C.S.T. Legacoop

F.I.L.C.A.M.S. C.G.I.L.

Federlavoro Confcooperative

F.I.S.A.S.C.A.T. C.I.S.L.

AGCI-PSL

U.I.L. Trasporti U.I.L.

Roma 16 Febbraio 2007

ALLEGATO 10

VERBALE DI ACCORDO

In data 8 giugno 2007, presso la sede della FISE di Roma

tra

FISE–Confindustria, rappresentata da Giuseppe Gherardelli e Donatello Miccoli, e dal Presidente FISE-Anip Claudia Giuliani

e

FILCAMS-CGIL, rappresentata da Carmelo Romeo e Carmelo Caravella

FISASCAT-CISL, rappresentata da Giovanni Pirulli

UIL-TRASPORTI, rappresentata da Ubaldo Conti

Considerato quanto previsto all'articolo 54 del c.c.n.l. imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi 25 maggio 2001 nonché quanto disposto dal d. lgs. n. 252/2005 e successive modifiche,

si è concluso il seguente verbale di accordo.

1. In attuazione dell'articolo 54 del c.c.n.l. di categoria nonché delle normative vigenti in materia, le parti concordano di aderire ad un fondo di previdenza complementare per i lavoratori non in prova nei limiti di cui ai commi 2 e 3 dipendenti dalle imprese che applicano il c.c.n.l. imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi 25/05/2001 ed aderenti a FISE-Confindustria. In tal senso si individua come fondo di destinazione il Fondo "Previambiente - Fondo Nazionale Pensione a favore dei lavoratori del settore dell' Igiene Ambientale e dei settori affini", con sede in Roma, via Modena 50.
2. L'adesione esplicita al Fondo comporterà una contribuzione paritetica a carico dell'azienda e del lavoratore associato, come stabilito nell'articolo 54 del c.c.n.l. 25/05/2001, ivi inclusa la quota una-tantum paritetica al momento dell'iscrizione a carico sia del lavoratore che dell'azienda pari a € 5,16;
3. Il rapporto di adesione al Fondo, una volta istituito, è regolato dallo statuto e dalle norme interne del Fondo Previambiente, consultabili da tutti i lavoratori.

I contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori che esplicitamente aderiranno al Fondo Previambiente decorreranno dalle necessarie delibere, e adempimenti relativi, da parte del Fondo Previambiente, ovvero dal mese successivo all'adesione, per i lavoratori assunti in seguito.

FISE

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTRASPORTI

ALLEGATO 11

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 23 febbraio 2005

UNIONSERVIZI-CONFAPI rappresentata dal Presidente Corrado Frasca

E

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali
FILCAMS-CGIL rappresentata da Carmelo Romeo
FISASCAT-CISL rappresentata da Giovanni Pirulli
UILTRASPORTI-UIL rappresentata da Ubaldo Conti

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti, (tempo indeterminato, part-time, tempo determinato con contratto di durata superiore a 6 mesi, CFL apprendisti, ecc.) compresi nella sfera di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multi servizi per la parte delle imprese aderenti a UnionServizi/Confapi stipulato il 25 maggio 2001, la previdenza integrativa complementare così come prevista dal D.L. n. 124/93 e successive modifiche ed integrazioni;

CONVENGONO

- di aderire al Fondo di Previdenza Complementare FONDAPI (Fondo pensione complementare per i dipendenti delle Aziende associate a CONFAPI);
- le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente con decorrenza dal momento che ne fa richiesta e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:
 - 1% della retribuzione calcolato su un minimo tabellare e di indennità di contingenza alla data dell'1/1/2001, a carico del lavoratore;
 - 1% della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del datore di lavoro;
 - una quota del T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo pari all'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto;
 - una quota, una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 11,36 di cui euro 5,68 a carico del datore di lavoro ed euro 5,68 a carico del lavoratore;
 - il 100% del T.F.R. maturando al momento dell'iscrizione a FONDAPI per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche a part-time, di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
 - è data facoltà ai lavoratori associati di effettuare versamenti più elevati di quelli previsti dalle fonti istitutive, sulla base delle disposizioni delle leggi vigenti;
 - le trattenute da parte dell'azienda sulla busta paga del lavoratore avverranno con cadenza mensile.

Letto, confermato e sottoscritto.

FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTRASPORTI-UIL UNIONSERVIZI CONFAPI

ALLEGATO 12

DECRETO 17 marzo 2008

Determinazione del costo orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati-multiservizi. (*GU n. 90 del 16-4-2008 - Suppl. Ordinario n.95*).

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Visto il decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, concernente «Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE»;

Visto, in particolare, l'art. 87, comma 2, lettera g) del suddetto provvedimento che, fra l'altro, ha recepito le disposizioni della legge n. 327/2000, in ordine al costo del lavoro determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi fattori merceologici e delle differenti aree territoriali;

Visto l'art. 1, comma 266 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), in ordine alla riduzione del cuneo fiscale;

Visto l'art. 1, commi 33 e 50 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008), in ordine alla riduzione delle aliquote IRES e IRAP;

Visto il decreto ministeriale 16 giugno 2005, pubblicato nel Supplemento ordinario, n. 118 alla Gazzetta Ufficiale n. 159 dell'11 luglio 2005, concernente la determinazione del costo medio orario del lavoro dei dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, a valere dal 1° maggio 2005;

Valutate le disposizioni concernenti i criteri di individuazione delle offerte anormalmente basse di cui all'art. 86 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;

Considerata la necessità di aggiornare il suddetto costo del lavoro a valere dal 1° gennaio 2008, per intervenuto rinnovo del CCNL;

Esaminato il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi stipulato il 19 dicembre 2007 tra FISE-CONFINDUSTRIA, A.N.C.S.T.-LEGACOOP, FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE, UNIONSERVIZI CONFAPI, PSL-AGCI, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTRASPORTI UIL e tra FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE DI PULIZIA, con l'assistenza di CONFCOMMERCIO e FILCAMS CGIL-FISASCAT CISL-UILTRASPORTI UIL;

Sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del succitato contratto collettivo, al fine di acquisire dati sugli elementi di costo variabili e peculiari delle aziende adottanti il medesimo contratto;

Esaminati gli accordi territoriali stipulati nell'ambito del suddetto contratto;

Accertato che non tutte le organizzazioni datoriali risultano firmatarie a livello territoriale dei singoli accordi;

Accertato che per alcune province, nel medesimo territorio, coesistono diversi accordi integrativi;

Ritenuto necessario valutare il costo della manodopera anche in relazione ai suddetti diversi accordi integrativi coesistenti nello stesso territorio;

Decreta:

Art. 1.

Il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, a decorrere dal 1° gennaio 2008, e' determinato nelle allegate tabelle, distintamente per gli operai e per gli impiegati sia a livello nazionale che a livello provinciale.

Su ciascuna tabella e' specificato: la categoria dei lavoratori cui si riferisce (operai o impiegati), nonche' l'ambito territoriale.

Le suddette tabelle fanno parte integrante del presente decreto.

Art. 2.

Il suddetto costo del lavoro e' suscettibile di oscillazioni in relazione a:

- a) benefici (contributivi, fiscali od altro) previsti da norme di legge di cui l'impresa usufruisce;
- b) oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari, mezzi connessi all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni.

ALLEGATO 13

DECRETO-LEGGE n. 248/2007
convertito in LEGGE n. 31/2008
Articolo 7 comma 4-bis

4-bis. Nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito di subentro di nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

ALLEGATO 14

DECRETO-LEGGE n. 248/2007
convertito in LEGGE n. 31/2008
Articolo 7 comma 4

4. Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81

"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
(ESTRATTO- Artt. 2, 15, 26, 36, 37, 47, 48, 50, 51)

Art. 2.
Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

c) «azienda»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

d) «dirigente»: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

e) «preposto»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

f) «responsabile del servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

g) «addetto al servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);

h) «medico competente»: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;

i) «rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

l) «servizio di prevenzione e protezione dai rischi»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;

m) «sorveglianza sanitaria»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;

n) «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

o) «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

p) «sistema di promozione della salute e sicurezza»: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

q) «valutazione dei rischi»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

r) «pericolo»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;

s) «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

t) «unità produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;

u) «norma tecnica»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

v) «buone prassi»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il

miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;

z) «linee guida»: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

aa) «formazione»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

bb) «informazione»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

cc) «addestramento»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

dd) «modello di organizzazione e di gestione»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

ee) «organismi paritetici»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

ff) «responsabilità sociale delle imprese»: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

Art. 15.

Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;

b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;

c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;

d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

e) la riduzione dei rischi alla fonte;

- f) la sostituzione di ciò che e' pericoloso con ciò che non lo e', o e' meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 26.

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima:

a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica e' eseguita attraverso le seguenti modalità:

1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;

2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;

b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera. Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

4. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto. Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

6. Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza

di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro e' determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione.

7. Per quanto non diversamente disposto dal decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, come da ultimo modificate dall'articolo 8, comma 1, della legge 3 agosto 2007, n. 123, trovano applicazione in materia di appalti pubblici le disposizioni del presente decreto.

8. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Art. 36.

Informazione ai lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché' ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;

b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;

d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché' ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

a) sui rischi specifici cui e' esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera *a)*, e al comma 2, lettere *a)*, *b)* e *c)*, anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.

4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Art. 37.

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede e' definita mediante l'accordo di cui al comma 2.

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

c) valutazione dei rischi;

d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla *Gazzetta Ufficiale* n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Art. 47.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalit  di cui al comma 6.
2. In tutte le aziende, o unit  produttive, e' eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Nelle aziende o unit  produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure e' individuato per pi  aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.
4. Nelle aziende o unit  produttive con pi  di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante e' eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.
5. Il numero, le modalit  di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonche' il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente pi  rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalit  di attuazione del presente comma.
7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 e' il seguente: *a)* un rappresentante nelle aziende ovvero unit  produttive sino a 200 lavoratori; *b)* tre rappresentanti nelle aziende ovvero unit  produttive da 201 a 1.000 lavoratori; *c)* sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unit  produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti e' aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.
8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente pi  rappresentative sul piano nazionale.

Art. 48.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalit  ivi previste con riferimento a tutte le aziende o

unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni di cui al presente comma.

3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52.

4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.

5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.

7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

8. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Art. 50.

Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

c) e' consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

d) e' consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;

e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonche' quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali e', di norma, sentito;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonche' dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di

valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Art. 51.
Organismi paritetici

1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *ee*).

2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al comma 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

3. Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

5. Agli effetti dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.

6. Gli organismi paritetici di cui al comma 1, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.

7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'articolo 48, comma 2, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

ALLEGATO 16

DECRETO LEGISLATIVO N. 163/2006 ESTRATTO – Articoli 86, 87 e 89

Articolo 86 (Criteri di individuazione delle offerte anormalmente basse)

1. Nei contratti di cui al presente codice, quando il criterio di aggiudicazione è quello del prezzo più basso, le stazioni appaltanti valutano la congruità delle offerte che presentano un ribasso pari o superiore alla media aritmetica dei ribassi percentuali di tutte le offerte ammesse, con esclusione del dieci per cento, arrotondato all'unità superiore, rispettivamente delle offerte di maggior ribasso e di quelle di minor ribasso, incrementata dello scarto medio aritmetico dei ribassi percentuali che superano la predetta media.

2. Nei contratti di cui al presente codice, quando il criterio di aggiudicazione è quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa, le stazioni appaltanti valutano la congruità delle offerte in relazione alle quali sia i punti relativi al prezzo, sia la somma dei punti relativi agli altri elementi di valutazione, sono entrambi pari o superiori ai quattro quinti dei corrispondenti punti massimi previsti dal bando di gara.

3. In ogni caso le stazioni appaltanti possono valutare la congruità di ogni altra offerta che, in base ad elementi specifici, appaia anormalmente bassa.

3-bis. Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativa-mente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione.

3-ter. Il costo relativo alla sicurezza non può essere comunque soggetto a ribasso d'asta".

4. Il comma 1 non si applica quando il numero delle offerte ammesse sia inferiore a cinque. In tal caso le stazioni appaltanti procedono ai sensi del comma 3.

5. Le offerte sono corredate, sin dalla presentazione, delle giustificazioni di cui all'articolo 87, comma 2, relative alle voci di prezzo che concorrono a formare l'importo complessivo posto a base di gara. Il bando o la lettera di invito precisano le modalità di presentazione delle giustificazioni. Ove l'esame delle giustificazioni richieste e prodotte non sia sufficiente ad escludere l'incongruità dell'offerta, la stazione appaltante richiede all'offerente di integrare i documenti giustificativi procedendo ai sensi degli articoli 87 e 88. All'esclusione potrà provvedersi solo all'esito dell'ulteriore verifica, in contraddittorio.

Articolo 87 (Criteri di verifica delle offerte anormalmente basse)

1. Quando un'offerta appaia anormalmente bassa, la stazione appaltante richiede all'offerente le giustificazioni, eventualmente necessarie in aggiunta a quelle già presentate a corredo dell'offerta, ritenute pertinenti in merito agli elementi costitutivi dell'offerta medesima.

2. Le giustificazioni di cui [all'articolo 86](#), comma 5 e di cui [all'articolo 87](#), comma 1, possono riguardare, a titolo esemplificativo:

- a) l'economia del procedimento di costruzione, del processo di fabbricazione, del metodo di prestazione del servizio;
- b) le soluzioni tecniche adottate;
- c) le condizioni eccezionalmente favorevoli di cui dispone l'offerente per eseguire i lavori, per fornire i prodotti, o per prestare i servizi;
- d) l'originalità del progetto, dei lavori, delle forniture, dei servizi offerti;
- e) il rispetto delle norme vigenti in tema di sicurezza e condizioni di lavoro (lettera abrogata dall'art. 1, comma 909, della legge 296/2006);
- f) l'eventualità che l'offerente ottenga un aiuto di Stato;
- g) il costo del lavoro come determinato periodicamente in apposite tabelle dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale e assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali; in mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione.

3. Non sono ammesse giustificazioni in relazione a trattamenti salariali minimi inderogabili stabiliti dalla legge o da fonti autorizzate dalla legge.

4. Non sono ammesse giustificazioni in relazione agli oneri di sicurezza in conformità all'articolo 131, nonché al piano di sicurezza e coordinamento di cui all'articolo 12, decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494 e alla relativa stima dei costi conforme all'articolo 7, D.P.R. 3 luglio 2003, n. 222. Nella valutazione dell'anomalia la stazione appaltante tiene conto dei costi relativi alla sicurezza, che devono essere specificamente indicati nell'offerta e risultare congrui rispetto all'entità e alle caratteristiche dei servizi o delle forniture.

4-bis. Nell'ambito dei requisiti per la qualificazione di cui all'articolo 40 del presente decreto, devono essere considerate anche le informazioni fornite dallo stesso soggetto interessato relativamente all'avvenuto adempimento, all'interno della propria azienda, degli obblighi di sicurezza previsti dalla vigente normativa. (comma inserito con la legge n. 296/2006)

5. La stazione appaltante che accerta che un'offerta è anormalmente bassa in quanto l'offerente ha ottenuto un aiuto di Stato, può respingere tale offerta per questo solo motivo unicamente se, consultato l'offerente, quest'ultimo non è in grado di dimostrare, entro un termine stabilito dall'amministrazione e non inferiore a quindici giorni, che l'aiuto in questione era stato concesso legalmente. Quando la stazione appaltante respinge un'offerta in tali circostanze, ne informa tempestivamente la Commissione

Articolo 89 (Strumenti di rilevazione della congruità dei prezzi)

1. Al fine di stabilire il prezzo base nei bandi o inviti, di valutare la convenienza o meno dell'aggiudicazione, nonché al fine di stabilire se l'offerta è o meno anormalmente bassa, laddove non si applica il criterio di cui all'articolo 86, comma 1, le stazioni appaltanti tengono conto del miglior prezzo di mercato, ove rilevabile.

2. Salvo quanto previsto dall'articolo 26, comma 3, legge 23 dicembre 1999, n. 488, a fini di orientamento le stazioni appaltanti prendono in considerazione i costi standardizzati determinati dall'Osservatorio ai sensi dell'articolo 7, gli elenchi prezzi del Genio civile, nonché listini e prezziari di beni, lavori, servizi, normalmente in uso nel luogo di esecuzione del contratto, eventuali rilevazioni statistiche e ogni altro elemento di conoscenza.

3. Nella predisposizione delle gare di appalto le stazioni appaltanti sono tenute a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro come determinato ai sensi dell'articolo 87, comma 2, lettera g).
4. Alle finalità di cui al presente articolo le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono in base alle loro competenze.

ALLEGATO 17

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, n. 66

(comprende da ultimo le modifiche
di cui al decreto-legge n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008)

*“Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE
concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”.*

Titolo I Disposizioni generali

Art. 1 Finalità e definizioni

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 93/104/Ce del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva n. 2000/34/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

- a) 'orario di lavoro': qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
- b) 'periodo di riposo': qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- c) 'lavoro straordinario': è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3 del presente decreto;
- d) 'periodo notturno': periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- e) 'lavoratore notturno':

1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

2. qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

f) 'lavoro a turni': qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

g) 'lavoratore a turni': qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

h) 'lavoratore mobile': qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio che per conto di terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;

i) 'lavoro offshore': l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli

idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;

j) 'riposo adeguato': il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

k) 'contratti collettivi di lavoro': contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 2 Campo di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/Ce, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/Ce e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/Ce.
2. Nei riguardi dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione unicamente in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del ministro competente, di concerto con i ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da emanarsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali e agli addetti ai servizi di vigilanza privata.
4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

Titolo II Principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro

Art.3 Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art.4 Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. **ABROGATO:** *“In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione”.*

Art. 5 Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
 - a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Art.6 Criteri di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.
2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

Titolo III
Pause, riposi e ferie

Art. 7
Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Art. 8
Pause

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma che precede, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 rd 10/9/1923, n. 1955 e successivi atti applicativi e dell'articolo 4 del rd 10 settembre 1923, n. 1956 e successive integrazioni.

Art. 9
Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia

elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;

d) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività indicate agli articoli 11, 12, 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

5. Con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella G.U. n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il ministero stesso. I predetti decreti, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, sono adottati dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 10 Ferie annuali

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Titolo IV
Lavoro notturno

Art. 11
Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
 - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 12
Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.
2. *ABROGATO: "Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1".*

Art. 13
Durata del lavoro notturno

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.
3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle

lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

Art. 14

Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 15

Trasferimento al lavoro diurno

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

Titolo V

Disposizioni finali e deroghe

Art. 16

Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3

- a) le fattispecie previste dall'art. 4 del rd n. 692/1923 e successive modifiche;
- b) le fattispecie di cui al rd n. 1957/1923 e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del rd n. 1955/1923;
- c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte e installazione in mare;
- d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con rd 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni ivi previste;
- e) i commessi viaggiatori o piazzisti;
- f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
- g) gli operai agricoli a tempo determinato;
- h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
- i) il personale poligrafico (operai e impiegati) addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
- j) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
- k) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20/4/1978, n. 154 e all'art. 2 della legge 13/7/1966, n. 559;
- l) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:
 - personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali e aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;
 - personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore e acqua;
 - personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;
 - personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;
- m) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;
- n) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) a n) del comma 1 verranno aggiornate e armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto concerne i pubblici dipendenti, da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 17

Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero,

pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite dei sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6) di attività di ricerca e sviluppo;

7) dell'agricoltura;

8) di lavoratori operanti nel settore del trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, punto 14, 2° periodo, del dpr 26 ottobre 1972, n. 633.

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

1) nell'agricoltura;

2) nel turismo;

3) nei servizi postali.

e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

1) per le attività discontinue;

2) per il servizio prestato a bordo dei treni;

3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario.

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:

a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;

b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi che precedono possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare;

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;

d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

7. Il decreto di cui al comma 2, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 18

Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima

OMISSIS

Art. 18-bis

Sanzioni

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro

notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, e' punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

3. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, commi 2, 3, 4, dall'articolo 9, comma 1 e dall'articolo 10, comma 1, e' punita con la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, a cui si riferisca la violazione.

4. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, e' punita con la sanzione amministrativa da 25 euro a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore.

5. ABROGATO: *“La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, e' punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro”.*

6. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5, commi 3 e 5, e' soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si e' verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non e' ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

7. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.

Art.19

Disposizioni transitorie e abrogazioni

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate.

3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

ALLEGATO 18

DECRETO LEGISLATIVO 5 dicembre 2005, n.252

“Disciplina delle forme pensionistiche complementari”

Art. 1 - Ambito di applicazione e definizioni

1. Il presente decreto legislativo disciplina le forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio, ivi compresi quelli gestiti dagli enti di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

2. L'adesione alle forme pensionistiche complementari disciplinate dal presente decreto è libera e volontaria.

3. Ai fini del presente decreto s'intendono per:

a) "forme pensionistiche complementari collettive": le forme di cui agli articoli 3, comma 1, lettere da a) a h), e 12 del presente decreto che hanno ottenuto l'autorizzazione all'esercizio dell'attività da parte della COVIP e di cui all'articolo 20 iscritte all'apposito albo, alle quali è possibile aderire collettivamente o individualmente e con l'apporto di quote del trattamento di fine rapporto;

b) "forme pensionistiche complementari individuali": le forme di cui all'articolo 13 che hanno ottenuto l'approvazione del regolamento da parte della COVIP alle quali è possibile destinare quote del trattamento di fine rapporto;

c) "COVIP": la Commissione di vigilanza sui fondi pensione istituita ai sensi dell'articolo 18 del presente decreto, di seguito definita "COVIP";

d) "TFR": il trattamento di fine rapporto;

e) **"TUIR": il testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.**

4. Le forme pensionistiche complementari sono attuate mediante la costituzione, ai sensi dell'articolo 4, di appositi fondi, o di patrimoni separati, la cui denominazione deve contenere l'indicazione di "fondo pensione", la quale non può essere utilizzata da altri soggetti.

Art. 2 – Destinatari

1. Alle forme pensionistiche complementari possono aderire in modo individuale o collettivo:

a) i lavoratori dipendenti, sia privati sia pubblici, anche secondo il criterio di appartenenza alla medesima impresa, ente, gruppo di imprese, categoria, comparto o raggruppamento, anche territorialmente delimitato, o diversa organizzazione di lavoro e produttiva, ivi compresi i lavoratori assunti in base alle tipologie contrattuali previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, anche organizzati per aree professionali e per territorio;

c) i soci lavoratori di cooperative, anche unitamente ai lavoratori dipendenti dalle cooperative interessate;

d) i soggetti destinatari del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 565, anche se non iscritti al fondo ivi previsto.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto possono essere istituite:

- a) per i soggetti di cui al comma 1, lettere a), c) e d), esclusivamente forme pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita;
- b) per i soggetti di cui al comma 1, lettera b), anche forme pensionistiche complementari in regime di prestazioni definite volte ad assicurare una prestazione determinata con riferimento al livello del reddito, ovvero a quello del trattamento pensionistico obbligatorio.

Art. 3 - Istituzione delle forme pensionistiche complementari

1. Le forme pensionistiche complementari possono essere istituite da:

- a) contratti e accordi collettivi, anche aziendali, limitatamente, per questi ultimi, anche ai soli soggetti o lavoratori firmatari degli stessi, ovvero, in mancanza, accordi fra lavoratori, promossi da sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali di lavoro; accordi, anche interaziendali per gli appartenenti alla categoria dei quadri, promossi dalle organizzazioni sindacali nazionali rappresentative della categoria membri del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro;
- b) accordi fra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi da loro sindacati o associazioni di rilievo almeno regionale;
- c) regolamenti di enti o aziende, i cui rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi, anche aziendali;
- d) le regioni, le quali disciplinano il funzionamento di tali forme pensionistiche complementari con legge regionale nel rispetto della normativa nazionale in materia;
- e) accordi fra soci lavoratori di cooperative, promossi da associazioni nazionali di rappresentanza del movimento cooperativo legalmente riconosciute;
- f) accordi tra soggetti destinatari del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 565, promossi anche da loro sindacati o associazioni di rilievo almeno regionale;
- g) gli enti di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103, con l'obbligo della gestione separata, sia direttamente sia secondo le disposizioni di cui alle lettere a) e b);
- h) i soggetti di cui all'articolo 6, co. 1, limitatamente ai fondi pensione aperti di cui all'articolo 12;
- i) i soggetti di cui all'articolo 13, limitatamente alle forme pensionistiche complementari individuali.

2. Per il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le forme pensionistiche complementari possono essere istituite mediante i contratti collettivi di cui al titolo III del medesimo decreto legislativo. Per il personale dipendente di cui all'articolo 3, comma 1, del medesimo decreto legislativo le forme pensionistiche complementari possono essere istituite secondo le norme dei rispettivi ordinamenti, ovvero, in mancanza, mediante accordi tra i dipendenti stessi promossi da loro associazioni.

3. Le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari stabiliscono le modalità di partecipazione garantendo la libertà di adesione individuale.

Art. 4 - Costituzione dei fondi pensione ed autorizzazione all'esercizio

1. I fondi pensione sono costituiti:

a) come soggetti giuridici, di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile, distinti dai soggetti promotori dell'iniziativa;

b) come soggetti dotati di personalità giuridica; in tal caso, in deroga alle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, il riconoscimento della personalità giuridica consegue al provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività adottato dalla COVIP; per tali fondi pensione, la COVIP cura la tenuta del registro delle persone giuridiche e provvede ai relativi adempimenti.

2. I fondi pensione istituiti ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettere g), h) e i), possono essere costituiti altresì nell'ambito della singola società o del singolo ente attraverso la formazione, con apposita deliberazione, di un patrimonio di destinazione, separato ed autonomo, nell'ambito della medesima società od ente, con gli effetti di cui all'articolo 2117 del codice civile.

3. L'esercizio dell'attività dei fondi pensione di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a h), è subordinato alla preventiva autorizzazione da parte della COVIP, la quale trasmette al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dell'economia e delle finanze l'esito del procedimento amministrativo relativo a ciascuna istanza di autorizzazione; i termini per il rilascio del provvedimento che concede o nega l'autorizzazione sono fissati in sessanta giorni dal ricevimento da parte della COVIP dell'istanza e della prescritta documentazione, ovvero in trenta giorni dal ricevimento dell'ulteriore documentazione eventualmente richiesta entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza; la COVIP può determinare con proprio regolamento le modalità di presentazione dell'istanza, i documenti da allegare alla stessa ed eventuali diversi termini per il rilascio dell'autorizzazione comunque non superiori ad ulteriori trenta giorni. Con uno o più decreti da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali determina:

a) i requisiti formali di costituzione, nonché gli elementi essenziali sia dello statuto sia dell'atto di destinazione del patrimonio, con particolare riferimento ai profili della trasparenza nei rapporti con gli iscritti ed ai poteri degli organi collegiali;

b) i requisiti per l'esercizio dell'attività, con particolare riferimento all'onorabilità e professionalità dei componenti degli organi collegiali e, comunque, del responsabile della forma pensionistica complementare, facendo riferimento ai criteri definiti ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, da graduare sia in funzione delle modalità di gestione del fondo stesso sia in funzione delle eventuali delimitazioni operative contenute negli statuti;

c) i contenuti e le modalità del protocollo di autonomia gestionale.

4. Chiunque eserciti l'attività di cui al presente decreto senza le prescritte autorizzazioni o approvazioni è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da 5.200 euro a 25.000 euro. E' sempre ordinata la confisca delle cose che sono servite o sono state destinate a commettere il reato o che ne sono il prodotto o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato.

5. I fondi pensione costituiti nell'ambito di categorie, comparti o raggruppamenti, sia per lavoratori subordinati sia per lavoratori autonomi, devono assumere forma di soggetto riconosciuto ai sensi del comma 1, lettera b), ed i relativi statuti devono prevedere modalità di raccolta delle adesioni compatibili con le disposizioni per la sollecitazione al pubblico risparmio.

6. La COVIP disciplina le ipotesi di decadenza dall'autorizzazione quando il fondo pensione non abbia iniziato la propria attività, ovvero quando non sia stata conseguita la base associativa minima prevista dal fondo stesso, previa convocazione delle fonti istitutive.

Art. 5. - Partecipazione negli organi di amministrazione e di controllo e responsabilità

1. La composizione degli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari, escluse quelle di cui agli articoli 12 e 13, deve rispettare il criterio della partecipazione paritetica di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Per quelle caratterizzate da contribuzione unilaterale a carico dei lavoratori, la composizione degli organi collegiali risponde al criterio rappresentativo di partecipazione delle categorie e raggruppamenti interessati. I componenti dei primi organi collegiali sono nominati in sede di atto costitutivo. Per la successiva individuazione dei rappresentanti dei lavoratori è previsto il metodo elettivo secondo modalità e criteri definiti dalle fonti costitutive.

2. Il consiglio di amministrazione di ciascuna forma pensionistica complementare nomina il responsabile della forma stessa in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità, per il quale non sussistano le cause di incompatibilità e di decadenza così come previsto dal decreto di cui all'articolo 4, comma 3, lettera b). Il responsabile della forma pensionistica svolge la propria attività in modo autonomo e indipendente riportando direttamente all'organo amministrativo della forma pensionistica complementare relativamente ai risultati dell'attività svolta. Per le forme pensionistiche di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a), b), e) ed f), l'incarico di responsabile della forma pensionistica può essere conferito anche al direttore generale, comunque denominato, ovvero ad uno degli amministratori della forma pensionistica. Per le forme pensionistiche di cui agli articoli 12 e 13, l'incarico di responsabile della forma pensionistica non può essere conferito ad uno degli amministratori o a un dipendente della forma stessa ed è incompatibile con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato, di prestazione d'opera continuativa, presso i soggetti istitutori delle predette forme, ovvero presso le società da queste controllate o che le controllano.

3. Il responsabile della forma pensionistica verifica che la gestione della stessa sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nonché nel rispetto della normativa vigente e delle previsioni stabilite nei regolamenti e nei contratti; sulla base delle direttive emanate da COVIP provvede all'invio di dati e notizie sull'attività complessiva del fondo richieste dalla stessa COVIP. Le medesime informazioni vengono inviate contemporaneamente anche all'organismo di sorveglianza di cui ai commi 4 e 5. In particolare vigila sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola il fondo, sulle operazioni in conflitto di interesse e sulle buone pratiche ai fini di garantire la maggiore tutela degli iscritti.

4. Ferma restando la possibilità per le forme pensionistiche complementari di cui

all'articolo 12 di dotarsi di organismi di sorveglianza anche ai sensi di cui al comma 1, le medesime forme prevedono comunque l'istituzione di un organismo di sorveglianza composto da almeno due membri, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità, per i quali non sussistano le cause di incompatibilità e di decadenza previste dal decreto di cui all'articolo 4, comma 3. In sede di prima applicazione, i predetti membri sono designati dai soggetti istitutori dei fondi stessi, per un incarico non superiore al biennio. La partecipazione all'organismo di sorveglianza è incompatibile con la carica di amministratore o di componente di altri organi sociali, nonché con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato, di prestazione d'opera continuativa, presso i soggetti istitutori dei fondi pensione aperti, ovvero presso le società da questi controllate o che li controllano. I componenti dell'organismo di sorveglianza non possono essere proprietari, usufruttuari o titolari di altri diritti, anche indirettamente o per conto terzi, relativamente a partecipazioni azionarie di soggetti istitutori di fondi pensione aperti, ovvero di società da questi controllate o che li controllano. La sussistenza dei requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti dalla presente disposizione deve essere attestata dal candidato mediante apposita dichiarazione sottoscritta. L'accertamento del mancato possesso anche di uno solo dei requisiti indicati determina la decadenza dall'ufficio dichiarata ai sensi del comma 9.

5. Successivamente alla fase di prima applicazione, i membri dell'organismo di sorveglianza sono designati dai soggetti istitutori dei fondi stessi, individuati tra gli amministratori indipendenti iscritti all'albo istituito dalla Consob. Nel caso di adesione collettiva che comporti l'iscrizione di almeno 500 lavoratori appartenenti ad una singola azienda o a un medesimo gruppo, l'organismo di sorveglianza è integrato da un rappresentante designato dalla medesima azienda o gruppo e da un rappresentante dei lavoratori.

6. L'organismo di sorveglianza rappresenta gli interessi degli aderenti e verifica che l'amministrazione e la gestione complessiva del fondo avvenga nell'esclusivo interesse degli stessi, anche sulla base delle informazioni ricevute dal responsabile della forma pensionistica. L'organismo riferisce agli organi di amministrazione del fondo e alla COVIP delle eventuali irregolarità riscontrate.

7. Nei confronti dei componenti degli organi di cui al comma 1 e del responsabile della forma pensionistica si applicano gli articoli 2392, 2393, 2394, 2394-bis, 2395 e 2396 del codice civile.

8. Nei confronti dei componenti degli organi di controllo di cui ai commi 1 e 4, si applica l'articolo 2407 del codice civile.

9. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta della COVIP, possono essere sospesi dall'incarico e, nei casi di maggiore gravità, dichiarati decaduti dall'incarico i componenti degli organi collegiali e il responsabile della forma pensionistica che:

- a) non ottemperano alle richieste o non si uniformano alle prescrizioni della COVIP di cui all'articolo 19;
- b) forniscono alla COVIP informazioni false;
- c) violano le disposizioni dell'articolo 6, commi 11 e 13;
- d) non effettuano le comunicazioni relative alla sopravvenuta variazione della condizione di onorabilità nel termine di quindici giorni dal momento in cui sono venuti a conoscenza degli eventi e delle situazioni relative.

10. I componenti degli organi di amministrazione e di controllo di cui al comma 1 e i responsabili della forma pensionistica che:

- a) forniscono alla COVIP segnalazioni, dati o documenti falsi, sono puniti con l'arresto da sei mesi a tre anni salvo che il fatto costituisca più grave reato;
- b) nel termine prescritto non ottemperano, anche in parte, alle richieste della COVIP, sono puniti con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 2.600 euro a 15.500 euro;
- c) non effettuano le comunicazioni relative alla sopravvenuta variazione delle condizioni di onorabilità di cui all'articolo 4, comma 3, lettera b), nel termine di quindici giorni dal momento in cui sono venuti a conoscenza degli eventi e delle situazioni relative, sono puniti con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 2.600 euro a 15.500 euro.

11. Le sanzioni amministrative previste nel presente articolo sono applicate con la procedura di cui al titolo VIII, capo VI, del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, fatta salva l'attribuzione delle relative competenze alla COVIP e al Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Non si applica l'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni.

12. Ai commissari nominati ai sensi dell'articolo 15 si applicano le disposizioni contenute nel presente articolo.

Art. 6 - Regime delle prestazioni e modelli gestionali

1. I fondi pensione di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a h), gestiscono le risorse mediante:

- a) convenzioni con soggetti autorizzati all'esercizio dell'attività di cui all'articolo 1, comma 5, lettera d) del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, ovvero soggetti che svolgono la medesima attività, con sede statutaria in uno dei Paesi aderenti all'Unione Europea, che abbiano ottenuto il mutuo riconoscimento;
- b) convenzioni con imprese assicurative di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 174, mediante ricorso alle gestioni di cui al ramo VI del punto A) della tabella allegata allo stesso decreto legislativo, ovvero con imprese svolgenti la medesima attività, con sede in uno dei Paesi aderenti all'Unione Europea, che abbiano ottenuto il mutuo riconoscimento;
- c) convenzioni con società di gestione del risparmio, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni, ovvero con imprese svolgenti la medesima attività, con sede in uno dei Paesi aderenti all'Unione Europea, che abbiano ottenuto il mutuo riconoscimento;
- d) sottoscrizione o acquisizione di azioni o quote di società immobiliari nelle quali il fondo pensione può detenere partecipazioni anche superiori ai limiti di cui al comma 13, lettera a), nonché di quote di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi nei limiti di cui alla lettera e);
- e) sottoscrizione e acquisizione di quote di fondi comuni di investimento mobiliare chiusi secondo le disposizioni contenute nel decreto di cui al comma 11, ma comunque non

superiori al 20 per cento del proprio patrimonio e al 25 per cento del capitale del fondo chiuso.

2. Gli enti gestori di forme pensionistiche obbligatorie, sentita l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, possono stipulare con i fondi pensione convenzioni per l'utilizzazione del servizio di raccolta dei contributi da versare ai fondi pensione e di erogazione delle prestazioni e delle attività connesse e strumentali anche attraverso la costituzione di società di capitali di cui debbono conservare in ogni caso la maggioranza del capitale sociale; detto servizio deve essere organizzato secondo criteri di separatezza contabile dalle attività istituzionali del medesimo ente.

3. Alle prestazioni di cui all'articolo 11 erogate sotto forma di rendita i fondi pensione provvedono mediante convenzioni con una o più imprese assicurative di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 174.

4. I fondi pensione possono essere autorizzati dalla COVIP ad erogare direttamente le rendite, affidandone la gestione finanziaria ai soggetti di cui al comma 1 nell'ambito di apposite convenzioni in base a criteri generali determinati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la COVIP. L'autorizzazione è subordinata alla sussistenza di requisiti e condizioni fissati dal citato decreto, con riferimento alla dimensione minima dei fondi per numero di iscritti, alla costituzione e alla composizione delle riserve tecniche, alle basi demografiche e finanziarie da utilizzare per la conversione dei montanti contributivi in rendita, e alle convenzioni di assicurazione contro il rischio di sopravvivenza in relazione alla speranza di vita oltre la media. I fondi autorizzati all'erogazione delle rendite presentano alla COVIP, con cadenza almeno triennale, un bilancio tecnico contenente proiezioni riferite ad un arco temporale non inferiore a quindici anni.

5. Per le forme pensionistiche in regime di prestazione definita e per le eventuali prestazioni per invalidità e premorienza, sono in ogni caso stipulate apposite convenzioni con imprese assicurative. Nell'esecuzione di tali convenzioni non si applica l'articolo 7.

6. Per la stipula delle convenzioni di cui ai commi 1, 3 e 5, e all'articolo 7, i competenti organismi di amministrazione dei fondi, individuati ai sensi dell'articolo 5, comma 1, richiedono offerte contrattuali, per ogni tipologia di servizio offerto, attraverso la forma della pubblicità notizia su almeno due quotidiani fra quelli a maggiore diffusione nazionale o internazionale, a soggetti abilitati che non appartengono ad identici gruppi societari e comunque non sono legati, direttamente o indirettamente, da rapporti di controllo. Le offerte contrattuali rivolte ai fondi sono formulate per singolo prodotto in maniera da consentire il raffronto dell'insieme delle condizioni contrattuali con riferimento alle diverse tipologie di servizio offerte.

7. Con deliberazione delle rispettive autorità di vigilanza sui soggetti gestori, che conservano tutti i poteri di controllo su di essi, sono determinati i requisiti patrimoniali minimi, differenziati per tipologia di prestazione offerta, richiesti ai soggetti di cui al comma 1 ai fini della stipula delle convenzioni previste nel presente articolo.

8. Il processo di selezione dei gestori deve essere condotto secondo le istruzioni emanate dalla COVIP e comunque in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli amministratori, e

i criteri di scelta dei gestori. Le convenzioni possono essere stipulate, nell'ambito dei rispettivi regimi, anche congiuntamente fra loro e devono in ogni caso:

a) contenere le linee di indirizzo dell'attività dei soggetti convenzionati nell'ambito dei criteri di individuazione e di ripartizione del rischio di cui al comma 11 e le modalità con le quali possono essere modificate le linee di indirizzo medesime; nel definire le linee di indirizzo della gestione, i fondi pensione possono prevedere linee di investimento che consentano di garantire rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR;

b) prevedere i termini e le modalità attraverso cui i fondi pensione esercitano la facoltà di recesso, contemplando anche la possibilità per il fondo pensione di rientrare in possesso del proprio patrimonio attraverso la restituzione delle attività finanziarie nelle quali risultano investite le risorse del fondo all'atto della comunicazione al gestore della volontà di recesso dalla convenzione;

c) prevedere l'attribuzione in ogni caso al fondo pensione della titolarità dei diritti di voto inerenti ai valori mobiliari nei quali risultano investite le disponibilità del fondo medesimo.

9. I fondi pensione sono titolari dei valori e delle disponibilità conferiti in gestione, restando peraltro in facoltà degli stessi di concludere, in tema di titolarità, diversi accordi con i gestori a ciò abilitati nel caso di gestione accompagnata dalla garanzia di restituzione del capitale. I valori e le disponibilità affidati ai gestori di cui al comma 1 secondo le modalità ed i criteri stabiliti nelle convenzioni costituiscono in ogni caso patrimonio separato ed autonomo, devono essere contabilizzati a valori correnti e non possono essere distratti dal fine al quale sono stati destinati né formare oggetto di esecuzione sia da parte dei creditori dei soggetti gestori, sia da parte di rappresentanti dei creditori stessi, né possono essere coinvolti nelle procedure concorsuali che riguardano il gestore. Il fondo pensione è legittimato a proporre la domanda di rivendicazione di cui all'articolo 103 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267. Possono essere rivendicati tutti i valori conferiti in gestione, anche se non individualmente determinati o individuati ed anche se depositati presso terzi, diversi dal soggetto gestore. Per l'accertamento dei valori oggetto della domanda è ammessa ogni prova documentale, ivi compresi i rendiconti redatti dal gestore o dai terzi depositari.

10. Con delibera della COVIP, assunta previo parere dell'autorità di vigilanza sui soggetti convenzionati, sono fissati criteri e modalità omogenee per la comunicazione ai fondi dei risultati conseguiti nell'esecuzione delle convenzioni in modo da assicurare la piena comparabilità delle diverse convenzioni.

11. I criteri di individuazione e di ripartizione del rischio, nella scelta degli investimenti, devono essere indicati nello statuto di cui all'articolo 4, comma 3, lettera a). Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la COVIP, sono individuati:

a) le attività nelle quali i fondi pensione possono investire le proprie disponibilità, con i rispettivi limiti massimi di investimento, avendo particolare attenzione per il finanziamento delle piccole e medie imprese e allo sviluppo locale;

b) i criteri di investimento nelle varie categorie di valori mobiliari;

c) le regole da osservare in materia di conflitti di interesse compresi quelli eventuali

attinenti alla partecipazione dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive dei fondi pensione ai soggetti gestori di cui al presente articolo.

12. I fondi pensione, costituiti nell'ambito delle autorità di vigilanza sui soggetti gestori a favore dei dipendenti delle stesse, possono gestire direttamente le proprie risorse.

13. I fondi non possono comunque assumere o concedere prestiti, né investire le disponibilità di competenza:

a) in azioni o quote con diritto di voto, emesse da una stessa società, per un valore nominale superiore al cinque per cento del valore nominale complessivo di tutte le azioni o quote con diritto di voto emesse dalla società medesima se quotata, ovvero al dieci per cento se non quotata, né comunque, azioni o quote con diritto di voto per un ammontare tale da determinare in via diretta un'influenza dominante sulla società emittente;

b) in azioni o quote emesse da soggetti tenuti alla contribuzione o da questi controllati direttamente o indirettamente, per interposta persona o tramite società fiduciaria, o agli stessi legati da rapporti di controllo ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385, in misura complessiva superiore al venti per cento delle risorse del fondo e, se trattasi di fondo pensione di categoria, in misura complessiva superiore al trenta per cento;

c) fermi restando i limiti generali indicati alla lettera b), i fondi pensione aventi come destinatari i lavoratori di una determinata impresa non possono investire le proprie disponibilità in strumenti finanziari emessi dalla predetta impresa, o, allorché l'impresa appartenga a un gruppo, dalle imprese appartenenti al gruppo medesimo, in misura complessivamente superiore, rispettivamente, al cinque e al dieci per cento del patrimonio complessivo del fondo. Per la nozione di gruppo si fa riferimento all'articolo 23 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385.

14. Le forme pensionistiche complementari sono tenute ad esporre nel rendiconto annuale e, sinteticamente, nelle comunicazioni periodiche agli iscritti, se ed in quale misura nella gestione delle risorse e nelle linee seguite nell'esercizio dei diritti derivanti dalla titolarità dei valori in portafoglio, si siano presi in considerazione aspetti sociali, etici ed ambientali.

Art. 7 - Banca depositaria

1. Le risorse dei fondi, affidate in gestione, sono depositate presso una banca distinta dal gestore che presenti i requisiti di cui all'articolo 38 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

2. La banca depositaria esegue le istruzioni impartite dal soggetto gestore del patrimonio del fondo, se non siano contrarie alla legge, allo statuto del fondo stesso e ai criteri stabiliti nel decreto ministeriale di cui all'articolo 6, comma 11.

3. Si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al citato articolo 38 del decreto n. 58 del 1998. Gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione dei fondi pensione.

Art. 8 – Finanziamento

1. Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente e attraverso il conferimento del TFR maturando. Nel caso di lavoratori autonomi e di liberi professionisti il finanziamento delle forme pensionistiche complementari è attuato mediante contribuzioni a carico dei soggetti stessi. Nel caso di soggetti diversi dai titolari di reddito di lavoro o d'impresa e di soggetti fiscalmente a carico di altri, il finanziamento alle citate forme è attuato dagli stessi o dai soggetti nei confronti dei quali sono a carico.

2. Ferma restando la facoltà per tutti i lavoratori di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, relativamente ai lavoratori dipendenti che aderiscono ai fondi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a h) e di cui all'articolo 12, con adesione su base collettiva, le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore stesso possono essere fissati dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali; gli accordi fra soli lavoratori determinano il livello minimo della contribuzione a carico degli stessi. Il contributo da destinare alle forme pensionistiche complementari è stabilito in cifra fissa oppure: per i lavoratori dipendenti, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR o con riferimento ad elementi particolari della retribuzione stessa; per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, in percentuale del reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF, relativo al periodo d'imposta precedente; per i soci lavoratori di società cooperative, secondo la tipologia del rapporto di lavoro, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR ovvero degli imponibili considerati ai fini dei contributi previdenziali obbligatori ovvero in percentuale del reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF relativo al periodo d'imposta precedente.

3. Nel caso di forme pensionistiche complementari di cui siano destinatari i dipendenti della pubblica amministrazione, i contributi alle forme pensionistiche debbono essere definiti in sede di determinazione del trattamento economico, secondo procedure coerenti alla natura del rapporto.

4. I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57; i contributi versati dal datore di lavoro usufruiscono altresì delle medesime agevolazioni contributive di cui all'articolo 16; ai fini del computo del predetto limite di euro 5.164,57 si tiene conto anche delle quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza di cui all'articolo 105, comma 1, del citato TUIR. Per la parte dei contributi versati che non hanno fruito della deduzione, compresi quelli eccedenti il suddetto ammontare, il contribuente comunica alla forma pensionistica complementare, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, ovvero, se antecedente, alla data in cui sorge il diritto alla prestazione, l'importo non dedotto o che non sarà dedotto nella dichiarazione dei redditi.

5. Per i contributi versati nell'interesse delle persone indicate nell'articolo 12 del TUIR, che si trovino nelle condizioni ivi previste, spetta al soggetto nei confronti del quale dette persone sono a carico la deduzione per l'ammontare non dedotto dalle persone stesse, fermo restando l'importo complessivamente stabilito nel comma 4.

6. Ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche

complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.164,57 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui.

7. Il conferimento del TFR maturando alle forme pensionistiche complementari comporta l'adesione alle forme stesse e avviene, con cadenza almeno annuale, secondo:

a) modalità esplicite: entro 6 mesi dalla data di prima assunzione il lavoratore può conferire l'intero importo del TFR maturando ad una forma di previdenza complementare dallo stesso prescelta; qualora, in alternativa, il lavoratore decida, nel predetto periodo di tempo, di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta;

b) modalità tacite: nel caso in cui il lavoratore nel periodo di tempo indicato alla lett. a) non esprima alcuna volontà, a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi ivi previsti:

il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando dei dipendenti alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo aziendale che preveda la destinazione del TFR a una forma collettiva tra quelle previste all'articolo 1, comma 2, lettera e), n. 2), della legge 23 agosto 2004, n. 243; tale accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore, in modo diretto e personale; in caso di presenza di più forme pensionistiche di cui al n. 1), il TFR maturando è trasferito, salvo diverso accordo aziendale, a quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda; qualora non siano applicabili le disposizioni di cui ai numeri 1) e 2), il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS;

c) con riferimento ai lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993:

fermo restando quanto previsto all'articolo 20, qualora risultino iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a forme pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, o dalla data di nuova assunzione, se successiva, se mantenere il residuo TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, anche nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, alla forma complementare collettiva alla quale gli stessi abbiano già aderito; qualora non risultino iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a forme pensionistiche complementari, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, se mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, nella misura già fissata dagli accordi o contratti collettivi, ovvero, qualora detti accordi non prevedano il versamento del TFR, nella misura non inferiore al 50 per cento, con possibilità di incrementi successivi, ad una forma pensionistica complementare; nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, si applica quanto previsto alla lettera b).

8. Prima dell'avvio del periodo di sei mesi previsto dal comma 7, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore adeguate informazioni sulle diverse scelte disponibili. Trenta giorni

prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento del TFR maturando, il lavoratore che non abbia ancora manifestato alcuna volontà deve ricevere dal datore di lavoro le necessarie informazioni relative alla forma pensionistica complementare verso la quale il TFR maturando è destinato alla scadenza del semestre.

9. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono, in caso di conferimento tacito del TFR, l'investimento di tali somme nella linea a contenuto più prudentiale tali da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR.

10. L'adesione a una forma pensionistica realizzata tramite il solo conferimento esplicito o tacito del TFR non comporta l'obbligo della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Il lavoratore può decidere, tuttavia, di destinare una parte della retribuzione alla forma pensionistica prescelta in modo autonomo ed anche in assenza di accordi collettivi; in tal caso comunica al datore di lavoro l'entità del contributo e il fondo di destinazione. Il datore può a sua volta decidere, pur in assenza di accordi collettivi, anche aziendali, di contribuire alla forma pensionistica alla quale il lavoratore ha già aderito, ovvero a quella prescelta in base al citato accordo. Nel caso in cui il lavoratore intenda contribuire alla forma pensionistica complementare e qualora abbia diritto ad un contributo del datore di lavoro in base ad accordi collettivi, anche aziendali, detto contributo affluisce alla forma pensionistica prescelta dal lavoratore stesso, nei limiti e secondo le modalità stabilite dai predetti contratti o accordi.

11. La contribuzione alle forme pensionistiche complementari può proseguire volontariamente oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che l'aderente, alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare. E' fatta salva la facoltà del soggetto che decida di proseguire volontariamente la contribuzione, di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

12. Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere altresì attuato delegando il centro servizi o l'azienda emittente la carta di credito o di debito al versamento con cadenza trimestrale alla forma pensionistica complementare dell'importo corrispondente agli abbuoni accantonati a seguito di acquisti effettuati tramite moneta elettronica o altro mezzo di pagamento presso i centri vendita convenzionati. Per la regolarizzazione di dette operazioni deve ravvisarsi la coincidenza tra il soggetto che conferisce la delega al centro convenzionato con il titolare della posizione aperta presso la forma pensionistica complementare medesima.

13. Gli statuti e i regolamenti disciplinano, secondo i criteri stabiliti dalla COVIP, le modalità in base alle quali l'aderente può suddividere i flussi contributivi anche su diverse linee di investimento all'interno della forma pensionistica medesima, nonché le modalità attraverso le quali può trasferire l'intera posizione individuale a una o più linee.

Art. 9 - Istituzione e disciplina delle forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS

1. Presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) è costituita la forma pensionistica complementare a contribuzione definita prevista dall'articolo 1 comma 2, lettera e), n. 7), della legge 23 agosto 2004, n. 243, alla quale affluiscono le quote di TFR

maturando nell'ipotesi prevista dall'articolo 8, comma 7, lettera b), n. 3). Tale forma pensionistica è integralmente disciplinata dalle norme del presente decreto.

2. La forma pensionistica di cui al presente articolo è amministrata da un comitato dove è assicurata la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, secondo un criterio di pariteticità. I membri del comitato sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e restano in carica per quattro anni. I membri del comitato devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza stabiliti con decreto di cui all'articolo 4, comma 3.

3. La posizione individuale costituita presso la forma pensionistica di cui al presente articolo può essere trasferita, su richiesta del lavoratore, anche prima del termine di cui all'articolo 14, comma 6, ad altra forma pensionistica dallo stesso prescelta.

Art. 10 - Misure compensative per le imprese

1. Dal reddito d'impresa è deducibile un importo pari al quattro per cento dell'ammontare del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari; per le imprese con meno di 50 addetti tale importo è elevato al sei per cento.

2. Il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo al fondo di garanzia previsto dall'articolo 2 della legge 28 maggio 1982, n. 297, nella stessa percentuale di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari, ferma restando l'applicazione del contributo previsto ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 27 gennaio, 1992, n. 80.

3. Le modalità di funzionamento del Fondo di garanzia per facilitare l'accesso al credito per le imprese a seguito del conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari, istituito dall'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, sono stabilite con il decreto previsto nel medesimo comma, nel rispetto delle prescrizioni contenute in un apposito accordo stipulato dai Ministri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze con l'Associazione bancaria italiana, fermo restando, in ogni caso, il rispetto della dotazione finanziaria a tal fine prevista.

4. Un'ulteriore compensazione dei costi per le imprese, conseguenti al conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari, è assicurata anche mediante una riduzione del costo del lavoro, attraverso una riduzione degli oneri impropri, correlata al flusso di TFR maturando conferito, nei limiti e secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203.

Art. 11 Prestazioni

1. Le forme pensionistiche complementari definiscono i requisiti e le modalità di accesso alle prestazioni nel rispetto di quanto disposto dal presente articolo.

2. Il diritto alla prestazione pensionistica si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.

3. Le prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione definita e di prestazione definita possono essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo

del 50 per cento del montante finale accumulato, e in rendita. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale sia inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, la stessa può essere erogata in capitale.

4. Le forme pensionistiche complementari prevedono che, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi, le prestazioni pensionistiche siano, su richiesta dell'aderente, consentite con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.

5. A miglior tutela dell'aderente, gli schemi per l'erogazione delle rendite possono prevedere, in caso di morte del titolare della prestazione pensionistica, la restituzione ai beneficiari dallo stesso indicati del montante residuo o, in alternativa, l'erogazione ai medesimi di una rendita calcolata in base al montante residuale. In tal caso è autorizzata la stipula di contratti assicurativi collaterali contro i rischi di morte o di sopravvivenza oltre la vita media.

6. Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di capitale sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di rendita sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta e a quelli di cui alla lettera g-quinquies) del comma 1 dell'articolo 44 del TUIR, e successive modificazioni, se determinabili. Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche comunque erogate è operata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. Nel caso di prestazioni erogate in forma di capitale la ritenuta di cui al periodo precedente è applicata dalla forma pensionistica a cui risulta iscritto il lavoratore; nel caso di prestazioni erogate in forma di rendita tale ritenuta è applicata dai soggetti eroganti. La forma pensionistica complementare comunica ai soggetti che erogano le rendite i dati in suo possesso necessari per il calcolo della parte delle prestazioni corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta se determinabili.

7. Gli aderenti alle forme pensionistiche complementari possono richiedere un'anticipazione della posizione individuale maturata:

a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, è applicata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali;

b) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c), e d) del comma 1

dell'articolo 3 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento;

c) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per ulteriori esigenze degli aderenti. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento;

d) le ritenute di cui alle lettere a), b) e c) sono applicate dalla forma pensionistica che eroga le anticipazioni.

8. Le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75 per cento del totale dei versamenti effettuati alle forme pensionistiche complementari, maggiorate delle plusvalenze tempo per tempo realizzate. Qualsiasi ulteriore anticipazione è inibita fino al riassorbimento al di sotto del 75 per cento del totale di tutte le contribuzioni, compreso il TFR, versate dal primo momento di iscrizione alle dette forme, comprensive dei rendimenti contabilizzati; le anticipazioni possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente, in qualsiasi momento anche mediante contribuzioni annuali eccedenti il limite di 5.164,57 euro. Sulle somme eccedenti il predetto limite, corrispondenti alle anticipazioni reintegrate, è riconosciuto al contribuente un credito d'imposta pari all'imposta pagata al momento della fruizione dell'anticipazione, proporzionalmente riferibile all'importo reintegrato.

9. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle anticipazioni e delle prestazioni pensionistiche sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

10. Ferma restando l'intangibilità delle posizioni individuali costituite presso le forme pensionistiche complementari nella fase di accumulo, le prestazioni pensionistiche in capitale e rendita, e le anticipazioni di cui al comma 7, lettera a), sono sottoposti agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria previsti dall'articolo 128 del Regio Decreto Legge 4 ottobre 1935 n. 1827 e dall'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1950, n. 180, e successive modificazioni e integrazioni. I crediti relativi alle somme oggetto di riscatto totale e parziale e le somme oggetto di anticipazione di cui al comma 7, lettere b) e c), non sono assoggettate ad alcun vincolo di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità.

Art. 12 - Fondi pensione aperti

1. I soggetti con i quali è consentita la stipulazione di convenzioni ai sensi dell'articolo 6, comma 1, possono istituire e gestire direttamente, forme pensionistiche complementari mediante la costituzione di appositi fondi nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 4, comma 2. Detti fondi sono aperti alle adesioni dei destinatari del presente decreto legislativo, i quali vi possono destinare anche la contribuzione a carico del datore di lavoro a cui abbiano diritto, nonché le quote del TFR.

2. Ai sensi dell'articolo 3, l'adesione ai fondi pensione aperti può avvenire, oltre che su base individuale, anche su base collettiva.

3. Ferma restando l'applicazione delle norme del presente decreto legislativo in tema di finanziamento, prestazioni e trattamento tributario, l'autorizzazione alla costituzione e all'esercizio è rilasciata, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, dalla COVIP, sentite le rispettive autorità di vigilanza sui soggetti promotori.

4. I regolamenti dei fondi pensione aperti, redatti in base alle direttive impartite dalla COVIP e dalla stessa preventivamente approvati, stabiliscono le modalità di partecipazione secondo le norme di cui al presente decreto.

Art. 13 - Forme pensionistiche individuali

1. Ferma restando l'applicazione delle norme del presente decreto in tema di finanziamento, prestazioni e trattamento tributario, le forme pensionistiche individuali sono attuate mediante:

a) adesione ai fondi pensione di cui all'articolo 12;

b) contratti di assicurazione sulla vita stipulati con imprese di assicurazioni autorizzate dall'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private (ISVAP), ad operare nel territorio dello Stato o quivi operanti in regime di stabilimento o di prestazioni di servizi.

2. L'adesione avviene, su base individuale, anche da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 2.

3. I contratti di assicurazione di cui al comma 1, lettera b), sono corredati da un regolamento, redatto in base alle direttive impartite dalla COVIP e dalla stessa preventivamente approvato nei termini temporali di cui all'articolo 4, comma 3, recante disposizioni circa le modalità di partecipazione, il trasferimento delle posizioni individuali verso altre forme pensionistiche, la comparabilità dei costi e dei risultati di gestione e la trasparenza dei costi e delle condizioni contrattuali nonché le modalità di comunicazione, agli iscritti e alla COVIP, delle attività della forma pensionistica e della posizione individuale. Il suddetto regolamento è parte integrante dei contratti medesimi. Le condizioni generali dei contratti devono essere comunicate dalle imprese assicuratrici alla COVIP, prima della loro applicazione. Le risorse delle forme pensionistiche individuali costituiscono patrimonio autonomo e separato con gli effetti di cui all'articolo 4, comma 2. La gestione delle risorse delle forme pensionistiche di cui al comma 1, lettera b), avviene secondo le regole d'investimento di cui al decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 174, e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 6, comma 11, lettera c).

4. L'ammontare dei contributi, definito anche in misura fissa all'atto dell'adesione, può essere successivamente variato. I lavoratori possono destinare a tali forme anche le quote dell'accantonamento annuale al TFR e le contribuzioni del datore di lavoro alle quali abbiano diritto.

5. Per i soggetti non titolari di reddito di lavoro o d'impresa si considera età pensionabile quella vigente nel regime obbligatorio di base.

Art. 14 - Permanenza nella forma pensionistica complementare e cessazione dei requisiti di partecipazione e portabilità

1. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari stabiliscono le modalità di esercizio relative alla partecipazione alle forme medesime, alla portabilità delle posizioni individuali e della contribuzione, nonché al riscatto parziale o totale delle posizioni individuali, secondo quanto disposto dal presente articolo.

2. Ove vengano meno i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare gli statuti e i regolamenti stabiliscono:

a) il trasferimento ad altra forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore acceda in relazione alla nuova attività;

b) il riscatto parziale, nella misura del 50 per cento della posizione individuale maturata, nei casi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi, ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;

c) il riscatto totale della posizione individuale maturata per i casi di invalidità permanente che comporti la riduzione delle capacità di lavoro a meno di un terzo e a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Tale facoltà non può essere esercitata nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari; in questi casi si applicano le previsioni di cui al comma 4 dell'articolo 11.

3. In caso di morte dell'aderente ad una forma pensionistica complementare prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica l'intera posizione individuale maturata è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti, la posizione, limitatamente alle forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 13, viene devoluta a finalità sociali secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Nelle forme pensionistiche complementari di cui agli articoli 3, comma 1, lettere da a) ad h), e 12, la suddetta posizione resta acquisita al fondo pensione.

4. Sulle somme percepite a titolo di riscatto della posizione individuale relative alle fattispecie previste ai commi 2 e 3, è operata una ritenuta a titolo di imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali, sul medesimo imponibile di cui all'articolo 11, comma 6.

5. Sulle somme percepite a titolo di riscatto per cause diverse da quelle di cui ai commi 2 e 3, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento sul medesimo imponibile di cui all'articolo 11, comma 6.

6. Decorsi due anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare l'aderente ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche prevedono

esplicitamente la predetta facoltà e non possono contenere clausole che risultino, anche di fatto, limitative del suddetto diritto alla portabilità dell'intera posizione individuale. Sono comunque inefficaci clausole che, all'atto dell'adesione o del trasferimento, consentano l'applicazione di voci di costo, comunque denominate, significativamente più elevate di quelle applicate nel corso del rapporto e che possono quindi costituire ostacolo alla portabilità. In caso di esercizio della predetta facoltà di trasferimento della posizione individuale, il lavoratore ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali.

7. Le operazioni di trasferimento delle posizioni pensionistiche sono esenti da ogni onere fiscale, a condizione che avvengano a favore di forme pensionistiche disciplinate dal presente decreto. Sono altresì esenti da ogni onere fiscale i trasferimenti delle risorse o delle riserve matematiche da un fondo pensione o da una forma pensionistica individuale ad altro fondo pensione o ad altra forma pensionistica individuale.

8. Gli adempimenti a carico delle forme pensionistiche complementari conseguenti all'esercizio delle facoltà di cui al presente articolo devono essere effettuati entro il termine massimo di sei mesi dall'esercizio stesso.

Art. 15 - Vicende del fondo pensione

1. Nel caso di scioglimento del fondo pensione per vicende concernenti i soggetti tenuti alla contribuzione, si provvede alla intestazione diretta della copertura assicurativa in essere per coloro che fruiscono di prestazioni in forma pensionistica. Per gli altri destinatari si applicano le disposizioni di cui all'articolo 14.

2. Nel caso di cessazione dell'attività o di sottoposizione a procedura concorsuale del datore di lavoro che abbia costituito un fondo pensione ai sensi dell'articolo 4, comma 2, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali nomina, su proposta della COVIP, un commissario straordinario che procede allo scioglimento del fondo.

3. Le determinazioni di cui ai commi 1 e 2 devono essere comunicate entro sessanta giorni alla COVIP, che ne dà comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Nel caso di vicende del fondo pensione capaci di incidere sull'equilibrio del fondo medesimo, individuate dalla COVIP, gli organi del fondo e comunque i suoi responsabili devono comunicare preventivamente alla COVIP stessa i provvedimenti ritenuti necessari alla salvaguardia dell'equilibrio del fondo pensione.

5. Ai fondi pensione si applica esclusivamente la disciplina dell'amministrazione straordinaria e della liquidazione coatta amministrativa, con esclusione del fallimento, ai sensi degli articoli 70 e seguenti del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e successive modificazioni ed integrazioni, attribuendosi le relative competenze esclusivamente al Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed alla COVIP.

Art. 16 Contributo di solidarietà

1. Fermo restando l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza di tutte le quote ed elementi retributivi di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni, anche se destinate a previdenza

complementare, a carico del lavoratore, sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al TFR, destinate a realizzare le finalità di previdenza pensionistica complementare di cui all'articolo 1 del presente decreto legislativo, è applicato il contributo di solidarietà previsto nella misura del 10 per cento dall'articolo 9-bis del decreto legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, nella legge 1 giugno 1991, n. 166.

2. A valere sul gettito del contributo di solidarietà di cui al comma 1:

a) è finanziato, attraverso l'applicazione di una aliquota pari all'1 per cento, l'apposito fondo di garanzia istituito, mediante evidenza contabile nell'ambito della gestione delle prestazioni temporanee dell'INPS, contro il rischio derivante dall'omesso o insufficiente versamento da parte dei datori di lavoro sottoposti a procedura di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa ovvero di amministrazione controllata, come previsto ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80;

b) è destinato al finanziamento della COVIP l'importo di ulteriori 3 milioni di euro annui a decorrere dal 2005, a incremento dell'importo previsto dall'articolo 13, comma 2, della legge 8 agosto 1995, n. 335, come integrato dall'articolo 59, comma 39, della legge 27 dicembre 1997, n. 449; a tal fine è autorizzata, a decorrere dall'anno 2005, la spesa di 3 milioni di euro annui a favore dell'INPS.

Art. 17 - Regime tributario delle forme pensionistiche complementari

1. I fondi pensione sono soggetti ad imposta sostitutiva delle imposte sui redditi nella misura dell'11 per cento, che si applica sul risultato netto maturato in ciascun periodo d'imposta.

2. Per i fondi pensione in regime di contribuzione definita, per i fondi pensione il cui patrimonio, alla data del 28 aprile 1993, sia direttamente investito in immobili relativamente alla restante parte del patrimonio e per le forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 20, comma 1, in regime di contribuzione definita o di prestazione definita, gestite in via prevalente secondo il sistema tecnico-finanziario della capitalizzazione, il risultato si determina sottraendo dal valore del patrimonio netto al termine di ciascun anno solare, al lordo dell'imposta sostitutiva, aumentato delle erogazioni effettuate per il pagamento dei riscatti, delle prestazioni previdenziali e delle somme trasferite ad altre forme pensionistiche, e diminuito dei contributi versati, delle somme ricevute da altre forme pensionistiche nonché dei redditi soggetti a ritenuta, del 54,55 per cento dei proventi derivanti dalla partecipazione ad organismi d'investimento collettivo del risparmio di cui al quarto periodo del comma 1 dell'articolo 10-ter della legge 23 marzo 1983, n. 77, nonché dei proventi derivanti dalla partecipazione ad organismi di investimento collettivo del risparmio soggetti ad imposta sostitutiva con aliquota del 5 per cento di cui ai commi da 1 a 4 dell'articolo 8 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461, dei redditi esenti o comunque non soggetti ad imposta e il valore del patrimonio stesso all'inizio dell'anno. I proventi derivanti da quote o azioni di organismi di investimento collettivo del risparmio soggetti ad imposta sostitutiva con l'aliquota del 12,50 per cento concorrono a formare il risultato della gestione se percepiti o se iscritti nel rendiconto del fondo e su di essi compete un credito d'imposta del 15 per cento. Il credito d'imposta concorre a formare il risultato della gestione ed è detratto dall'imposta sostitutiva dovuta. Il valore del patrimonio netto del fondo all'inizio e alla fine di ciascun anno è desunto da un

apposito prospetto di composizione del patrimonio. Nel caso di fondi avviati o cessati in corso d'anno, in luogo del patrimonio all'inizio dell'anno si assume il patrimonio alla data di avvio del fondo, ovvero in luogo del patrimonio alla fine dell'anno si assume il patrimonio alla data di cessazione del fondo. Il risultato negativo maturato nel periodo d'imposta, risultante dalla relativa dichiarazione, è computato in diminuzione del risultato della gestione dei periodi d'imposta successivi, per l'intero importo che trova in essi capienza o utilizzato in tutto o in parte, dal fondo in diminuzione del risultato di gestione di altre linee di investimento da esso gestite, a partire dal medesimo periodo d'imposta in cui è maturato il risultato negativo, riconoscendo il relativo importo a favore della linea di investimento che ha maturato il risultato negativo. Nel caso in cui all'atto dello scioglimento del fondo pensione il risultato della gestione sia negativo, il fondo stesso rilascia agli iscritti che trasferiscono la loro posizione individuale ad altra forma di previdenza, complementare o individuale, un'apposita certificazione dalla quale risulti l'importo che la forma di previdenza destinataria della posizione individuale può portare in diminuzione del risultato netto maturato nei periodi d'imposta successivi e che consente di computare la quota di partecipazione alla forma pensionistica complementare tenendo conto anche del credito d'imposta corrispondente all'11 per cento di tale importo.".

3. Le ritenute operate sui redditi di capitale percepiti dai fondi di cui al comma 2 sono a titolo d'imposta. Non si applicano le ritenute previste dal comma 2 dell'articolo 26 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, sugli interessi e altri proventi dei conti correnti bancari e postali, nonché le ritenute previste, nella misura del 12,50 per cento e del 5 per cento, dal comma 3-bis dell'articolo 26 del predetto decreto e dal comma 1 dell'articolo 10-ter della legge 23 marzo 1983, n. 77.

4. I redditi di capitale che non concorrono a formare il risultato della gestione e sui quali non è stata applicata la ritenuta a titolo d'imposta o l'imposta sostitutiva sono soggetti ad imposta sostitutiva delle imposte sui redditi con la stessa aliquota della ritenuta o dell'imposta sostitutiva.

5. Per i fondi pensione in regime di prestazioni definite, per le forme pensionistiche individuali di cui all'articolo 13, comma 1, lettera b), e per le forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 20, comma 1, gestite mediante convenzioni con imprese di assicurazione, il risultato netto si determina sottraendo dal valore attuale della rendita in via di costituzione, calcolato al termine di ciascun anno solare, ovvero determinato alla data di accesso alla prestazione, diminuito dei contributi versati nell'anno, il valore attuale della rendita stessa all'inizio dell'anno. Il risultato negativo è computato in riduzione del risultato dei periodi d'imposta successivi, per l'intero importo che trova in essi capienza.

6. I fondi pensione il cui patrimonio, alla data del 28 aprile 1993, sia direttamente investito in beni immobili, sono soggetti ad imposta sostitutiva delle imposte sui redditi nella misura dello 0,50 per cento del patrimonio riferibile agli immobili, determinato, in base ad apposita contabilità separata, secondo i criteri di valutazione previsti dal decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, per i fondi comuni di investimento immobiliare chiusi, calcolato come media annua dei valori risultanti dai prospetti periodici previsti dal citato decreto. Sul patrimonio riferibile al valore degli immobili per i quali il fondo pensione abbia optato per la libera determinazione dei canoni di locazione ai sensi della legge 9 dicembre 1998, n. 431, l'imposta sostitutiva di cui al periodo precedente è aumentata all'1,50 per cento.

7. Le forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 20, comma 1, in regime di prestazioni definite gestite in via prevalente secondo il sistema tecnico-finanziario della

ripartizione, se costituite in conti individuali dei singoli dipendenti, sono soggette a imposta sostitutiva delle imposte sui redditi, nella misura dell'11 per cento, applicata sulla differenza, determinata alla data di accesso alla prestazione, tra il valore attuale della rendita e i contributi versati.

8. L' imposta sostitutiva di cui ai commi 1, 6 e 7 e' versata dai fondi pensione, dai soggetti istitutori di fondi pensione aperti, dalle imprese di assicurazione e dalle società e dagli enti nell'ambito del cui patrimonio il fondo è costituito entro il 16 febbraio di ciascun anno. Si applicano le disposizioni del capo III del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

9. La dichiarazione relativa all'imposta sostitutiva e' presentata dai fondi pensione con le modalità e negli ordinari termini previsti per la dichiarazione dei redditi. Nel caso di fondi costituiti nell'ambito del patrimonio di società ed enti la dichiarazione e' presentata contestualmente alla dichiarazione dei redditi propri della società o dell'ente. Nel caso di fondi pensione aperti e di forme pensionistiche individuali di cui all'articolo 13, comma 1, lettera b), la dichiarazione è presentata rispettivamente dai soggetti istitutori di fondi pensione aperti e dalle imprese di assicurazione.

Art. 18 Vigilanza sulle forme pensionistiche complementari

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali vigila sulla COVIP ed esercita l'attività di alta vigilanza sul settore della previdenza complementare, mediante l'adozione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, di direttive generali alla COVIP volte a determinare le linee di indirizzo in materia di previdenza complementare.

2. La COVIP è istituita con lo scopo di perseguire la trasparenza e la correttezza dei comportamenti e la sana e prudente gestione delle forme pensionistiche complementari, avendo riguardo alla tutela degli iscritti e dei beneficiari e al buon funzionamento del sistema di previdenza complementare. La COVIP ha personalità giuridica di diritto pubblico.

3. La COVIP è composta da un presidente e da quattro membri, scelti tra persone dotate di riconosciuta competenza e specifica professionalità nelle materie di pertinenza della stessa e di indiscussa moralità e indipendenza, nominati ai sensi della legge 24 gennaio 1978, n. 14, con la procedura di cui all'articolo 3 della legge 23 agosto 1988, n. 400; la deliberazione del Consiglio dei Ministri è adottata su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Il presidente e i commissari durano in carica quattro anni e possono essere confermati una sola volta. Ad essi si applicano le disposizioni di incompatibilità, a pena di decadenza, di cui all'articolo 1, quinto comma, del decreto legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito con modificazioni, dalla legge 7 giugno 1974, n. 216. Al presidente e ai commissari competono le indennità di carica fissate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. E' previsto un apposito ruolo del personale dipendente della COVIP. La COVIP può avvalersi di esperti nelle materie di competenza; essi sono collocati fuori ruolo ove ne sia fatta richiesta.

4. Le deliberazioni della COVIP sono adottate collegialmente, salvo casi di urgenza previsti dalla legge o dal regolamento di cui al presente comma. Il presidente sovrintende all'attività istruttoria e cura l'esecuzione delle deliberazioni. Il presidente della COVIP

tiene informato il Ministro del lavoro e delle politiche sociali sugli atti e sugli eventi di maggior rilievo e gli trasmette le notizie ed i dati di volta in volta richiesti. La COVIP delibera con apposito regolamento, nei limiti delle risorse disponibili e sulla base dei principi di trasparenza e celerità dell'attività, del contraddittorio e dei criteri di organizzazione e di gestione delle risorse umane di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241, e al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ordine al proprio funzionamento e alla propria organizzazione, prevedendo per il coordinamento degli uffici la qualifica di direttore generale determinandone le funzioni, al numero dei posti della pianta organica, al trattamento giuridico ed economico del personale, all'ordinamento delle carriere, nonché circa la disciplina delle spese e la composizione dei bilanci preventivo e consuntivo che devono osservare i principi del regolamento di cui all'articolo 1, settimo comma, del decreto-legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 giugno 1974, n. 216. Tali delibere sono sottoposte alla verifica di legittimità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e sono esecutive decorsi venti giorni dal ricevimento, ove nel termine suddetto non vengano formulati rilievi sulle singole disposizioni. Il trattamento economico complessivo del personale delle carriere direttiva e operativa della COVIP è definito, nei limiti dell'ottanta per cento del trattamento economico complessivo previsto per il livello massimo della corrispondente carriera o fascia retributiva per il personale dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni. Al personale in posizione di comando o distacco è corrisposta una indennità pari alla eventuale differenza tra il trattamento erogato dall'amministrazione o dall'ente di provenienza e quello spettante al corrispondente personale di ruolo. La Corte dei Conti esercita il controllo generale sulla COVIP per assicurare la legalità e l'efficacia del suo funzionamento e riferisce annualmente al Parlamento.

5. I regolamenti, le istruzioni di vigilanza e i provvedimenti di carattere generale emanati dalla COVIP per assolvere i compiti di cui all'articolo 19 sono pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale e nel bollettino della COVIP.

Art. 19 - Compiti della COVIP

1. Le forme pensionistiche complementari di cui al presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 20, commi 1, 3 e 8, nonché i fondi che assicurano ai dipendenti pubblici prestazioni complementari al trattamento di base e al TFR, comunque risultino gli stessi configurati nei bilanci di società o enti ovvero determinate le modalità di erogazione, ad eccezione delle forme istituite all'interno di enti pubblici, anche economici, che esercitano i controlli in materia di tutela del risparmio, in materia valutaria o in materia assicurativa sono iscritte in un apposito albo, tenuto a cura della COVIP.

2. In conformità agli indirizzi generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, e ferma restando la vigilanza di stabilità esercitata dalle rispettive autorità di controllo sui soggetti abilitati di cui all'articolo 6, comma 1, la COVIP esercita, anche mediante l'emanazione di istruzioni di carattere generale e particolare, la vigilanza su tutte le forme pensionistiche complementari. In tale ambito:

a) definisce le condizioni che, al fine di garantire il rispetto dei principi di trasparenza, comparabilità e portabilità, le forme pensionistiche complementari devono soddisfare per poter essere ricondotte nell'ambito di applicazione del presente decreto ed essere iscritte all'albo di cui al comma 1;

b) approva gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari, verificandola ricorrenza dei requisiti di cui al comma 3 dell'articolo 4 e delle altre condizioni richieste dal presente decreto e valutandone anche la compatibilità rispetto ai provvedimenti di carattere generale da essa emanati; nel disciplinare, con propri regolamenti, le procedure per l'autorizzazione dei fondi pensione all'esercizio dell'attività e per l'approvazione degli statuti e dei regolamenti dei fondi, nonché delle relative modifiche, la COVIP individua procedimenti di autorizzazione semplificati, prevedendo anche l'utilizzo del silenzio-assenso e l'esclusione di forme di approvazione preventiva. Tali procedimenti semplificati devono in particolar modo essere utilizzati nelle ipotesi di modifiche statutarie e regolamentari conseguenti a sopravvenute disposizioni normative. Ai fini di sana e prudente gestione, la COVIP può richiedere di apportare modifiche agli statuti e ai regolamenti delle forme pensionistiche complementari, fissando un termine per l'adozione delle relative delibere;

c) verifica il rispetto dei criteri di individuazione e ripartizione del rischio come individuati ai sensi dei commi 11, e 13 dell'articolo 6;

d) definisce, sentite le autorità di vigilanza sui soggetti abilitati a gestire le risorse delle forme pensionistiche complementari, i criteri di redazione delle convenzioni per la gestione delle risorse, cui devono attenersi le medesime forme pensionistiche e i gestori nella stipula dei relativi contratti;

e) verifica le linee di indirizzo della gestione e vigila sulla corrispondenza delle convenzioni per la gestione delle risorse ai criteri di cui all'articolo 6, nonché alla lettera d);

f) indica criteri omogenei per la determinazione del valore del patrimonio delle forme pensionistiche complementari, della loro redditività, nonché per la determinazione della consistenza patrimoniale delle posizioni individuali accese presso le forme stesse; detta disposizioni volte all'applicazione di regole comuni a tutte le forme pensionistiche circa la definizione del termine massimo entro il quale le contribuzioni versate devono essere rese disponibili per la valorizzazione; detta disposizioni per la tenuta delle scritture contabili, prevedendo: il modello di libro giornale, nel quale annotare cronologicamente le operazioni di incasso dei contributi e di pagamento delle prestazioni, nonché ogni altra operazione, gli eventuali altri libri contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio della forma pensionistica complementare attraverso la contabilizzazione secondo i criteri definiti in base al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, evidenziando le posizioni individuali degli iscritti e il rendiconto annuale della forma pensionistica complementare; il rendiconto e il prospetto sono considerati quali comunicazioni sociali agli effetti di cui all'articolo 2621 del codice civile;

g) detta disposizioni volte a garantire la trasparenza delle condizioni contrattuali di tutte le forme pensionistiche complementari, al fine di tutelare l'adesione consapevole dei soggetti destinatari e garantire il diritto alla portabilità della posizione individuale tra le varie forme pensionistiche complementari, avendo anche riguardo all'esigenza di garantire la comparabilità dei costi; disciplina, tenendo presenti le disposizioni in materia di sollecitazione del pubblico risparmio, le modalità di offerta al pubblico di tutte le predette forme pensionistiche, dettando disposizioni volte all'applicazione di regole comuni per tutte le forme pensionistiche complementari, sia per la fase inerente alla raccolta delle adesioni sia per quella concernente l'informativa periodica agli aderenti circa l'andamento amministrativo e finanziario delle forme pensionistiche complementari, anche al fine di

eliminare distorsioni che possano arrecare pregiudizio agli aderenti; a tal fine elabora schemi per gli statuti, i regolamenti, le schede informative, i prospetti e le note informative da indirizzare ai potenziali aderenti a tutte le forme pensionistiche complementari, nonché per le comunicazioni periodiche da inoltrare agli aderenti alle stesse; vigila sull'attuazione delle predette disposizioni nonché, in generale, sull'attuazione dei principi di trasparenza nei rapporti con gli aderenti, nonché sulle modalità di pubblicità, con facoltà di sospendere o vietare la raccolta delle adesioni in caso di violazione delle disposizioni stesse;

h) detta disposizioni volte a disciplinare le modalità con le quali le forme pensionistiche complementari sono tenute ad esporre nel rendiconto annuale e, sinteticamente, nelle comunicazioni periodiche agli iscritti, se ed in quale misura nella gestione delle risorse e nelle linee seguite nell'esercizio dei diritti derivanti dalla titolarità dei valori in portafoglio, siano stati presi in considerazione aspetti sociali, etici ed ambientali;

i) esercita il controllo sulla gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale, contabile delle forme pensionistiche complementari, anche mediante ispezioni presso le stesse, richiedendo l'esibizione dei documenti e degli atti che ritenga necessari;

l) riferisce periodicamente al Ministro del lavoro e delle politiche sociali formulando anche proposte di modifiche legislative in materia di previdenza complementare;

m) pubblica e diffonde informazioni utili alla conoscenza dei problemi previdenziali;

n) programma ed organizza ricerche e rilevazioni nel settore della previdenza complementare anche in rapporto alla previdenza di base; a tal fine, le forme pensionistiche complementari sono tenute a fornire i dati e le informazioni richiesti, per la cui acquisizione la COVIP può avvalersi anche dell'Ispettorato del lavoro.

3. Per l'esercizio della vigilanza, la COVIP può disporre che le siano fatti pervenire, con le modalità e nei termini da essa stessa stabiliti:

- a) le segnalazioni periodiche nonché ogni altro dato e documento richiesti;
- b) i verbali delle riunioni e degli accertamenti degli organi interni di controllo delle forme pensionistiche complementari.

4. La COVIP può altresì:

- a) convocare presso di sé gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari;
- b) richiedere la convocazione degli organi di amministrazione delle forme pensionistiche complementari, fissandone l'ordine del giorno.

Nell'esercizio della vigilanza, la COVIP ha diritto di ottenere le notizie e le informazioni richieste alle pubbliche amministrazioni. I dati, le notizie, le informazioni acquisiti dalla COVIP nell'esercizio delle proprie attribuzioni sono tutelati dal segreto d'ufficio anche nei riguardi delle pubbliche amministrazioni ad eccezione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e fatto salvo quanto previsto dal codice di procedura penale sugli atti coperti dal segreto. I dipendenti e gli esperti addetti alla COVIP nell'esercizio della vigilanza sono incaricati di un pubblico servizio. Essi sono vincolati al segreto d'ufficio e hanno l'obbligo di riferire alla COVIP tutte le irregolarità constatate, anche quando configurino fattispecie di reato.

Accordi di collaborazione possono intervenire tra la COVIP, le Autorità preposte alla vigilanza sui gestori soggetti di cui all'articolo 6 e l'Autorità garante della concorrenza e del mercato al fine di favorire lo scambio di informazioni e di accrescere l'efficacia dell'azione di controllo. Entro il 31 maggio di ciascun anno la COVIP trasmette al Ministro del lavoro e delle politiche sociali una relazione sull'attività svolta, sulle questioni in corso di maggior rilievo e sugli indirizzi e le linee programmatiche che intende seguire. Entro il 30 giugno successivo il Ministro del lavoro e delle politiche sociali trasmette detta relazione al Parlamento con le proprie eventuali osservazioni.

Art. 20 - Forme pensionistiche complementari istituite alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421

1. Fino alla emanazione del decreto di cui al comma 2, alle forme pensionistiche complementari che risultano istituite alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992 n. 421, non si applicano gli articoli 4, comma 5, e 6, commi 1, 3 e 5. Salvo quanto previsto al comma 3, dette forme, se già configurate ai sensi dell'art. 2117 del codice civile ed indipendentemente dalla natura giuridica del datore di lavoro, devono essere dotate di strutture gestionali amministrative e contabili separate.

2. Le forme di cui al comma 1 devono adeguarsi alle disposizioni del presente decreto legislativo secondo i criteri, le modalità e i tempi stabiliti, anche in relazione alle specifiche caratteristiche di talune delle suddette forme, con uno o più decreti del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali sentita la COVIP, da emanarsi entro 180 giorni dalla entrata in vigore del presente decreto. Le operazioni necessarie per l'adeguamento alle disposizioni di cui al presente comma sono esenti da ogni onere fiscale. Le forme di cui ai commi 1 sono iscritte in una sezione speciale dell'albo di cui all'articolo 19, comma 1.

3. Qualora le forme pensionistiche di cui al comma 1 intendano comunque adeguarsi alle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 1, lettera d), le operazioni di conferimento non concorrono in alcun caso a formare il reddito imponibile del soggetto conferente e i relativi atti sono soggetti alle imposte di registro, ipotecarie e catastali nella misura fissa di euro 51,64 per ciascuna imposta; a dette operazioni si applicano, agli effetti dell'imposta sull'incremento di valore degli immobili, le disposizioni di cui all'articolo 3, secondo comma, secondo periodo, e 6, settimo comma, del decreto del presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 643, e successive modificazioni.

4. L'attività di vigilanza sulle forme pensionistiche di cui al comma 1 è svolta dalla COVIP secondo piani di attività differenziati temporalmente anche con riferimento alle modalità di controllo e alle diverse categorie delle predette forme pensionistiche. La COVIP riferisce al riguardo al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

5. Per i destinatari iscritti alle forme pensionistiche di cui al comma 1, successivamente alla data del 28 aprile 1993, si applicano le disposizioni stabilite dal presente decreto e, per quelli di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), non possono essere previste prestazioni definite volte ad assicurare una prestazione determinata con riferimento al livello del reddito, ovvero a quello del trattamento pensionistico obbligatorio.

6. L'accesso alle prestazioni per anzianità e vecchiaia assicurate dalle forme pensionistiche

di cui al comma 1, che garantiscono prestazioni definite ad integrazione del trattamento pensionistico obbligatorio, è subordinato alla liquidazione del predetto trattamento.

7. Le forme pensionistiche di cui al comma 1, gestite in via prevalente secondo il sistema tecnico-finanziario della ripartizione e con squilibri finanziari, che siano già state destinatarie del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali con il quale è stata accertata una situazione di squilibrio finanziario derivante dall'applicazione del previgente decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, possono deliberare di continuare, sotto la propria responsabilità, a derogare agli articoli 8 e 11. Ai relativi contributi versati continua ad applicarsi, anche per gli iscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, il trattamento tributario previsto dalle norme previgenti.

8. Le forme pensionistiche di cui al comma 7, debbono presentare annualmente alla COVIP e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il bilancio tecnico nonché documentazione idonea a dimostrare il permanere della situazione finanziaria di cui al precedente comma 7; con cadenza quinquennale un piano che, con riguardo a tutti gli iscritti attivi e con riferimento alle contribuzioni e alle prestazioni, nonché al patrimonio investito, determini le condizioni necessarie ad assicurare l'equilibrio finanziario della gestione ed il progressivo allineamento alle norme generali del presente decreto. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo parere della COVIP, accerta la sussistenza delle predette condizioni.

9. Le deliberazioni assembleari delle forme di cui al comma 1 continuano a essere validamente adottate secondo le procedure previste dai rispettivi statuti, anche con il metodo referendario, non intendendosi applicabili ad esse le modalità di presenza previste dagli articoli 20 e 21 del codice civile.

Art. 21 – Abrogazioni e modifiche

1. La lettera d) dell'articolo 52 del TUIR e successive modificazioni, è sostituita dalla seguente:

"d) per le prestazioni pensionistiche di cui alla lett. h-bis) del comma 1, dell'articolo 50, comunque erogate, si applicano le disposizioni dell'articolo 11 e quelle di cui all'articolo 23, comma 6 del decreto legislativo recante disciplina delle forme pensionistiche complementari".

2. La lettera e-bis) del comma 1 dell'articolo 10 del TUIR, e successive modificazioni, è sostituita dalla seguente:

"e-bis) i contributi versati alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo recante disciplina delle forme pensionistiche complementari, alle condizioni e nei limiti previsti dall'articolo 11 del medesimo decreto;"

3. Sono abrogate le seguenti disposizioni del TUIR e successive modificazioni:

- a) l'ultimo periodo del comma 2 dell'articolo 10;
- b) la lettera a-bis) dell'articolo 17;
- c) l'articolo 20;
- d) la lettera d-ter) dell'articolo 52

4. Il comma 3 dell'articolo 105 del TUIR è sostituito dal seguente: "3. L'ammontare del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari è deducibile nella misura prevista dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo recante disciplina delle forme pensionistiche complementari".

5. All'articolo 24 del DPR 29 settembre 1973, n. 600, aggiungere il seguente comma: "1-quater. Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari di cui all'articolo 50, comma 1, lettera h-bis) del TUIR è operata una ritenuta con l'aliquota stabilita con l'articolo 11 del decreto legislativo recante disciplina delle forme pensionistiche complementari".

6. Sono abrogati altresì l'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47, e la lettera d-bis) del comma 2 dell'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600.

7. Sono abrogati i commi 5 e 6 dell'articolo 5 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80.

8. Fatto salvo quanto previsto all'articolo 23, comma 5, è abrogato il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124.

Art. 22 - Disposizioni finanziarie

1. Ai fine di realizzare gli obiettivi di cui al presente decreto, volti al rafforzamento della vigilanza sulle forme pensionistiche complementari e alla realizzazione di campagne informative intese a promuovere adesioni consapevoli alle medesime forme pensionistiche complementari è autorizzata, per l'anno 2005, la spesa di 17 milioni di euro.

2. All'onere derivante dall'attuazione del presente decreto, per gli anni a decorrere dal 2005, si provvede mediante utilizzazione dello stanziamento previsto, all'articolo 13, comma 1, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80.

Art. 23 – Entrata in vigore e norme transitorie

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il 1° gennaio 2008, salvo per quanto attiene alle disposizioni di cui agli articoli 16, comma 2, lettera b), 18, 19 e 22, comma 1, che entrano in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione del presente decreto legislativo nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana. I contratti di assicurazione di carattere previdenziale stipulati fino alla data del 31 dicembre 2006 continuano ad essere disciplinati dalle disposizioni vigenti alla data di pubblicazione del presente decreto legislativo.

2. Le norme di cui all'articolo 8, comma 7, relative alle modalità tacite di conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari, non si applicano ai lavoratori le cui aziende non sono in possesso dei requisiti di accesso al Fondo di garanzia di cui all'articolo 10, comma 3, limitatamente al periodo in cui sussista tale situazione e comunque non oltre un anno dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo; i lavoratori delle medesime aziende possono tuttavia conferire il TFR secondo le modalità esplicitate di cui all'articolo 8, comma 7, e in questo caso l'azienda beneficia delle agevolazioni previste al predetto articolo 10, con esclusione dell'accesso al predetto Fondo di garanzia.

3. Entro sei mesi dalla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana dal presente decreto legislativo, la COVIP emana le direttive, a tutte le forme pensionistiche, sulla base dei contenuti del presente decreto legislativo.

Per ricevere nuove adesioni, anche con riferimento al finanziamento tramite conferimento del TFR:

a) tutte le forme pensionistiche devono adeguarsi, sulla base delle citate direttive, alle norme del presente decreto legislativo;

b) le imprese di assicurazione, per le forme pensionistiche individuali attuate prima della predetta data mediante contratti di assicurazione sulla vita, provvedono:

1) alla costituzione entro il 31 marzo 2007 del patrimonio autonomo e separato di cui all'articolo 13, comma 3, con l'individuazione degli attivi posti a copertura dei relativi impegni secondo criteri di proporzionalità dei valori e delle tipologie degli attivi stessi;

2) alla predisposizione del regolamento di cui all'articolo 13, comma 3.

3-bis. Per le forme pensionistiche complementari di cui agli articoli 12 e 13, le disposizioni previste agli articoli 4 e 5 in materia di responsabile della forma pensionistica e dell'organismo di sorveglianza si applicano a decorrere dal 1° luglio 2007

4. A decorrere dal 1° gennaio 2007, le forme pensionistiche complementari che hanno provveduto agli adeguamenti di cui alle lettere a) e b), n. 2), del comma 3, dandone comunicazione alla COVIP secondo le istruzioni impartite dalla stessa, possono ricevere nuove adesioni anche con riferimento al finanziamento tramite conferimento del TFR. Relativamente a tali adesioni, le forme pensionistiche complementari che entro il 30 giugno 2007 abbiano ricevuto da parte della COVIP, anche tramite procedura di silenzio-assenso ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera b), l'autorizzazione o l'approvazione in ordine ai predetti adeguamenti ed abbiano altresì provveduto, per quanto di competenza, agli ulteriori adeguamenti di cui al comma 3, lettera b), n. 1), ricevono, a decorrere dal 1° luglio 2007, il versamento del TFR e dei contributi eventualmente previsti, anche con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 30 giugno 2007. Con riguardo ai lavoratori di cui all'articolo 8, comma 7, lettera c), n. 1), il predetto differimento si applica relativamente al versamento del residuo TFR. Qualora la forma pensionistica complementare non abbia ricevuto entro il 30 giugno 2007 la predetta autorizzazione o approvazione, all'aderente è consentito trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare, anche in mancanza del periodo minimo di partecipazione di due anni di cui all'articolo 14, comma 6.

4-bis. Le forme pensionistiche complementari istituite alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, possono ricevere nuove adesioni anche con riferimento al finanziamento tramite conferimento del TFR a far data dal 1° gennaio 2007. Tali forme, ai fini del conferimento del TFR, devono adeguarsi, in conformità delle disposizioni emanate in attuazione dell'articolo 20, comma 2, del presente decreto legislativo, entro il 31 maggio 2007

5. Per i soggetti che risultino iscritti a forme pensionistiche complementari alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo le disposizioni concernenti la deducibilità dei premi e contributi versati e il regime di tassazione delle prestazioni si rendono applicabili a decorrere dal 1° gennaio 2007.

Per i medesimi soggetti, relativamente ai montanti delle prestazioni accumulate fino a tale data, continuano ad applicarsi le disposizioni previgenti ad eccezione dell'articolo 20, comma 1, secondo periodo, del TUIR.

Per le prestazioni erogate anteriormente alla suddetta data per le quali gli uffici finanziari non hanno provveduto a tale data, all'iscrizione a ruolo per le maggiori imposte dovute ai sensi dell'articolo 20, comma 1, secondo periodo, del predetto testo unico, non si dà luogo all'attività di riliquidazione prevista dal medesimo secondo periodo del comma 1 dell'articolo 20 del medesimo testo unico.

6. Fino all'emanazione del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera p), della legge 23 agosto 2004, n. 243, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applica esclusivamente ed integralmente la previgente normativa.

7. Per i lavoratori assunti antecedentemente al 29 aprile 1993 e che entro tale data risultino iscritti a forme pensionistiche complementari istituite alla data di entrata in vigore dalla legge 23 ottobre 1992, n. 421:

a) alle contribuzioni versate dalla data di entrata in vigore del presente decreto si applicano le disposizioni di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 8;

b) ai montanti delle prestazioni entro il 31 dicembre 2006 si applica il regime tributario vigente alla predetta data;

c) ai montanti delle prestazioni a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, ferma restando la possibilità di richiedere la liquidazione della intera prestazione pensionistica complementare in capitale secondo il valore attuale con applicazione del regime tributario vigente alla data del 31 dicembre 2007 sul montante accumulato a partire dalla data di entrata in vigore del presente decreto, e' concessa la facoltà al singolo iscritto di optare per l'applicazione del regime di cui all'articolo 11.

8. Ai lavoratori assunti prima della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo si applicano, per quanto riguarda la modalità di conferimento del TFR, le disposizioni di cui all'articolo 8, comma 7, e il termine di sei mesi ivi previsto decorre dal 1° gennaio 2007.

Allegato 19

DECRETO LEGISLATIVO n. 61/2000

"Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"

Articolo 1 Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

a) per «tempo pieno» l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;

b) per «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);

c) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

d) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d-bis) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);

e) per «lavoro supplementare» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.

4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

Articolo 2

Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

Articolo 3

Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4

2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

6. Comma abrogato.

7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono, nel rispetto di quanto previsto dai commi 8 e 9, stabilire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I predetti contratti collettivi stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa; [V. art. 8, comma 2-ter]

2) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa; [V. art. 8, comma 2-ter]

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. [V. art. 8, comma 2-ter]

8. L'esercizio, ove previsto dai contratti collettivi di cui al comma 7 e nei termini, condizioni e modalità ivi stabiliti, da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese fra le parti, di almeno cinque giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

11. Comma abrogato.

12. Comma abrogato.

13. Comma abrogato.

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

Articolo 4

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Articolo 5

Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti 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.

3. 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. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.

Articolo 6

Criteria di computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Articolo 7 - Abrogato

Articolo 8

Sanzioni

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.

2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed

eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.

2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2-ter. *ABROGATO: In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.*

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

(SANZIONE ABROGATA – Vedi circolare MinLavoro n. 9/2004) 4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Articolo 9 Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n.463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: «Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.».

3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo

pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Articolo 10

Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Articolo 11

Abrogazioni

1. Sono abrogati:

a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: «alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale», nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Articolo 12 - Verifica OMISSIS

Articolo 12-bis

Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 12-bis. - 1. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla

trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

3. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 12-ter. - (Diritto di precedenza)

1. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

ALLEGATO 20

LEGGE 20 MAGGIO 1970, n. 300

“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”

TITOLO I - DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 - Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 - Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12 - Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D. Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II - DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - Atti discriminatori

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo

adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - Sindacati di comodo

E' fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva,

singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del

lavoratore nel posto di lavoro.
L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.
L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III - DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.
Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22- Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 - Diritto di affissione

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

Art. 26 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati
a funzioni pubbliche elettive
o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali. I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V - NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 - Collocamento

Abrogato ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 297/2002

Art. 34 - Richieste nominative di manodopera

Abrogato ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 297/2002

TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 - Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

OMISSIS

Art. 38 - Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

OMISSIS

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 - Esenzioni fiscali

OMISSIS

ALLEGATO 21

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione generale rapporti di lavoro – Divisione VIII^A
“Osservatorio Nazionale per le imprese di pulizia”
28 febbraio 1995
Agli Ispettorati Provinciali del Lavoro
Agli Osservatori territoriali sul mercato del lavoro delle imprese di pulizia
Prot.n. 0191/83G-055

e p.c. U.T.E. Via Cavour, 71 – 00184 Roma

Oggetto: Circolare n. 87 del 10 settembre 1993 settore pulizie – costo orario.

L'Osservatorio Nazionale per le imprese di pulizia, preso atto del permanere di numerosi problemi di rilevanza sociale (crisi occupazionale, inadempimenti salariali e contributivi) derivanti da appalti il cui corrispettivo non appare idoneo a remunerare regolarmente le prestazioni della manodopera richiesta, ha deliberato di assumere nuove conseguenti iniziative, ad integrazione della circolare in oggetto.

In particolare, le parti sociali componenti l'Osservatorio hanno presentato un primo “studio di produttività” sui tempi e metodi nello svolgimento delle attività di pulizia e sanificazione ambientale, nell'obiettivo di avviare una costruttiva collaborazione con gli enti appaltanti pubblici ai fini della valutazione tecnico-economica dei servizi di pulizia. Tale studio è ancora in fase di elaborazione.

Si precisa che le allegate tabelle concernenti i costi orari della manodopera operaia ai sensi del c.c.n.l., di cui alla circolare in oggetto e aggiornate al 1° luglio 1994, non esauriscono ovviamente i costi complessivi che una impresa deve sostenere. Le stesse, infatti, sono elaborate in modo da evidenziare il costo annuo di un operaio, il costo di un'ora di lavoro ed il costo di un'ora effettiva di lavoro (comprensiva cioè dei costi “indiretti”, incluse le sostituzioni per ferie e per altre fattispecie di assenza contrattualmente prevista).

Inoltre le tabelle in questione, come correttamente evidenziato nella più volte citata circolare n. 87/93, riguardano il costo del lavoro a livello nazionale e prescindono sia da possibili accordi integrativi territoriali (da cui discende un ulteriore aumento) sia dagli eventuali benefici di cui l'impresa può fruire ad esempio: contratti di formazione e lavoro; sgravi contributivi previsti per le imprese industriali operanti nel Mezzogiorno (da cui discendono eventuali riduzioni).

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione generale rapporti di lavoro – Divisione VIII^A

Lettera circolare n. 87/93

Roma, 10 settembre 1993

Agli Ispettorati Regionali e Provinciali del Lavoro
Prot.n. 0784/83 G.
Allegati 1

e p.c. Alla Direzione Generale degli AA.GG. e personale divisione VII^A
Agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della M.O.
Alle Agenzie per l'Impiego
Al Ministero del Tesoro
Al Ministero per al funzione Pubblica
Alla Regione Sicilia Assessorato al Lavoro e Previdenza Sociale
Alle Province Autonome di Trento e di Bolzano Assessorato al Lavoro e Previdenza Sociale

Oggetto: Osservanza delle norme di legge e dei trattamenti economici e contrattuali negli appalti alle imprese esercenti servizi di pulimento.

In occasione del rinnovo, avvenuto il 21 maggio 1993 presso questo Ministero, del c.c.n.l. per i dipendenti da imprese di pulizia civile ed industriale, le Associazioni di categoria e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori hanno segnalato una preoccupante pluralità di casi (che ha avuto anche risvolti giudiziari) di affidamenti del servizio per importi inferiori al mero costo della manodopera relativo al numero di ore necessario per lo svolgimento del servizio secondo lo stesso capitolato, cui necessariamente conseguono evasioni contributive e fiscali e/o inadempienze contrattuali nei confronti del personale dipendente, e/o livello scadente del servizio.

Al riguardo, il Ministero ha assunto l'impegno, nei confronti delle parti sociali, di concertare con gli altri Ministeri competenti adeguate iniziative affinché le clausole previste dai capitolati per il rispetto dei contratti collettivi di lavoro siano effettivamente osservate, tanto più che il settore delle pulizie è caratterizzato da un'incidenza del costo della manodopera, sul costo globale del servizio attorno all'85%, parametro che non appare comprensibile in modo significativo alla luce dei già raggiunti livelli organizzativi e tecnologici e, ovviamente, nulla ha a che fare con gli appalti di opere.

In tale premessa e per quanto di competenza di questo Ministero, si precisa che, a seguito del rinnovo contrattuale di cui sopra, il costo a livello nazionale della manodopera addetta al servizio di pulizia è quello di cui alla allegata tabella concordata tra le parti, che peraltro potrà subire delle lievitazioni per effetto di accordi integrativi riconosciuti a livello territoriale.

A prescindere dai criteri di aggiudicazione legittimamente prescelti, appare necessario presupposto che nelle gare di appalto per l'affidamento dei servizi di pulizia si tenga conto di tali valori economici, sia con riferimento alla determinazione della base d'asta sia in sede di valutazione delle offerte.

Occorre peraltro che il richiamato rispetto della normativa contrattuale, in materia di costo del lavoro, non si risolva in un ingiustificato danno per i livelli occupazionali,

anche tenendo conto che risultano esistere territorialmente prassi sindacali e norme integrative contrattuali finalizzate all'obiettivo di salvaguardare l'occupazione, al momento del passaggio diretto ed immediato del personale operaio impiegato nell'appalto dall'impresa c.d. uscente all'impresa c.d. subentrante.

Tutto ciò appare inoltre coerente con l'applicazione della direttiva 92/50 CEE del 18 giugno 1992, entrata in vigore il 1° luglio 1993, che coordina le procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di servizi, in quanto prevede adeguati strumenti per l'articolazione del capitolato per la preselezione e la valutazione delle capacità tecniche, economiche e finanziarie delle imprese di servizi nonché per le determinazioni da assumere in relazione alle offerte anomale (cfr. art. 37 della Direttiva).

In tale ambito, si sottolinea che con il citato accordo 21 maggio 1993 è stato costituito un Osservatorio Paritetico Nazionale, ed osservatori paritetici territoriali, composti dalle parti sociali e da rappresentanti di questo Ministero che, oltre ai compiti propri di monitoraggio, studio ed analisi del mercato degli appalti e dell'occupazione, con il più generale obiettivo di perseguire la più ampia applicazione dei contratti di lavoro e la più concreta ottemperanza delle vigenti disposizioni di legge, in materia previdenziale ed assistenziale, potrenno collaborare con gli uffici delle Amministrazioni appaltanti.

Si conclude ricordando il potere-dovere degli uffici dell'Ispettorato del Lavoro di intervenire per controllare, in corso di appalto, l'osservanza di tutte le norme di legge e dei trattamenti economici contrattuali che regolano il rapporto di lavoro: le stazioni appaltanti, oltre al controllo sulla esecuzione del servizio in relazione alle previsioni del capitolato di appalto, potranno pertanto, ai sensi anche della Legge 1369/60, avvalersi degli interventi dell'Ispettorato del Lavoro ogni qualvolta vi siano anomalie o disservizi.

N.B.: Si fa presente che per quanto riguarda le imprese artigiane (Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI) pure queste firmatarie del rinnovo del CCNL, il costo orario per la manodopera delle suddette imprese potrebbe risultare inferiore a quello riportato nell'allegata tabella essendo i tempi di adeguamento di questa categoria al C.C.N.L. ancora da definire tra le parti.

ALLEGATO 22

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

CIRCOLARE N.77/2001

Roma, 6 agosto 2001

DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO
Divisione III
"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"

Oggetto: Assunzioni obbligatorie. Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati.

In sede di accordo siglato presso il Ministero del lavoro in data 25 maggio 2001 tra rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro delle imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati, questa Amministrazione ha assunto l'impegno di ricercare una soluzione condivisa, relativamente alla problematica connessa all'inserimento lavorativo dei disabili in tale settore, in caso di passaggio di appalto.

La frequenza con la quale si effettua il cambio d'appalto, situazione nella quale l'impresa che subentra nell'attività acquisisce anche i lavoratori già occupati dall'azienda cessante, al fine di garantire il mantenimento dei livelli occupazionali, determina, agli effetti della legge n.68 del 1999, un incremento sostanziale della base di computo utile per il calcolo della quota di riserva; in tale circostanza, una condizione di scopertura da parte dell'impresa cessata costringerebbe l'impresa subentrante ad effettuare assunzioni aggiuntive di personale disabile per ristabilire la situazione di assolvimento dell'obbligo stesso (in assenza del quale verrebbero meno le condizioni per il rilascio della certificazione di ottemperanza e dunque la possibilità di continuare ad operare nel settore), a sanatoria di inadempienze poste in essere da altra impresa.

L'applicazione rigida del meccanismo delle quote determinerebbe una crescita esponenziale degli obblighi di assunzione, a fronte di successive contrazioni degli organici, al termine dell'appalto. E' pertanto indispensabile, in attesa di un intervento legislativo che definisca più compiutamente il ruolo del settore nell'ambito della disciplina delle assunzioni obbligatorie, determinare fin d'ora, in via amministrativa, un indirizzo univoco, anche per agevolare l'attività dei servizi preposti alle procedure di collocamento obbligatorio, nel rispetto, comunque, dei principi generali fissati dalla legge n.68.

Considerato quanto premesso si prevede, nell'immediato, nel caso di passaggio di appalto e di conseguente incremento del personale occupato alle dirette dipendenze dell'impresa subentrante, che il numero dei lavoratori acquisito non sia considerato ai fini del computo della quota d'obbligo di lavoratori disabili. Dovrà essere pertanto assicurata la copertura calcolando la riserva sulla base dell'organico già in servizio presso l'impresa medesima al momento dell'acquisizione dell'appalto, ferma restando, com'è evidente, la permanenza in servizio dei disabili eccedenti provenienti dall'impresa cessata, a norma di legge.

IL DIRETTORE
GENERALE
(Daniela Carlà)

ALLEGATO 23

Linee-guida per il trattamento di dati dei dipendenti privati - 23 novembre 2006
(G.U. 7 dicembre 2006, n. 285)

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

NELLA riunione odierna, in presenza del prof. Francesco Pizzetti, presidente, del dott. Giuseppe Chiaravalloti, vice presidente, del dott. Mauro Paissan e del dott. Giuseppe Fortunato, componenti, e del dott. Giovanni Buttarelli, segretario generale;

VISTO il d.lg. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con particolare riferimento all'art. 154, comma 1, lett. h);

ESAMINATE le istanze (segnalazioni, reclami e quesiti) di lavoratori, organizzazioni sindacali ed imprese, pervenute in materia di trattamento di dati personali di lavoratori operanti alle dipendenze di datori di lavoro privati;

VISTE le pronunce adottate dall'Autorità in ordine a specifiche operazioni di trattamento di dati personali effettuate nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro, anche a seguito di ricorso degli interessati;

RITENUTA l'opportunità di procedere alla definizione, in tale contesto, di un quadro unitario di misure ed accorgimenti necessari e opportuni in grado di fornire ulteriori orientamenti utili per i datori di lavoro e i lavoratori in ordine alle operazioni di trattamento di dati personali connesse alla gestione del rapporto di lavoro, individuando, a tal fine, i comportamenti più appropriati da adottare;

RILEVATA l'esigenza che tale quadro sia riassunto in alcune linee guida, suscettibili di periodico aggiornamento, di cui verrà curata la più ampia pubblicità, anche attraverso il sito Internet dell'Autorità (<http://www.garanteprivacy.it>);

RITENUTA la necessità che le misure e gli accorgimenti relativi al trattamento di dati biometrici di cui al punto 4 delle Linee guida di cui al successivo dispositivo siano altresì oggetto di una prescrizione del Garante ai sensi degli artt. 17, 154, comma 1, lett. c) e 167, comma 2 del Codice, considerati i maggiori rischi specifici che tale trattamento pone per i diritti e le libertà fondamentali, nonché per la dignità dell'interessato;

VISTE le osservazioni formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del regolamento del Garante n. 1/2000;

RELATORE il dott. Mauro Paissan;

DELIBERA

1. di adottare le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati", di cui al documento che è allegato quale parte integrante della presente deliberazione (Allegato 1);
2. di prescrivere ai titolari del trattamento interessati l'adozione delle misure e degli accorgimenti per il trattamento di dati biometrici di cui al punto 4 delle medesime Linee guida, ai sensi degli artt. 17, 154, comma 1, lett. c) e 167, comma 2, del Codice;
3. che copia del presente provvedimento, unitamente alle menzionate "Linee guida", sia trasmessa al Ministero della giustizia-Ufficio pubblicazione leggi e decreti, per la sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana ai sensi dell'art. 143, comma 2, del Codice.

Roma, 23 novembre 2006

GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati
(Deliberazione n. 53 del 23 novembre 2006)

SOMMARIO
1. Premessa
1.1. Scopo delle linee guida
1.2. Ambiti considerati
2. Il rispetto dei principi di protezione dei dati personali
2.1. Liceità, pertinenza, trasparenza
2.2. Finalità
3. Titolare e responsabile del trattamento
3.1. Titolare e responsabile
3.2. Gruppi di imprese
3.3. Medico competente
4. Dati biometrici e accesso ad "aree riservate"
4.1. Nozione
4.2. Sistemi di rilevazione biometrica
4.3. Misure di sicurezza e tempi di conservazione
4.4. Verifica preliminare
5. Comunicazione e diffusione di dati personali
5.1. Comunicazione
5.2. <i>Intranet</i> aziendale
5.3. Diffusione
5.4. Cartellini identificativi
5.5. Modalità di comunicazione

6. Dati idonei a rivelare lo stato di salute di lavoratori
6.1. Dati sanitari
6.2. Assenze per ragioni di salute
6.3. Denuncia all'Inail
6.4. Altre informazioni relative alla salute
6.5. Comunicazioni all'Inps
7. Informativa
8. Misure di sicurezza
8.1. Dati sanitari
8.2. Incaricati
8.3. Misure fisiche ed organizzative
9. Esercizio dei diritti <i>previsti dall'art. 7 del Codice</i> e riscontro del datore di lavoro
9.1. Diritto di accesso
9.2. Riscontro del datore di lavoro
9.3. Tempestività del riscontro
9.4. Modalità del riscontro
9.5. Dati personali e documentazione
9.6. Aggiornamento

1. Premessa

1.1. Scopo delle linee guida. Per fornire indicazioni e raccomandazioni con riguardo alle operazioni di trattamento effettuate con dati personali (anche sensibili) di lavoratori operanti alle dipendenze di datori di lavoro privati il Garante ravvisa l'esigenza di adottare le presenti linee guida, suscettibili di periodico aggiornamento, nelle quali si tiene conto, altresì, di precedenti decisioni dell'Autorità.

Le indicazioni fornite non pregiudicano l'applicazione delle disposizioni di legge o di regolamento che stabiliscono divieti o limiti più restrittivi in relazione a taluni settori o a specifici casi di trattamento di dati (artt. 113, 114 e 184, comma 3, del Codice).

1.2. Ambiti considerati. Le tematiche prese in considerazione si riferiscono prevalentemente alla comunicazione e alla diffusione dei dati, all'informativa che il datore di lavoro deve rendere ai lavoratori (art. 13 del Codice), ai dati idonei a rivelare lo stato di salute e il diritto d'accesso.

Le operazioni di trattamento riguardano per lo più:

dati anagrafici di lavoratori (assunti o cessati dal servizio), dati biometrici, fotografie e dati sensibili riferiti anche a terzi, idonei in particolare a rivelare il credo religioso o l'adesione a sindacati; dati idonei a rivelare lo stato di salute, di regola contenuti in certificati medici o in altra documentazione prodotta per giustificare le assenze dal lavoro o per fruire di particolari permessi e benefici previsti anche nei contratti collettivi;

informazioni più strettamente connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, quali la tipologia del contratto (a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, etc.); la qualifica e il livello professionale, la retribuzione individuale corrisposta anche in virtù di provvedimenti "ad personam"; l'ammontare di premi; il tempo di lavoro anche straordinario; ferie e permessi individuali (fruiti o residui); l'assenza dal servizio nei casi

previsti dalla legge o dai contratti anche collettivi di lavoro; trasferimenti ad altra sede di lavoro; procedimenti e provvedimenti disciplinari.

I medesimi dati sono:

contenuti in atti e documenti prodotti dai lavoratori in sede di assunzione (rispetto ai quali, con riferimento alle informazioni raccolte mediante annunci contenenti offerte di lavoro, questa Autorità si è già pronunciata o nel corso del rapporto di lavoro;

contenuti in documenti e/o file elaborati dal (o per conto del) datore di lavoro in pendenza del rapporto di lavoro per finalità di esecuzione del contratto e successivamente raccolti e conservati in fascicoli personali, archivi cartacei o elettronici aziendali; resi disponibili in albi e bacheche o, ancora, nelle intranet aziendali.

2. Il rispetto dei principi di protezione dei dati personali

2.1. Liceità, pertinenza, trasparenza. Le predette informazioni di carattere personale possono essere trattate dal datore di lavoro nella misura in cui siano necessarie per dare corretta esecuzione al rapporto di lavoro; talvolta, sono anche indispensabili per attuare previsioni contenute in leggi, regolamenti, contratti e accordi collettivi.

In ogni caso, deve trattarsi di informazioni pertinenti e non eccedenti e devono essere osservate tutte le disposizioni della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali che trae origine anche da direttive comunitarie.

In particolare, il Codice in materia di protezione dei dati personali (Codice), in attuazione delle direttive 95/46/Ce e 2002/58/Ce, prescrive che il trattamento di dati personali avvenga:

nel rispetto di principi di necessità e liceità e che riguardano la qualità dei dati (artt. 3 e 11);

informando preventivamente e adeguatamente gli interessati (art. 13);

chiedendo preventivamente il consenso solo quando, anche a seconda della natura dei dati, non sia corretto avvalersi di uno degli altri presupposti equipollenti al consenso (artt. 23, 24, 26 e 43 del Codice);

rispettando, se si trattano dati sensibili o giudiziari, le prescrizioni impartite dal Garante nelle autorizzazioni anche di carattere generale rilasciate (artt. 26 e 27 del Codice; cfr., in particolare, l'autorizzazione generale n. 1/2005);

adottando le misure di sicurezza idonee a preservare i dati da alcuni eventi tra i quali accessi ed utilizzazioni indebite, rispetto ai quali può essere chiamato a rispondere anche civilmente e penalmente (artt. 15, 31 e ss., 167 e 169 del Codice).

2.2. Finalità. Il trattamento di dati personali riferibili a singoli lavoratori, anche sensibili, è lecito, se finalizzato ad assolvere obblighi derivanti dal contratto individuale (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribuzione, anche per lavoro straordinario, o dei premi da corrispondere, per quantificare le ferie e i permessi, per appurare la sussistenza di una causa legittima di assenza).

Alcuni scopi sono altresì previsti dalla contrattazione collettiva per la determinazione di circostanze relative al rapporto di lavoro individuale (ad esempio, per la fruizione di permessi o aspettative sindacali e periodi di comporto o rispetto alle percentuali di lavoratori da assumere con particolari tipologie di contratto) o, ancora, dalla legge (quali, ad esempio, le comunicazioni ad enti previdenziali e assistenziali).

Se queste finalità sono in termini generali lecite, occorre però rispettare il principio della compatibilità tra gli scopi perseguiti (art. 11, comma 1, lett. b), del Codice): lo scopo perseguito in concreto dal datore di lavoro sulla base del trattamento di dati personali non deve essere infatti incompatibile con le finalità per le quali i medesimi sono stati raccolti.

3. Titolare e responsabile del trattamento

3.1. Titolare e responsabile. Ai fini della protezione dei dati personali assume un ruolo rilevante identificare le figure soggettive che a diverso titolo possono trattare i dati, definendo chiaramente le rispettive attribuzioni, in particolare, quelle del titolare e del responsabile del trattamento (artt. 4, comma 1, lett. f) e g), 28 e 29 del Codice).

In linea di principio, per individuare il titolare del trattamento rileva l'effettivo centro di imputazione del rapporto di lavoro, al di là dello schema societario formalmente adottato. Peraltro, specie nelle realtà imprenditoriali più articolate, questa identificazione può risultare non sempre agevole e tale circostanza costituisce in qualche caso un ostacolo anche per l'esercizio dei diritti di cui all'art. 7.

3.2. Gruppi di imprese. Le società che appartengono a gruppi di imprese individuati in conformità alla legge (art. 2359 cod. civ.; d.lg. 2 aprile 2002, n. 74) hanno di regola una distinta ed autonoma titolarità del trattamento in relazione ai dati personali dei propri dipendenti e collaboratori (artt. 4, comma 1, lett. f) e 28 del Codice).

Tuttavia, nell'ambito dei gruppi, le società controllate e collegate possono delegare la società capogruppo a svolgere adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale per i lavoratori indicati dalla legge: tale attività implica la designazione della società capogruppo quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 29 del Codice.

Analogha soluzione (art. 31, comma 2, d.lg. n. 276/2003) deve essere adottata per i trattamenti di dati personali, aventi identica natura, effettuati nell'ambito dei consorzi di società cooperative (nei quali a tal fine può essere altresì designata una delle società consorziate).

3.3. Medico competente. Considerazioni ulteriori devono essere svolte in relazione a taluni specifici trattamenti che possono o devono essere effettuati all'interno dell'impresa in conformità alla disciplina in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Tale disciplina, che attua anche alcune direttive comunitarie e si colloca nell'ambito del più generale quadro di misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori (art. 2087 cod. civ.), pone direttamente in capo al medico competente in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro la sorveglianza sanitaria obbligatoria (e, ai sensi degli artt. 16 e 17 del d.lg. n. 626/1994, il correlativo trattamento dei dati contenuti in cartelle cliniche).

In quest'ambito, il medico competente effettua accertamenti preventivi e periodici sui lavoratori (art. 33 d.P.R. n. 303/1956; art. 16 d.lg. n. 626/1994) e istituisce (curandone l'aggiornamento) una cartella sanitaria e di rischio (in conformità alle prescrizioni contenute negli artt. 17, 59-*quinquiesdecies*, comma 2, lett. b), 59-*sexiesdecies* e 70 d.lg. n. 626/1994).

Detta cartella è custodita presso l'azienda o l'unità produttiva, "*con salvaguardia del segreto professionale, e [consegnata in] copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta*" (art. 4, comma 8, d.lg. n. 626/1994); in caso di cessazione del rapporto di lavoro le cartelle sono trasmesse all'Istituto superiore prevenzione e sicurezza sul lavoro-Ispesl (art. 72-*undecies*, comma 3, d.lg. n. 626/1994), in originale e in busta chiusa.

In relazione a tali disposizioni, il medico competente è deputato a trattare i dati sanitari dei lavoratori, procedendo alle dovute annotazioni nelle cartelle sanitarie e di rischio, e curando le opportune misure di sicurezza per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate in rapporto alle finalità e modalità del trattamento stabilite. Ciò, quale che sia il titolare del trattamento effettuato dal medico.

Alle predette cartelle il datore di lavoro non può accedere, dovendo soltanto concorrere ad assicurarne un'efficace custodia nei locali aziendali (anche in vista di possibili accertamenti

ispettivi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti), ma, come detto, "*con salvaguardia del segreto professionale*".

Il datore di lavoro, sebbene sia tenuto, su parere del medico competente (o qualora il medico lo informi di anomalie imputabili all'esposizione a rischio), ad adottare le misure preventive e protettive per i lavoratori interessati, non può conoscere le eventuali patologie accertate, ma solo la valutazione finale circa l'idoneità del dipendente (dal punto di vista sanitario) allo svolgimento di date mansioni.

In tal senso, peraltro, depongono anche le previsioni legislative che dispongono la comunicazione all'Ispesl della cartella sanitaria e di rischio in caso di cessione (art. 59-*sexiesdecies*, comma 4, d.lg. n. 626/1994) o cessazione del rapporto di lavoro (art. 72-*undecies* d.lg. n. 626/1994), precludendosi anche in tali occasioni ogni loro conoscibilità da parte del datore di lavoro.

4. Dati biometrici e accesso ad "aree riservate"

4.1. Nozione. In più circostanze, anche ricorrendo al procedimento previsto dall'art. 17 del Codice, è stato prospettato al Garante l'utilizzo di dati biometrici sul luogo di lavoro, con particolare riferimento all'impiego di tali informazioni per accedere ad aree specifiche dell'impresa.

Si tratta di dati ricavati dalle caratteristiche fisiche o comportamentali della persona a seguito di un apposito procedimento (in parte automatizzato) e poi risultanti in un modello di riferimento. Quest'ultimo consiste in un insieme di valori numerici ricavati, attraverso funzioni matematiche, dalle caratteristiche individuali sopra indicate, preordinati all'identificazione personale attraverso opportune operazioni di confronto tra il codice numerico ricavato ad ogni accesso e quello originariamente raccolto.

L'uso generalizzato e incontrollato di dati biometrici, specie se ricavati dalle impronte digitali, non è lecito. Tali dati, per la loro peculiare natura, richiedono l'adozione di elevate cautele per prevenire possibili pregiudizi a danno degli interessati, con particolare riguardo a condotte illecite che determinino l'abusiva "ricostruzione" dell'impronta, partendo dal modello di riferimento, e la sua ulteriore "utilizzazione" a loro insaputa.

L'utilizzo di dati biometrici può essere giustificato solo in casi particolari, tenuto conto delle finalità e del contesto in cui essi sono trattati e, in relazione ai luoghi di lavoro, per presidiare accessi ad "aree sensibili", considerata la natura delle attività ivi svolte: si pensi, ad esempio, a processi produttivi pericolosi o sottoposti a segreti di varia natura o al fatto che particolari locali siano destinati alla custodia di beni, documenti segreti o riservati o oggetti di valore.

4.2. Sistemi di rilevazione biometrica. Inoltre, nei casi in cui l'uso dei dati biometrici è consentito, la centralizzazione in una banca dati delle informazioni personali (nella forma del predetto modello) trattate nell'ambito del descritto procedimento di riconoscimento biometrico risulta di regola sproporzionata e non necessaria. I sistemi informativi devono essere infatti configurati in modo da ridurre al minimo l'utilizzazione di dati personali e da escluderne il trattamento, quando le finalità perseguite possono essere realizzate con modalità tali da permettere di identificare l'interessato solo in caso di necessità (artt. 3 e 11 del Codice).

In luogo, quindi, di modalità centralizzate di trattamento dei dati biometrici, deve ritenersi adeguato e sufficiente avvalersi di sistemi efficaci di verifica e di identificazione biometrica basati sulla lettura delle impronte digitali memorizzate, tramite il predetto modello cifrato, su un supporto posto nell'esclusiva disponibilità dell'interessato (una *smart card* o un dispositivo analogo) e privo di indicazioni nominative riferibili a quest'ultimo (essendo sufficiente attribuire a ciascun dipendente un codice individuale).

Tale modalità di riconoscimento, infatti, è idonea ad assicurare che possano accedere all'area riservata solo coloro che, autorizzati preventivamente, decidano su base volontaria di avvalersi della predetta carta o del dispositivo analogo. Il confronto delle impronte digitali con il modello memorizzato sulla carta o sul dispositivo può essere realizzato ricorrendo a comuni procedure di confronto sulla carta o dispositivo stesso, evitando così la costituzione di un archivio di delicati dati biometrici. Del resto, in caso di smarrimento della carta o dispositivo, sono allo stato circoscritte le possibilità di abuso rispetto ai dati biometrici ivi memorizzati.

4.3. Misure di sicurezza e tempi di conservazione. I dati personali necessari per realizzare il modello possono essere trattati esclusivamente durante la fase di registrazione; per il loro utilizzo, il titolare del trattamento deve raccogliere il preventivo consenso informato degli interessati.

In aggiunta alle misure di sicurezza minime prescritte dal Codice, devono essere adottati ulteriori accorgimenti a protezione dei dati, impartendo agli incaricati apposite istruzioni scritte alle quali attenersi, con particolare riguardo al caso di perdita o sottrazione delle carte o dispositivi loro affidati.

I dati memorizzati devono essere accessibili al personale preposto al rispetto delle misure di sicurezza all'interno dell'impresa, per l'esclusiva finalità della verifica della loro osservanza (rispettando peraltro la disciplina sul controllo a distanza dei lavoratori: art. 4, comma 2, l. 20 maggio 1970, n. 300, richiamato dall'art. 114 del Codice).

I dati raccolti non possono essere di regola conservati per un arco di tempo superiore a sette giorni e vanno assicurati, anche quando tale arco temporale possa essere lecitamente protratto, idonei meccanismi di cancellazione automatica dei dati.

4.4. Verifica preliminare. Resta salva, per fattispecie particolari o in ragione di situazioni eccezionali non considerate in questa sede, la presentazione da parte di titolari del trattamento che intendano discostarsi dalle presenti prescrizioni, di apposito interpello al Garante, ai sensi dell'art. 17 del Codice.

5. Comunicazione e diffusione di dati personali

5.1. Comunicazione. La conoscenza dei dati personali relativi ad un lavoratore da parte di terzi è ammessa se l'interessato vi acconsente.

Se il datore di lavoro non può avvalersi correttamente di uno degli altri presupposti del trattamento equipollenti al consenso (art. 24 del Codice), non può prescindere dal consenso stesso per comunicare dati personali (ad esempio, inerenti alla circostanza di un'avvenuta assunzione, allo *status* o alla qualifica ricoperta, all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a trasferimenti del lavoratore) a terzi quali:

associazioni (anche di categoria) di datori di lavoro, o di ex dipendenti (anche della medesima istituzione);
conoscenti, familiari e parenti.

Fermo restando il rispetto dei principi generali sopra richiamati in materia di trattamento di dati personali (cfr. punto 2), rimane impregiudicata la facoltà del datore di lavoro di disciplinare le modalità del proprio trattamento designando i soggetti, interni o esterni, incaricati o responsabili del trattamento, che possono acquisire conoscenza dei dati inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, in relazione alle funzioni svolte e a idonee istruzioni scritte alle quali attenersi (artt. 4, comma 1, lett. g) e h), 29 e 30). Ciò, ove necessario, anche mediante consegna di copia di documenti all'uopo predisposti.

È altresì impregiudicata la facoltà del datore di lavoro di comunicare a terzi in forma realmente anonima dati ricavati dalle informazioni relative a singoli o gruppi di lavoratori:

si pensi al numero complessivo di ore di lavoro straordinario prestate o di ore non lavorate a livello aziendale o all'interno di singole unità produttive, agli importi di premi aziendali di risultato individuati per fasce, o qualifiche/livelli professionali, anche nell'ambito di singole funzioni o unità organizzative).

5.2. Intranet aziendale. Allo stesso modo, il consenso del lavoratore è necessario per pubblicare informazioni personali allo stesso riferite (quali fotografia, informazioni anagrafiche o *curricula*) nella *intranet* aziendale (e a maggior ragione in *Internet*), non risultando tale ampia circolazione di dati personali di regola "*necessaria per eseguire obblighi derivanti dal contratto di lavoro*" (art. 24, comma 1, lett. b), del Codice). Tali obblighi possono trovare esecuzione indipendentemente da tale particolare forma di divulgazione che comunque, potendo a volte risultare pertinente (specie in realtà produttive di grandi dimensioni o ramificate sul territorio), richiede il preventivo consenso del singolo dipendente, salva specifica disposizione di legge.

5.3. Diffusione. In assenza di specifiche disposizioni normative che impongano al datore di lavoro la diffusione di dati personali riferiti ai lavoratori (art. 24, comma 1, lett. a) o la autorizzino, o comunque di altro presupposto ai sensi dell'art. 24 del Codice, la diffusione stessa può avvenire solo se necessaria per dare esecuzione a obblighi derivanti dal contratto di lavoro (art. 24, comma 1, lett. b) del Codice). È il caso, ad esempio, dell'affissione nella bacheca aziendale di ordini di servizio, di turni lavorativi o feriali, oltre che di disposizioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e l'individuazione delle mansioni cui sono deputati i singoli dipendenti.

Salvo che ricorra una di queste ipotesi, non è invece di regola lecito dare diffusione a informazioni personali riferite a singoli lavoratori, anche attraverso la loro pubblicazione in bacheche aziendali o in comunicazioni interne destinate alla collettività dei lavoratori, specie se non correlate all'esecuzione di obblighi lavorativi. In tali casi la diffusione si pone anche in violazione dei principi di finalità e pertinenza (art. 11 del Codice), come nelle ipotesi di:

affissione relativa ad emolumenti percepiti o che fanno riferimento a particolari condizioni personali;
sanzioni disciplinari irrogate o informazioni relative a controversie giudiziarie;
assenze dal lavoro per malattia;
iscrizione e/o adesione dei singoli lavoratori ad associazioni.

5.4. Cartellini identificativi. Analogamente, si possono determinare altre forme di diffusione di dati personali quando dette informazioni debbano essere riportate ed esibite su cartellini identificativi appuntati ad esempio sull'abito o sulla divisa del lavoratore (di solito, con lo scopo di migliorare il rapporto fra operatori ed utenti o clienti).

Al riguardo, questa Autorità ha già rilevato, in relazione allo svolgimento del rapporto di lavoro alle dipendenze di soggetti privati, che l'obbligo di portare in modo visibile un cartellino identificativo può trovare fondamento in alcune prescrizioni contenute in accordi sindacali aziendali, il cui rispetto può essere ricondotto alle prescrizioni del contratto di lavoro. Tuttavia, in relazione al rapporto con il pubblico, si è ravvisata la sproporzione dell'indicazione sul cartellino di dati personali identificativi (generalità o dati anagrafici), ben potendo spesso risultare sufficienti altre informazioni (quali codici identificativi, il solo nome o il ruolo professionale svolto), per sé sole in grado di essere d'ausilio all'utenza.

5.5. Modalità di comunicazione. Salvi i casi in cui forme e modalità di divulgazione di dati personali discendano da specifiche previsioni (cfr. art. 174, comma 12, del Codice), il datore di lavoro deve utilizzare forme di comunicazione individualizzata con il lavoratore,

adottando le misure più opportune per prevenire un'indebita comunicazione di dati personali, in particolare se sensibili, a soggetti diversi dal destinatario, ancorché incaricati di talune operazioni di trattamento (ad esempio, inoltrando le comunicazioni in plico chiuso o spillato; invitando l'interessato a ritirare personalmente la documentazione presso l'ufficio competente; ricorrendo a comunicazioni telematiche individuali).

Analoghe cautele, tenendo conto delle circostanze di fatto, devono essere adottate in relazione ad altre forme di comunicazione indirizzate al lavoratore dalle quali possano desumersi vicende personali.



6. Dati idonei a rivelare lo stato di salute di lavoratori

6.1. Dati sanitari. Devono essere osservate cautele particolari anche nel trattamento dei dati sensibili del lavoratore (art. 4, comma 1, lett. d), del Codice) e, segnatamente, di quelli dati idonei a rivelarne lo stato di salute. Tra questi ultimi, può rientrare l'informazione relativa all'assenza dal servizio per malattia, indipendentemente dalla circostanza della contestuale enunciazione della diagnosi.

Per tali informazioni, l'ordinamento appresta anche fuori della disciplina di protezione dei dati personali particolari accorgimenti per contenere, nei limiti dell'indispensabile, i dati dei quali il datore di lavoro può venire a conoscenza per dare esecuzione al contratto (cfr. già l'art. 8 della legge n. 300/1970).

In questo contesto, la disciplina generale contenuta nel Codice deve essere coordinata ed integrata, come si è visto (cfr. punto 3.3.), con altre regole settoriali o speciali.

Resta comunque vietata la diffusione di dati sanitari (art. 26, comma 5, del Codice).

6.2. Assenze per ragioni di salute. Con specifico riguardo al trattamento di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori, la normativa di settore e le disposizioni contenute nei contratti collettivi giustificano il trattamento dei dati relativi ai casi di infermità (e talora a quelli inerenti all'esecuzione di visite specialistiche o di accertamenti clinici) che determini un'incapacità lavorativa (temporanea o definitiva, con la conseguente sospensione o risoluzione del contratto). Non diversamente, il datore di lavoro può trattare dati relativi a invalidità o all'appartenenza a categorie protette, nei modi e per le finalità prescritte dalla vigente normativa in materia.

A tale riguardo, infatti, sussiste un quadro normativo articolato che prevede anche obblighi di comunicazione in capo al lavoratore e di successiva certificazione nei confronti del datore di lavoro e dell'ente previdenziale della condizione di malattia: obblighi funzionali non solo a giustificare i trattamenti normativi ed economici spettanti al lavoratore, ma anche a consentire al datore di lavoro, nelle forme di legge, di verificare le reali condizioni di salute del lavoratore.

Per attuare tali obblighi viene utilizzata un'apposita modulistica, consistente in un attestato di malattia da consegnare al datore di lavoro –con la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità: c.d. "prognosi"– e in un certificato di diagnosi da consegnare, a cura del lavoratore stesso, all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) o alla struttura pubblica indicata dallo stesso Istituto d'intesa con la regione, se il lavoratore ha diritto a ricevere l'indennità di malattia a carico dell'ente previdenziale.

Tuttavia, qualora dovessero essere presentati dai lavoratori certificati medici redatti su modulistica diversa da quella sopra descritta, nella quale i dati di prognosi e di diagnosi non siano separati, i datori di lavoro restano obbligati, ove possibile, ad adottare idonee misure e accorgimenti volti a prevenirne la ricezione o, in ogni caso, ad oscurarli.

6.3. Denuncia all'Inail. Diversamente, per dare esecuzione ad obblighi di comunicazione

relativi a dati sanitari, in taluni casi il datore di lavoro può anche venire a conoscenza delle condizioni di salute del lavoratore.

Tra le fattispecie più ricorrenti deve essere annoverata la denuncia all'Istituto assicuratore (Inail) avente ad oggetto infortuni e malattie professionali occorsi ai lavoratori; essa, infatti, per espressa previsione normativa, deve essere corredata da specifica certificazione medica (artt. 13 e 53 d.P.R. n. 1124/1965).

In tali casi, pur essendo legittima la conoscenza della diagnosi da parte del datore di lavoro, resta fermo a suo carico l'obbligo di limitarsi a comunicare all'ente assistenziale esclusivamente le informazioni sanitarie relative o collegate alla patologia denunciata e non anche dati sulla salute relativi ad altre assenze che si siano verificate nel corso del rapporto di lavoro, la cui eventuale comunicazione sarebbe eccedente e non pertinente – con la conseguente loro inutilizzabilità –, trattandosi di dati non rilevanti nel caso oggetto di denuncia (art. 11, commi 1 e 2 del Codice).

6.4. Altre informazioni relative alla salute. A tali fattispecie devono essere aggiunti altri casi nei quali può, parimenti, effettuarsi un trattamento di dati relativi alla salute del lavoratore (e finanche di suoi congiunti), anche al fine di permettergli di godere dei benefici di legge (quali, ad esempio, permessi o periodi prolungati di aspettativa con conservazione del posto di lavoro): si pensi, ad esempio, a informazioni relative a condizioni di *handicap*.

Allo stesso modo, il datore di lavoro può venire a conoscenza dello stato di tossicodipendenza del dipendente, ove questi richieda di accedere a programmi riabilitativi o terapeutici con conservazione del posto di lavoro (senza retribuzione), atteso l'onere di presentare (nei termini prescritti dai contratti collettivi) specifica documentazione medica al datore di lavoro (ai sensi dell'art. 124, commi 1 e 2, d.P.R. n. 309/1990).

6.5. Comunicazioni all'Inps. È altresì legittima la comunicazione di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori che il datore di lavoro faccia ai soggetti pubblici (enti previdenziali e assistenziali) tenuti a erogare le prescritte indennità in adempimento a specifici obblighi derivanti dalla legge, da altre norme o regolamenti o da previsioni contrattuali, nei limiti delle sole informazioni indispensabili.

In particolare, il datore di lavoro può comunicare all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) i dati del dipendente assente, anche per un solo giorno, al fine di farne controllare lo stato di malattia (art. 5, commi 1 e 2, l. 20 maggio 1970, n. 300); a tal fine deve tenere a disposizione e produrre, a richiesta, all'Inps, la documentazione in suo possesso. Le eventuali visite di controllo sullo stato di infermità del lavoratore, ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o su richiesta dell'Inps o della struttura sanitaria pubblica da esso indicata, sono effettuate dai medici dei servizi sanitari indicati dalle regioni (art. 2, l. n. 33/1980 cit.).

7. Informativa

Il datore di lavoro è tenuto a rendere al lavoratore, prima di procedere al trattamento dei dati personali che lo riguardano (anche in relazione alle ipotesi nelle quali la legge non richieda il suo consenso), un'informativa individualizzata completa degli elementi indicati dall'art. 13 del Codice.

Con particolare riferimento a realtà produttive nelle quali, per ragioni organizzative (ad esempio, per l'articolata dislocazione sul territorio o per il ricorso consistente a forme di out-sourcing) o dimensionali, può risultare difficoltoso per il singolo lavoratore esercitare i propri diritti ai sensi dell'art. 7 del Codice, è opportuna la designazione di un responsabile del trattamento appositamente deputato alla trattazione di tali profili (o di responsabili

esterni alla società, che effettuino, ad esempio, l'attività di gestione degli archivi amministrativi dei dipendenti), indicandolo chiaramente nell'informativa fornita.

8. Misure di sicurezza

8.1. Dati sanitari. Il datore di lavoro titolare del trattamento è tenuto ad adottare ogni misura di sicurezza, anche minima, prescritta dal Codice a protezione dei dati personali dei dipendenti comunque trattati nell'ambito del rapporto di lavoro, ponendo particolare attenzione all'eventuale natura sensibile dei medesimi (art. 31 ss. e Allegato B) al Codice). Dette informazioni devono essere conservate separatamente da ogni altro dato personale dell'interessato; ciò, deve trovare attuazione anche con riferimento ai fascicoli personali cartacei dei dipendenti (ad esempio, utilizzando sezioni appositamente dedicate alla custodia dei dati sensibili, inclusi quelli idonei a rivelare lo stato di salute del lavoratore, da conservare separatamente o in modo da non consentirne una indistinta consultazione nel corso delle ordinarie attività amministrative).

Del pari, nei casi in cui i lavoratori producano spontaneamente certificati medici su modulistica diversa da quella descritta al punto 6.2., il datore di lavoro non può, comunque, utilizzare ulteriormente tali informazioni (art. 11, comma 2, del Codice) e deve adottare gli opportuni accorgimenti per non rendere visibili le diagnosi contenute nei certificati (ad esempio, prescrivendone la circolazione in busta chiusa previo oscuramento di tali informazioni); ciò, al fine di impedire ogni accesso abusivo a tali dati da parte di soggetti non previamente designati come incaricati o responsabili (art. 31 e ss. del Codice).

8.2. Incaricati. Resta fermo l'obbligo del datore di lavoro di preporre alla custodia dei dati personali dei lavoratori apposito personale, specificamente incaricato del trattamento, che *"deve avere cognizioni in materia di protezione dei dati personali e ricevere una formazione adeguata. In assenza di un'adeguata formazione degli addetti al trattamento dei dati personali il rispetto della riservatezza dei lavoratori sul luogo di lavoro non potrà mai essere garantito"*.

8.3. Misure fisiche ed organizzative. Il datore di lavoro deve adottare, tra l'altro (cfr. artt. 31 ss. del Codice), misure organizzative e fisiche idonee a garantire che:

i luoghi ove si svolge il trattamento di dati personali dei lavoratori siano opportunamente protetti da indebite intrusioni;

le comunicazioni personali riferibili esclusivamente a singoli lavoratori avvengano con modalità tali da escluderne l'indebita presa di conoscenza da parte di terzi o di soggetti non designati quali incaricati;

siano impartite chiare istruzioni agli incaricati in ordine alla scrupolosa osservanza del segreto d'ufficio, anche con riguardo a dipendenti del medesimo datore di lavoro che non abbiano titolo per venire a conoscenza di particolari informazioni personali;

sia prevenuta l'acquisizione e riproduzione di dati personali trattati elettronicamente, in assenza di adeguati sistemi di autenticazione o autorizzazione e/o di documenti contenenti informazioni personali da parte di soggetti non autorizzati;

sia prevenuta l'involontaria acquisizione di informazioni personali da parte di terzi o di altri dipendenti: opportuni accorgimenti, ad esempio, devono essere presi in presenza di una particolare conformazione o dislocazione degli uffici, in assenza di misure idonee volte a prevenire la diffusione delle informazioni (si pensi al mancato rispetto di distanze di sicurezza o alla trattazione di informazioni riservate in spazi aperti, anziché all'interno di locali chiusi).

9. Esercizio dei diritti previsti dall'art. 7 del Codice e riscontro del datore di lavoro

9.1. Diritto di accesso. I lavoratori interessati possono esercitare nei confronti del datore di lavoro i diritti previsti dall'art. 7 del Codice (nei modi di cui agli artt. 8 e ss.), tra cui il diritto di accedere ai dati che li riguardano (anziché, in quanto tale, all'intera documentazione che li contiene), di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco se trattati in violazione di legge, di opporsi al trattamento per motivi legittimi.

La richiesta di accesso che non faccia riferimento ad un particolare trattamento o a specifici dati o categorie di dati, deve ritenersi riferita a tutti i dati personali che riguardano il lavoratore comunque trattati dall'amministrazione (art. 10) e può riguardare anche informazioni di tipo valutativo, alle condizioni e nei limiti di cui all'art. 8, comma 5.

Tra essi non rientrano notizie di carattere contrattuale o professionale che non hanno natura di dati personali in qualche modo riferibili a persone identificate o identificabili.

9.2. Riscontro del datore di lavoro. Il datore di lavoro destinatario della richiesta è tenuto a fornire un riscontro completo alla richiesta del lavoratore interessato, senza limitarsi alla sola elencazione delle tipologie di dati detenuti, ma comunicando in modo chiaro e intelligibile tutte le informazioni in suo possesso.

9.3. Tempestività del riscontro. Il riscontro deve essere fornito nel termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza dell'interessato (ritualmente presentata); il termine più lungo, pari a 30 giorni, può essere osservato, dandone comunicazione all'interessato, solo se le operazioni necessarie per un integrale riscontro sono di particolare complessità o se ricorre altro giustificato motivo (art. 146 del Codice).

Pertanto il datore di lavoro, specie nelle realtà produttive di grande dimensione, deve pertanto predisporre procedure organizzative adeguate per dare piena attuazione alle disposizioni del Codice in materia di accesso ai dati e all'esercizio degli altri diritti, anche attraverso l'impiego di appositi programmi finalizzati ad una accurata selezione dei dati relativi a singoli lavoratori, nonché alla semplificazione delle modalità e alla compressione dei tempi per il riscontro.

9.4. Modalità del riscontro. Il riscontro può essere fornito anche oralmente; tuttavia, in presenza di una specifica istanza, il datore di lavoro è tenuto a trasporre i dati su supporto cartaceo o informatico o a trasmetterli all'interessato per via telematica (art. 10).

Muovendo dalla previsione dell'art. 10, comma 1, del Codice, secondo cui il titolare deve predisporre accorgimenti idonei "a semplificare le modalità e a ridurre i tempi per il riscontro al richiedente", può risultare legittima la richiesta dell'interessato di ricevere la comunicazione dei dati in questione presso la propria sede lavorativa o la propria abitazione.

9.5. Dati personali e documentazione. Come più volte dichiarato dal Garante, l'esercizio del diritto di accesso consente di ottenere, ai sensi dell'art. 10 del Codice, solo la comunicazione dei dati personali relativi al richiedente detenuti dal titolare del trattamento e da estrarre da atti e documenti; non permette invece di richiedere a quest'ultimo il diretto e illimitato accesso a documenti e ad intere tipologie di atti, o la creazione di documenti allo stato inesistenti negli archivi, o la loro innovativa aggregazione secondo specifiche modalità prospettate dall'interessato o, ancora, di ottenere, sempre e necessariamente, copia dei documenti detenuti, ovvero di pretendere particolari modalità di riscontro (salvo quanto previsto per la trasposizione dei dati su supporto cartaceo: cfr. art. 10, comma 2, del Codice).

Specie nei casi in cui è elevata la mole di informazioni personali detenute dal titolare del trattamento, il diritto di accesso ai dati può essere soddisfatto mettendo a disposizione

dell'interessato il fascicolo personale, dal quale successivamente possono essere estratte le informazioni personali.

La scelta circa l'eventuale esibizione o consegna in copia di atti e documenti contenenti i dati personali richiesti può essere effettuata dal titolare del trattamento nel solo caso in cui l'estrapolazione dei dati personali da tali documenti risulti particolarmente difficoltosa per il titolare medesimo; devono essere poi omessi eventuali dati personali riferiti a terzi (art. 10, comma 4, del Codice). L'adozione di tale modalità di riscontro non comporta l'obbligo in capo al titolare di fornire copia di tutti i documenti che contengano i medesimi dati personali dell'interessato, quando gli stessi dati siano conservati in più atti, lettere o note.

Nel fornire riscontro ad una richiesta di accesso formulata ai sensi degli artt. 7 e 8 del Codice, il titolare del trattamento deve, poi, comunicare i dati richiesti ed effettivamente detenuti, e non è tenuto a ricercare o raccogliere altri dati che non siano nella propria disponibilità e non siano oggetto, in alcuna forma, di attuale trattamento da parte dello stesso (o perché originariamente trattati e non più disponibili, ovvero perché, come nel caso di dati contenuti nella corrispondenza intercorsa, in qualunque forma, tra dipendenti di un determinato datore di lavoro, non siano mai stati nell'effettiva e libera disponibilità di quest'ultimo (si pensi al caso di dati contenuti nella corrispondenza intercorsa tra dipendenti) –al di là dei profili di tutela della segretezza della corrispondenza che pur vengono in rilievo–, non competerebbero le decisioni in ordine alle loro finalità e modalità di trattamento (cfr. art. 4, comma 1, lett. f), del Codice).

9.6. Aggiornamento. Infine, il lavoratore può ottenere l'aggiornamento dei dati personali a sé riferiti.

In ordine, poi, all'eventuale richiesta di rettifica dei dati personali indicati nel profilo professionale del lavoratore, la medesima può avvenire solo in presenza della prova dell'effettiva e legittima attribuibilità delle qualifiche rivendicate dall'interessato, ad esempio in base a "decisioni o documenti del datore di lavoro o di terzi, obblighi derivanti dal contratto di lavoro, provvedimenti di organi giurisdizionali relativi all'interessato o altri titoli o atti che permettano di ritenere provata, agli effetti e sul piano dell'applicazione della [disciplina di protezione dei dati personali], la richiesta dell'interessato" (che può comunque far valere in altra sede, sulla base di idoneo materiale probatorio, la propria pretesa al riconoscimento della qualifica o mansione rivendicata).