

**QUADERNO DEL GRUPPO**  
**“Evoluzione del mercato del lavoro**  
**(L. 30/03 e D.Lgs. 276/03)”**

**INDICE**

**INTRODUZIONE**

**PRESENTAZIONE DEL GRUPPO**

**RELAZIONE SULL’ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2004-2005**

- Lettura in ottica di genere del D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche
- Nuovi lavori: impatto sulla formazione
- Analisi giuridica analitica semantica della normativa riferita al mercato del lavoro
- Considerazioni e percorsi di lavoro
- Ruolo delle Consigliere di parità
- Un possibile percorso di raccolta dati

**POSSIBILI SCENARI DI ATTIVITÀ FUTURA**

**RIFERIMENTI GIURIDICO-NORMATIVI**

- Tabella A - Interventi attuativi ed esplicativi ministeriali, degli enti previdenziali e di altri soggetti
- Tabella degli accordi interconfederali, degli accordi quadro e dei protocolli d’intesa, accordi e delibere regionali
- Tabella B - Interventi della contrattazione collettiva nazionale
- Tabella C - Somministrazione di lavoro - Contrattazione collettiva nazionale - Articoli estratti
- Lavoro intermittente - Contrattazione collettiva nazionale - Articoli estratti
- Lavoro ripartito - Contrattazione collettiva nazionale - Articoli estratti
- Lavoro a tempo parziale - Contrattazione collettiva nazionale - Articoli estratti
- Contratto di inserimento- Contrattazione collettiva nazionale - Articoli estratti
- Apprendistato - Contrattazione collettiva nazionale - Articoli estratti
- Tabella degli interventi della contrattazione collettiva nazionale

**RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI**

## **Introduzione**

Il Gruppo nasce dall'esigenza di analizzare i cambiamenti determinatisi a seguito della Riforma del MdL (Legge n. 30/2003 e successivi decreti attuativi), con particolare riferimento alle nuove forme contrattuali introdotte ed all'impatto qualitativo e quantitativo delle stesse in termini di occupazione femminile e di discriminazioni di genere.

Di seguito, le principali linee di attività del Gruppo:

- individuazione dei dati utili al monitoraggio delle fonti di riferimento, modalità di interazione con le stesse, elaborazioni e possibili presentazioni;
- analisi giuridica della normativa comunitaria e nazionale riferita al mercato del lavoro: costruzione di una rilettura analitica, semantica, giuridica e processuale della L. 30/2003, D.Lgs. 276/03 e successivi decreti attuativi con riferimento anche alla legislazione europea, alla dottrina giuslavoristica ed alla giurisprudenza;
- ruolo della Consigliera di parità nell'ambito delle nuove forme contrattuali con particolare riferimento ai procedimenti amministrativi da adottare con adozione di un vademecum;
- valutazione, attraverso opportuni metodi di ricerca e in una logica di benchmarking, dell'efficacia degli strumenti posti in essere ai fini dell'aumento dell'occupazione femminile e della riduzione delle differenze di genere sul piano della qualità degli sbocchi lavorativi.

## ***Presentazione del Gruppo***

Il Gruppo è composto dalle seguenti Consigliere:

Rosa Maria Amorevole	Consigliera prov.le supplente di Bologna
Maria Basciu	Consigliera reg.le supplente della Sardegna
Pierangiola Cattaneo	Consigliera prov.le effettiva di Bergamo
Valentina Comin	Consigliera prov.le effettiva di Treviso
Daniela De Blasio	Consigliera prov.le effettiva di Reggio Calabria
Stefania De Luca	Consigliera reg.le effettiva del Lazio
Antonella Ferraris	Consigliera prov.le effettiva di Verbano/Cusio/Ossola
Raffaella Ferro	Consigliera reg.le effettiva della Basilicata
Giuliana Gallia Cornetti	Consigliera prov.le effettiva di Savona
Raffaella Gallini	Consigliera prov.le effettiva di Genova
Cosima Gismondi	Consigliera prov.le effettiva di Brindisi
Mirella Guicciardi	Consigliera prov.le supplente di Modena
Marianna Lomazzo	Consigliera prov.le effettiva di Avellino
Ester Lovisetto	Consigliera prov.le supplente di Vicenza
Rita Mazzanti	Consigliera prov.le effettiva di Ferrara
Bianca Maria Micacchioni	Consigliera prov.le effettiva di Teramo
Cecilia Mininni	Consigliera prov.le supplente di Bari
Serenella Molendini	Consigliera prov.le effettiva di Lecce
Sonia Munizzi	Consigliera prov.le effettiva di Catanzaro
Gabriella Sberviglieri	Consigliera prov.le effettiva di Varese
Annamaria Tarantino	Consigliera prov.le supplente di Messina
Ornella Veglio	Consigliera prov.le effettiva di Lodi

## **Relazione sull'attività svolta nel 2004-2005**

Il Gruppo di lavoro ha discusso sul tema del nuovo mercato del lavoro, in costante evoluzione.

Le sfaccettature del percorso di ciascuna partecipante, fatto in proprio o, molto spesso, in rete territoriale con enti pubblici e privati, hanno lasciato come traccia concreta una copiosa documentazione che è, a nostro parere, una ricca fonte d'informazione e di suggerimenti, sia per interventi su casi possibili, sia per esemplari buone prassi da diffondere sul territorio.

È parso opportuno presentare tutti i materiali, proposti da ognuna del gruppo, quali tappe di un percorso di lavoro teso a comprendere come si stia evolvendo il mercato del lavoro alla luce delle nuove tipologie contrattuali.

La documentazione, proposta per ogni passaggio, è uniforme nell'attenzione al genere, che traspare quale asse portante del tema o, nello sfondo, dai suggerimenti circa le modalità di utilizzo, quando trattasi di materiale apparentemente neutro, quali testi di consultazione o normativa. La proposizione, in sede nazionale, del materiale raccolto va vista come occasione, per tutte le altre, di poter lavorare sul proprio territorio con la consapevolezza che il materiale offerto è frutto di un lavoro di confronto.

Il gruppo di lavoro ha assunto come metodo quello di fare emergere i punti di forza e le criticità delle nuove tipologie lavorative: attraverso l'analisi di situazioni concrete e dati oggettivi; si è indagato sull'impatto di genere delle opportunità di lavoro e sulla qualità del lavoro offerto alle donne; sul rapporto tra le nuove forme di lavoro, la legislazione in materia di parità e le ricadute sociali; sugli strumenti da utilizzare per una corretta raccolta dei dati.

Il Gruppo ha sviluppato questi ambiti specifici di lavoro:

1. lettura in ottica di genere delle nuove tipologie lavorative;
2. lettura in ottica di genere dell'impatto dei nuovi lavori sulla formazione;
3. l'analisi giuridica, analitica e semantica della normativa riferita al mercato del lavoro;
4. l'individuazione dei dati utili al monitoraggio della situazione lavorativa territoriale e delle loro fonti, modalità di interazione con le fonti, elaborazioni e possibili presentazioni.

## LETTURA IN OTTICA DI GENERE DEL D.LGS. 276/2003 E SUCCESSIVE MODIFICHE

NUOVI LAVORI: APPRENDISTATO LETTURA IN OTTICA DI GENERE DEL D.LGS. 276/2003 E SUCCESSIVE MODIFICHE					
APPRENDISTATO  FORMA DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO A CARATTERE FORMATIVO	IMPATTO DI GENERE				SUGGERIMENTI UTILI PER CONSIGLIERA DI PARITÀ
	MATERNITÀ	CONGEDI PARENTALI CONCILIAZIONE	PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE	RETRIBUZIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI PREVIDENZA	(quali suggerimenti dare, come monitorare i dati, dove rintracciare i dati, ecc.)
<p>Durante il periodo di apprendistato, superato il periodo di prova, non si può essere licenziati se non per giusta causa o giustificato motivo.</p> <p>Non possono procedere a nuove assunzioni i datori di lavoro che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti (v. art. 47).</p> <p>Con il D.L. 276/03 le tipologie di assunzione in apprendistato sono 3:</p> <p>1) APPRENDISTATO PER IL DIRITTO/DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE</p> <p>Destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ragazze e ragazzi che</li> </ul>	<p>Diritto a tutto quanto previsto dalle leggi sulla maternità. (leggi 1204/71, 53/2000, testo unico 151/2001) in costanza di rapporto di lavoro.</p> <p>Essendo un rapporto di lavoro a tempo determinato alla scadenza dello stesso non interviene la tutela che vieta il licenziamento durante la gravidanza e fino l'anno di età del bambino</p>	<p>Diritto ad usufruire di quanto previsto dalle legislazione vigente (Leggi 1204/71, 53/2000, 104, testo unico 151/2001) solo in costanza di rapporto di lavoro.</p> <p>Congedo per allattamento: se la lavoratrice non viene confermata alla scadenza del contratto il coniuge non può usufruire delle ore di allattamento</p>	<p>La formazione è obbligatoria e può essere effettuata all'interno o all'esterno dell'azienda.</p> <p>Le ore di formazione sono rapportate alla qualifica da conseguire.</p> <p>Sul libretto formativo va registrata la formazione effettuata. È prevista obbligatoriamente la figura del tutor.</p> <p>La formazione effettuata, se si viene confermati dopo l'apprendistato, vale ai fini contrattuali. Se non si viene confermati dall'azienda e si viene</p>	<p>La nuova disciplina che deve essere recepita dai contratti nazionali, prevede il sotto inquadramento fino a 2 livelli rispetto alla qualifica da conseguire.</p> <p>A metà del periodo di apprendistato si passa di un livello e a fine apprendistato si acquisisce il livello definitivo.</p> <p>In assenza del recepimento si applica il sistema progressivo.</p> <p>Non versando i contributi, se si viene licenziati per giusta causa o non confermati non si ha diritto alla disoccupazione.</p> <p>Non versando i contributi previdenziali con il passaggio dal sistema</p>	<p><u>Dove reperire i dati:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- centri per l'impiego per gli avvisi al lavoro</li> <li>- agenzie formative per progetti formativi</li> <li>- enti bilaterali nazionali, regionali e territoriali per progetti formativi e per rispetto percentuali di assunzione.</li> </ul> <p><u>Possibili discriminazioni di genere:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non conferma delle lavoratrici alla fine del percorso di apprendistato soprattutto nei settori del commercio, studi professionali e servizi.</li> </ul> <p><u>Ruolo della Consigliera di parità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verificare il rispetto delle percentuali di assunzione (60%) alla fine dell'apprendistato (v. art. 47);</li> <li>- verificare i progetti formativi e proporre contenuti di genere e</li> </ul>

<p>abbiano compiuto i 15 anni durata non superiore a 3 anni il contratto di assunzione deve essere in forma scritta e indicare durata, piano formativo e qualifica da acquisire</p>	<p>Se la gravidanza insorge alla scadenza del contratto si ha diritto all'80% del salario per 5 mesi se si è percepito l'ultimo stipendio entro 60 gg. dall'inizio dell'assenza obbligatoria (7° mese di gravidanza) Se il contratto di lavoro scade nei primi mesi di gravidanza e non si viene confermati si ha diritto all'assegno di maternità</p>		<p>assunti da un'impresa dello stesso settore merceologico la formazione effettuata viene riconosciuta. Le regioni fissano gli standard di formazione Le modalità di formazione sono stabilite dai CCNL, da accordi territoriali o aziendali o dagli enti bilaterali</p>	<p>retributivo al sistema contributivo il periodo di apprendistato sarà valido solo ai fini dell'accesso alla pensione e il valore della stessa sarà inferiore</p>	<p>di parità nell'area del diritto;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- partecipare al sottocomitato per gli indirizzi formativi, attivato dalla commissione tripartita provinciale;</li> <li>- verificare i progetti formativi con gli enti bilaterali e le agenzie formative</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>2)APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE</p> <p>Destinatari: - ragazze e ragazzi tra i 18 e i 29 anni</p> <p>durata: - minimo 2 anni e massimo 6 anni.</p> <p>Il contratto di assunzione deve essere in forma scritta e indicare durata, piano formativo e qualifica da acquisire</p>	<p>Diritto a tutto quanto previsto dalle leggi sulla maternità. (leggi 1204/71, 53/2000, testo unico 151/2001) in costanza di rapporto di lavoro. Essendo un rapporto di lavoro a tempo determinato alla scadenza dello stesso non interviene la tutela che vieta il licenziamento durante la gravidanza e fino l'anno di età del bambino. Se la gravidanza insorge alla scadenza del contratto si ha diritto all'80% del salario per 5 mesi se si è percepito l'ultimo stipendio entro 60 gg. dall'inizio dell'assenza obbligatoria (7° mese di gravidanza)</p>	<p>Diritto ad usufruire di quanto previsto dalla legislazione vigente (Leggi 1204/71, 53/2000, 104, testo unico 151/2001) solo in costanza di rapporto di lavoro. Congedo per allattamento: se la lavoratrice non viene confermata alla scadenza del contratto il coniuge non può usufruire delle ore di allattamento</p>	<p>La formazione è obbligatoria e può essere effettuata all'interno o all'esterno dell'azienda. Le ore di formazione sono rapportate alla qualifica da conseguire. Sul libretto formativo va registrata la formazione effettuata. È prevista obbligatoriamente la figura del tutor. La formazione effettuata, se si viene confermati dopo l'apprendistato, vale ai fini contrattuali. Se non si viene confermati dall'azienda e si viene assunti da un'impresa dello stesso settore merceologico la formazione effettuata viene riconosciuta. Le regioni fissano gli standard di formazione Le modalità di formazione sono stabilite dai CCNL, da accordi territoriali o aziendali o dagli enti bilaterali. I progetti formativi non devono essere inferiori</p>	<p>La nuova disciplina che deve essere recepita dai contratti nazionali, prevede il sotto inquadramento fino a 2 livelli rispetto alla qualifica da conseguire. A metà del periodo di apprendistato si passa di un livello e a fine apprendistato si acquisisce il livello definitivo. In assenza del recepimento si applica il sistema progressivo. Non versando i contributi, se si viene licenziati per giusta causa o non confermati non si ha diritto alla disoccupazione. Non versando i contributi previdenziali con il passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo il periodo di apprendistato sarà valido solo ai fini dell'accesso alla pensione e il valore della stessa sarà inferiore. Essendo il periodo di apprendistato più lungo, la riduzione del valore pensionistico sarà più accentuata</p>	<p><u>Dove reperire i dati:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- centri per l'impiego per gli avvisi al lavoro</li> <li>- agenzie formative per progetti formativi</li> <li>- enti bilaterali nazionali, regionali e territoriali per progetti formativi e per rispetto percentuali di assunzione.</li> </ul> <p><u>Possibili discriminazioni di genere:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- richiesta di informazioni private all'atto dell'assunzione;</li> <li>- sottoscrizione di dimissioni in bianco all'atto dell'assunzione;</li> <li>- non conferma del rapporto di lavoro al termine dell'apprendistato.</li> </ul> <p><u>Ruolo della Consigliera di Parità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verificare il rispetto delle percentuali di assunzione (60%) alla fine dell'apprendistato;</li> <li>- verificare i progetti formativi e proporre contenuti di genere e di parità nell'area del diritto;</li> <li>- partecipare al sottocomitato per gli indirizzi formativi, attivato dalla commissione tripartita provinciale;</li> <li>- verificare i progetti formativi con gli enti bilaterali e le agenzie formative</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Se il contratto di lavoro scade nei primi mesi di gravidanza e non si viene confermati si ha diritto all'assegno di maternità		a 120 ore all'anno		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------	--	--

<p>3)APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI DIPLOMI DI ALTA FORMAZIONE</p> <p>Destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ragazze e ragazzi dai 18 ai 29 anni</li> <li>- se già in possesso di qualifica professionale accesso a 17 anni.</li> </ul> <p>Conseguimento di titolo di studio pari a titoli di studio universitari o alta formazione e specializzazione tecnica superiore</p>	<p>Diritto a tutto quanto previsto dalle leggi sulla maternità. (leggi 1204/71, 53/2000, testo unico 151/2001) in costanza di rapporto di lavoro. Essendo un rapporto di lavoro a tempo determinato alla scadenza dello stesso non interviene la tutela che vieta il licenziamento durante la gravidanza e fino l'anno di età del bambino. Se la gravidanza insorge alla scadenza del contratto si ha diritto all'80% del salario per 5 mesi se si è percepito l'ultimo stipendio entro 60 gg. dall'inizio dell'assenza obbligatoria (7° mese di gravidanza)</p>	<p>Diritto ad usufruire di quanto previsto dalle legislazione vigente (Leggi 1204/71, 53/2000, 104, testo unico 151/2001) solo in costanza di rapporto di lavoro. Congedo per allattamento: se la lavoratrice non viene confermata alla scadenza del contratto il coniuge non può usufruire delle ore di allattamento</p>	<p>La formazione è regolamentata dalle regioni in accordo con le associazioni datoriali territoriali, le università e le altre istituzioni formative. La durata del periodo di apprendistato è rapportata al progetto formativo</p>	<p>La nuova disciplina che deve essere recepita dai contratti nazionali, prevede il sotto inquadramento fino a 2 livelli rispetto alla qualifica da conseguire. A metà del periodo di apprendistato si passa di un livello e a fine apprendistato si acquisisce il livello definitivo. In assenza del recepimento si applica il sistema progressivo. Non versando i contributi, se si viene licenziati per giusta causa o non confermati non si ha diritto alla disoccupazione. Non versando i contributi previdenziali con il passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo il periodo di apprendistato sarà valido solo ai fini dell'accesso alla pensione e il valore della stessa sarà inferiore</p>	<p><u>Dove reperire i dati:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- università;</li> <li>- associazioni datoriali;</li> <li>- centri per l'impiego;</li> <li>- comitati fondi interprofessionali nazionali, regionali e territoriali.</li> </ul> <p><u>Possibili discriminazioni di genere:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nell'avvio al lavoro e nei progetti formativi;</li> <li>- non conferma al termine del periodo di apprendistato.</li> </ul> <p><u>Ruolo della Consigliera di Parità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- partecipazione, se possibile, al tavolo programmatico e agli enti bilaterali interprofessionali;</li> <li>- verificare e proporre nei progetti formativi contenuti di genere, di parità e politiche di conciliazione</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Se il contratto di lavoro scade nei primi mesi di gravidanza e non si viene confermati si ha diritto all'assegno di maternità				
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

**NUOVI LAVORI: CONTRATTO DI INSERIMENTO  
LETTURA IN OTTICA DI GENERE DEL D.LGS. 276/2003 E SUCCESSIVE MODIFICHE**

CONTRATTO DI INSERIMENTO	IMPATTO DI GENERE				SUGGERIMENTI UTILI PER CONSIGLIERA DI PARITÀ
	MATERNITÀ	CONGEDI PARENTALI CONCILIAZIONE	PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE	RETRIBUZIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI PREVIDENZA	(quali suggerimenti dare, come monitorare i dati, dove rintracciare i dati, ecc.)
<p>Il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione lavoro ed è a tempo determinato. Durata del contratto: contratto di 9 mesi che può essere prorogato fino a 18 mesi. Il contratto di 18 mesi, se al termine del quale non si viene assunti, non è più prorogabile. L'accordo interconfederale dell'11/02/2004 ha fissato alcune modalità di applicazione demandando al recepimento dei CCNL di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- regole finali;</li> <li>- piani individuali di inserimento o reinserimento;</li> <li>- tavoli o enti bilaterali nazionali - regionali - territoriali</li> </ul>	<p>Essendo un contratto a tempo determinato non vige la tutela contro i licenziamenti entro l'anno di età del bambino. Per i contratti di 9 mesi si ha diritto al pagamento dell'80% se all'inizio dell'assenza obbligatoria si è percepita una forma di salario entro i 60 gg. dall'inizio dell'assenza, altrimenti si percepisce</p>	<p>Si ha diritto all'assenza facoltativa sino alla scadenza del contratto. Diritto alle ore di allattamento sino alla scadenza del rapporto di lavoro. Diritto ad usufruire di quanto previsto dalla legge 104 in caso di congiunto portatore di handicap, sino alla scadenza del rapporto di lavoro. Alla scadenza del contratto, se la lavoratrice resta disoccupata, il partner non può usufruire delle ore di allattamento</p>	<p>In forma provvisoria, l'accordo interconfederale stabilisce minimo 16 ore di formazione. I CCNL di categoria nel recepire questa forma di lavoro definiranno il luogo (enti bilaterali nazionali, regionali e territoriali) deputato a definire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modalità degli inserimenti;</li> <li>- progetti formativi;</li> <li>- verifica rispetto alla percentuale (60%) di trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.</li> </ul> <p>Per la formazione è previsto anche l'uso del fondo</p>	<p>Applicazione del CCNL del settore merceologico di appartenenza. La lavoratrice e il lavoratore durante il rapporto di lavoro possono essere inquadrati fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello corrispondente alla qualifica da conseguire.</p> <p><u>Disoccupazione</u> Se alla scadenza del contratto non si viene confermate/i e si resta disoccupate/i si ha diritto alla disoccupazione ordinaria i base alle normative vigenti.</p> <p><u>Previdenza</u> In tutte le situazioni in cui è prevista la riduzione al 100% del contributo previdenziale - imprese artigiane, turistiche e altri</p>	<p><u>Dove reperire i dati:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- enti bilaterali nazionali, regionali e territoriali;</li> <li>- centri per l'impiego;</li> <li>- O.O.S.S. di categoria o rappresentanti sindacali aziendali.</li> </ul> <p><u>Eventuali discriminazioni:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiesta di informazioni private nell'inserimento lavorativo;</li> <li>- Mancata trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;</li> <li>- Esclusione dai percorsi formativi;</li> <li>- Inserimenti lavorativi nei lavori a basso contenuto professionale.</li> </ul> <p><u>Azioni possibili:</u> Confronti con enti bilaterali nazionali, regionali e territoriali su:</p>

<p>Destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni;</li> <li>- disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;</li> <li>- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;</li> <li>- lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;</li> <li>- donne di qualsiasi età, residenti in area geografica ad alta disoccupazione femminile;</li> <li>- portatori di handicap.</li> </ul> <p>Possono stipulare il contratto di inserimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;</li> <li>- gruppi di imprese;</li> <li>- associazioni professionali, socio-culturali, sportive;</li> <li>- fondazioni;</li> <li>- enti di ricerca, pubblici e privati;</li> <li>- organizzazioni e associazioni di categoria.</li> </ul> <p>Soggetti esclusi: liberi professionisti.</p> <p>Il contratto di inserimento va stipulato in forma scritta e deve contenere il progetto individuale di inserimento, durata e modalità di formazione</p>	<p>l'assegno di maternità. Per i contratti di 18 mesi, in caso di gravidanza, il periodo di assenza obbligatoria per maternità non viene conteggiato procrastinando pertanto la scadenza del contratto di 6 mesi</p>		<p>interprofessionale. È previsto il libretto formativo del cittadino in cui saranno redatte le competenze acquisite</p>	<p>settori collocate al sud o in territori con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale - per le lavoratrici e i lavoratori i contributi previdenziali sono figurativi. Con il passaggio dal sistema previdenziale a quello contributivo, detti periodi saranno calcolati per il diritto di accesso alla pensione e l'ammontare di quest'ultima avrà valore inferiore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criteri e modalità di avviamento;</li> <li>- Progetti formativi con contenuti di genere;</li> <li>- Verifica rispetto a percentuali di trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.</li> </ul> <p>Azioni di promozione per inserimenti in posizioni lavorative qualificate</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

L'impresa deve mantenere in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti					
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

**NUOVI LAVORI: SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO  
LETTURA IN OTTICA DI GENERE DEL D.LGS. 276/2003 E SUCCESSIVE MODIFICHE**

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	IMPATTO DI GENERE				SUGGERIMENTI UTILI PER CONSIGLIERA DI PARITÀ
	MATERNITÀ	CONGEDI PARENTALI CONCILIAZIONE	PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE	RETRIBUZIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI PREVIDENZA	(quali suggerimenti dare, come monitorare i dati, dove rintracciare i dati, ecc.)
<p><b>TEMPO INDETERMINATO</b> Il rapporto di lavoro è instaurato con l'agenzia somministratrice. Nello svolgimento del lavoro lavoratrici e lavoratori rispondono all'azienda utilizzatrice. Le aziende somministratrici vengono inserite in un apposito albo</p>	<p>Diritto a tutto quanto previsto dalle leggi sulla maternità. (leggi 1204/71, 53/2000, 104, testo unico 151/2001)</p>	<p>Diritto ad usufruire di quanto previsto dalle legislazione vigente. (Leggi 1204/71, 53/2000, 104, testo unico 151/2001)</p>	<p>Le agenzie somministratrici versano il 4% della retribuzione lorda di ogni lavoratrice/lavoratore somministrato su un fondo nazionale da utilizzare per promuovere la qualificazione e riqualificazione. Costituiti gli Enti Bilaterali nazionale e regionale con il compito di promuovere, approvare e controllare i progetti formativi</p>	<p>Applicazione integrale del contratto nazionale di lavoro adottato dall'azienda utilizzatrice. Salvo diverse intese previste da accordi collettivi aziendali riconoscimento del salario accessorio e dei servizi aziendali previsto dall'azienda utilizzatrice. Diritto ad una indennità mensile di disponibilità di € 350 divisibile per quote orarie (173). Diritto alla disoccupazione ordinaria come previsto dalla legislazione in materia se si viene licenziati. Contributi previdenziali e assicurativi versati</p>	<p>Questa forma di lavoro è prevalentemente rivolta a figure altamente professionalizzate ed è utilizzata quasi esclusivamente da maschi. <u>I dati si ricercano presso:</u> - agenzie somministratrici; - organizzazioni sindacali o R.S.A; - enti bilaterali; - centri per l'impiego. <u>Possibili discriminazioni di genere:</u> - nella richiesta di informazioni private nella selezione del personale; - nei progetti di formazione e riqualificazione; - nell'avviamento o ricollocazione del personale</p>

				dall'agenzia somministratrice	
<p><b>TEMPO DETERMINATO</b>  Il rapporto di lavoro è instaurato con l'agenzia somministratrice.  Nello svolgimento del lavoro lavoratrici e lavoratori rispondono all'azienda utilizzatrice.  È vietato assumere lavoratori/trici in somministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per sostituire lavoratori/trici in sciopero;</li> <li>- se l'azienda utilizzatrice ha effettuato, nei sei mesi precedenti, licenziamenti collettivi di lavoratrici/lavoratori con uguali mansioni o usufruito di cassa integrazione ordinaria o straordinaria</li> </ul>	<p>Essendo un lavoro a tempo determinato, anche se si è in gravidanza, al termine del periodo previsto dal contratto di assunzione il rapporto di lavoro cessa.  Diritto a percepire l'80% o il 100% del salario durante la gravidanza solo se si è percepito un salario entro 60 gg. dall'inizio dell'assenza obbligatoria (7° o 8° mese di gravidanza). In caso contrario si ha diritto all'assegno di maternità</p>	<p>Diritto all'assenza facoltativa sino alla durata del rapporto di lavoro.  Diritto alle ore per allattamento sino alla durata del rapporto di lavoro.  Con la cessazione del rapporto di lavoro, se la madre resta disoccupata, il padre non può richiedere le ore di assenza per allattamento.  Durante il periodo lavorativo in presenza di figli o congiunti portatori di disabilità riconosciute si ha diritto a quanto previsto dalla legge 104.  Si assiste in pratica ad un depotenziamento dell'uso dei congedi parentali perché prioritario resta il lavoro</p>	<p>Progetti di formazione per orientamento qualificazione e riqualificazione utilizzando il fondo del 4%.  Enti bilaterali nazionali e regionali attuano le stesse procedure previste dal tempo indeterminato</p>	<p>Per tutto il periodo lavorativo si applica il contratto collettivo adottato dall'azienda utilizzatrice e i lavoratori/trici usufruiscono degli eventuali servizi aziendali (es. mensa).  Se si viene licenziati o si danno le dimissioni per giusta causa si ha diritto alla disoccupazione se si sono versati contributi per 52 settimane nell'ultimo biennio.  In caso di dimissioni durante la gravidanza o nel primo anno di vita del bambino si ha diritto alla disoccupazione ordinaria sempre in presenza di 52 settimane contributive nel biennio precedente.  I contributi previdenziali e assicurativi sono versati dall'agenzia somministratrice.  Essendo il periodo lavorativo intercalato da periodi non lavorativi e con il passaggio al sistema</p>	<p><u>I dati si ricercano presso:</u>  - le agenzie somministratrici;  - le organizzazioni sindacali o R.S.A.  <u>Eventuali discriminazioni di genere:</u>  - nelle richieste dati personali privati;  - nella selezione del personale;  - nei progetti di formazione;  - nell'avviamento o ricollocazione del personale;  - nell'invio al lavoro di donne in gravidanza</p>

				previdenziale contributivo per accedere alla pensione serviranno più anni di lavoro e le stesse saranno più basse	
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**NUOVI LAVORI: LAVORO RIPARTITO  
LETTURA IN OTTICA DI GENERE DEL D.LGS. 276/2003 E SUCCESSIVE MODIFICHE**

LAVORO RIPARTITO	IMPATTO DI GENERE				SUGGERIMENTI UTILI PER CONSIGLIERA DI PARITÀ
	MATERNITÀ	CONGEDI PARENTALI CONCILIAZIONE	PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE	RETRIBUZIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI PREVIDENZA	<i>(quali suggerimenti dare, come monitorare i dati, dove rintracciare i dati, ecc.)</i>
<p>È una forma di lavoro in cui due lavoratrici/lavoratori occupano a tempo parziale - alternandosi - la stessa posizione lavorativa. La coppia, previa comunicazione al datore di lavoro, può decidere di modificare la distribuzione dell'orario di lavoro, anche settimanalmente. Le dimissioni o il licenziamento di un/a lavoratore/trice comporta l'estinzione del rapporto di lavoro anche dell'altro/a lavoratore/trice. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata</p>	<p>Alla lavoratrice in gravidanza si applica tutto quanto previsto dalle leggi sulla maternità. (leggi 1204/71, 53/2000, testo unico 151/2001). Essendo il contratto di lavoro stipulato con il vincolo di coppia il legislatore non specifica cosa succede al partner lavorativo non in</p>	<p>Diritto ad usufruire di quanto previsto dalle legislazione vigente. (Leggi 1204/71, 53/2000, 104, testo unico 151/2001). Le ore di allattamento sono rapportate all'orario di lavoro. Anche riguardo a questi diritti la legislazione non specifica cosa succede al partner lavorativo che non usufruisce del congedo</p>	<p>Il D.L. 61/2000 e l'art. 46 del D.L. 276/03 sanciscono il principio di non discriminazione tra part-time e full-time. Lavoratrici e lavoratori part-time quasi sempre sono esclusi da progetti formativi, spesso relegati a funzioni e lavori marginali con ripercussioni su qualificazione e sviluppo di carriera. Essendo il part-time svolto prevalentemente da donne, si incrementa il</p>	<p>Applicazione totale del contratto collettivo di lavoro del settore di appartenenza. Applicazione del salario accessorio aziendale rapportato alle ore prestate. <u>Ammortizzatori</u> Diritto agli ammortizzatori sociali (CIG, disoccupazione, ecc.) previsti dalle normative vigenti in base al settore di appartenenza e alle dimensioni dell'impresa. <u>Previdenza</u> Con il passaggio dal sistema previdenziale retributivo al</p>	<p><u>Dove reperire i dati:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- centri per l'impiego;</li> <li>- enti bilaterali nazionali, regionali e territoriali.</li> </ul> <p><u>Eventuali discriminazioni:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- segregazione verticale;</li> <li>- segregazione orizzontale;</li> <li>- segregazione tipologie lavorative;</li> <li>- esclusione dalla formazione;</li> </ul> <p><u>Azioni</u> Forma di lavoro da proporre per allargare le opportunità di lavoro e per favorire pratiche conciliative, purché non sia rivolta esclusivamente alle donne e non sia prolungata nel tempo. Assistere la lavoratrice ed il lavoratore per superare nella</p>

<p>ai CCNL e, in assenza, si applica la normativa del part-time</p>	<p>gravidanza</p>		<p>divario formativo e professionale. Richiedere, laddove esistono gli enti bilaterali, che parte dei fondi interprofessionali siano riservati per la formazione indirizzata alle persone che svolgono lavoro part-time</p>	<p>sistema contributivo si allunga il periodo lavorativo per accedere alla pensione e la stessa avrà valore più basso</p>	<p>negoziare il vincolo di coppia facendo assumere all'impresa l'impegno ad individuare un terzo partner nel caso uno dei due fosse impossibilitato ad assolvere la prestazione lavorativa</p>
---------------------------------------------------------------------	-------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**NUOVI LAVORI: PART TIME**  
**LETTURA IN OTTICA DI GENERE DEL D.LGS. 276/2003 E SUCCESSIVE MODIFICHE**

LAVORO A TEMPO PAZIALE  INDETERMINATO	IMPATTO DI GENERE				SUGGERIMENTI UTILI PER CONSIGLIERA DI PARITÀ
	MATERNITÀ	CONGEDI PARENTALI CONCILIAZIONE	PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE	RETRIBUZIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI PREVIDENZA	<i>(quali suggerimenti dare, come monitorare i dati, dove rintracciare i dati, ecc.)</i>
<p>Il lavoro a tempo parziale può essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- orizzontale;</li> <li>- verticale;</li> <li>- misto.</li> </ul> <p>Il contratto di lavoro part-time deve avere forma scritta e indicare l'articolazione dell'orario.</p> <p>È obbligatorio depositare presso l'Ispettorato del Lavoro i contratti individuali di passaggio dal full-time al part-time e viceversa.</p> <p>I contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono le percentuali e le funzioni che possono accedere al part-time.</p> <p>La negoziazione territoriale o aziendale può definire modalità ulteriormente flessibili sia sugli orari che sul salario</p>	<p>Diritto a tutto quanto previsto dalle leggi sulla maternità. (leggi 1204/71, 53/2000, testo unico 151/2001)</p>	<p>Diritto ad usufruire di quanto previsto dalla legislazione vigente. (Leggi 1204/71, 53/2000, 104, testo unico 151/2001).</p> <p>Le ore di allattamento sono rapportate all'orario di lavoro.</p> <p>Spesso è un orario scelto dalle donne per conciliare lavoro per il mercato con il lavoro di cura.</p> <p>L'introduzione del lavoro supplementare e delle clausole di flessibilità temporale per il part-time orizzontale e le clausole elastiche</p>	<p>Il D.L. 61/2000 e l'art. 46 del D.L. 276/03 sanciscono il principio di non discriminazione tra part-time e full-time.</p> <p>Lavoratrici e lavoratori part-time quasi sempre sono esclusi da progetti formativi, spesso relegati a funzioni e lavori marginali con ripercussioni su qualificazione e sviluppo di carriera.</p> <p>Essendo il part-time svolto prevalentemente da donne, si incrementa il divario formativo e professionale.</p> <p>Richiedere, laddove esistono gli enti bilaterali, che parte</p>	<p>Applicazione totale del contratto collettivo di lavoro del settore di appartenenza.</p> <p>La normativa vigente consente alla contrattazione territoriale e aziendale di definire per chi effettua il part-time salari accessori diversi rispetto a chi effettua il full-time.</p> <p>Diritto agli ammortizzatori sociali in base alle normative vigenti.</p> <p>Con il passaggio dal sistema previdenziale retributivo al sistema contributivo si allunga il periodo lavorativo per accedere alla pensione e la stesa avrà valore più basso.</p> <p>A fronte di assunzioni a tempo pieno la precedenza</p>	<p><u>Dove reperire i dati:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ispettorato del Lavoro per i contratti di passaggio da part-time a full-time e viceversa;</li> <li>- centri per l'impiego;</li> <li>- enti bilaterali territoriali.</li> </ul> <p><u>Eventuali discriminazioni:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- segregazione verticale;</li> <li>- segregazione orizzontale;</li> <li>- segregazione tipologie lavorative;</li> <li>- esclusione dalla formazione;</li> <li>- esclusione da forme di salario accessorio.</li> </ul> <p>Forma di lavoro da proporre per allargare le opportunità di lavoro e per favorire pratiche conciliative, allargandola anche ai maschi comunque da utilizzare limitatamente nel tempo affinché non si trasformi in segregazione lavorativa.</p> <p>Assistere la lavoratrice ed il lavoratore per quanto riguarda il</p>

		<p>per il part-time verticale o misto che vincolano lavoratori/trici a prestare lavoro oltre l'orario pattuito originariamente depotenzia gli effetti di conciliazione. Passa in secondo ordine il bisogno individuale rispetto alle necessità dell'impresa</p>	<p>dei fondi interprofessionali siano riservati per la formazione indirizzata alle persone che svolgono lavoro part-time</p>	<p>del passaggio spetta alle lavoratrici e ai lavoratori part-time purché ciò sia espressamente citato nel contratto part-time individuale. L'inosservanza di ciò dà diritto al risarcimento di danni economici</p>	<p>lavoro supplementare e le clausole elastiche, lavoro straordinario ed eventuali procedimenti disciplinari avviati dal datore di lavoro</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**NUOVI LAVORI: LETTURA IN OTTICA DI GENERE DEL D.LGS. 276/2003 E SUCCESSIVE MODIFICHE**

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA A PROGETTO	IMPATTO DI GENERE				SUGGERIMENTI UTILI PER CONSIGLIERA DI PARITÀ
	MATERNITÀ	CONGEDI PARENTALI CONCILIAZIONE	PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE	RETRIBUZIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI PREVIDENZA	(quali suggerimenti dare, come monitorare i dati, dove rintracciare i dati, ecc.)
<p>Il Co.co.pro è un accordo tra committente e collaboratore, che presta la sua opera, in un rapporto individuale, con autonomia organizzativa nello svolgimento dell'attività, talora anche rispetto al tempo e al luogo. D'altro canto l'attività è collegata funzionalmente e strutturalmente all'organizzazione del committente, che non detiene, ovviamente, l'esercizio del potere direttivo e disciplinare nei confronti del collaboratore, definito anche parasubordinato o consulente. Fatte salve le esclusioni di cui all'art. 61, c. 3 del D.Lgs.276/2003, che rientrano nel co.co.co., il CONTRATTO A PROGETTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>È riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di essi;</li> </ul>	<p>LA GRAVIDANZA COMPORTA LA SOSPENSIONE DEL RAPPORTO E LA PROROGA DELLO STESSO PER 180 GIORNI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il contratto comporta l'iscrizione all'INPS, gestione separata, che dà diritto alla tutela della maternità, purché la collaboratrice, non iscritta ad altri albi o casse previdenziali: <ol style="list-style-type: none"> <li>non goda di altre forme di copertura previdenziale obbligatoria</li> <li>non sia titolare di pensione diretta o di reversibilità</li> <li>goda di almeno tre mensilità di contribuzione attribuite nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto.</li> </ol> </li> </ul> <p>Nel caso, la tutela della maternità è</p>	Non previsti	Nessun adempimento	<p>1-l/le collaboratori/trici si devono iscrivere alla GESTIONE SEPARATA la cui aliquota, per chi non ha altra copertura previdenziale, varia dal 18 al 19% in base al compenso, un terzo della quale, salvo casi particolari, a carico del collaboratore. Un'aliquota ulteriore dello 0,5% ha esteso la copertura previdenziale per la tutela della maternità e l'assegno per il nucleo familiare a determinate situazioni.</p> <p>L'aliquota previdenziale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>oltre ad essere circa i 2/3 di quella prevista per il lavoro dipendente, fa parte della gestione separata</li> </ul>	<p><u>Dove reperire i dati:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>centri per l'impiego;</li> <li>O.O.S.S. di categoria o rappresentanti sindacali aziendali;</li> <li>INPS, che, per ora, non separa le tipologie di contratti della gestione separata.</li> </ul> <p><u>Eventuali discriminazioni:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il rapporto che si instaura è totalmente libero, quindi, in linea teorica, non esistono discriminazioni. In pratica, mentre per le professionalità di livello elevato, o particolari, esiste parità contrattuale, nei casi di modeste professionalità, la disparità nella contrattazione è a favore del committente. Molto spesso sono donne le contraenti fragili di questo tipo di collaborazione</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• IMPONE NECESSARIAMENTE LA FORMA SCRITTA;</li> <li>• Deve indicare la durata, determinata o determinabile, il corrispettivo e i termini di pagamento;</li> <li>• Quando si verifica che il co.co.pro. ceda in realtà un lavoro subordinato, il contratto si trasforma in “un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti “(art. 69,c 2, D.Lgs 276/03), mantenendo i tempi di durata previsti</li> </ul>	<p>regolata nelle stesse forme e modalità previste dalla legge per le lavoratrici dipendenti che riguardano l’astensione obbligatoria. Il diritto all’indennità di maternità compete per cinque mesi complessivamente e tale limite vale anche in caso di parto prematuro.</p> <p>L’indennità è pari all’80% del compenso medio giornaliero percepito dalla collaboratrice nei dodici mesi che precedono l’inizio del periodo indennizzabile (due mesi prima della nascita).</p> <p>L’INPS non eroga l’assegno di aborto, ma l’interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno, è equiparata al parto.</p> <p>L’INPS ha stabilito che non sussista l’obbligo di astensione dal lavoro nei due mesi precedenti e nei tre mesi successivi al parto; inoltre non sono ipotizzabili indennità per “interdizione anticipata”</p>			<p>e non è unificabile con eventuali contributi da lavoro dipendente;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è pensionabile solo se si sono maturati almeno cinque anni di contributi.</li> </ul> <p>2- dal 1° gennaio 2000 ai soggetti iscritti alla gestione separata spetta un’indennità di MALATTIA ESCLUSIVAMENTE PER I PERIODI DI DEGENZA OSPEDALIERA</p> <p>2-NON ESISTONO FERIE</p> <p>3-Esiste il contributo INAIL, una parte del quale, contrariamente a quanto accade ai lavoratori dipendenti, è a carico dei collaboratori stessi. Inoltre, l’indennizzo non supera il 60% del compenso;</p> <p>4-Malattia e infortunio sospendono, senza proroga, il contratto. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata del contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile</p>	<p><b>Azioni possibili:</b> Diffondere informazioni su questo contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificando, attraverso indagini opportune, i casi nei quali questo contratto venga utilizzato impropriamente quale attività dipendente o come periodo di prova eludendo le norme dei CCNL;</li> <li>- <b>CONSIGLIANDO UNA CLAUSOLA CONTRATTUALE DOVE LA DURATA DELL’ACCORDO SIA INFERIORE ALL’IMPEGNO LAVORATIVO, PER DARE LA POSSIBILITÀ DI UN PERIODO DI RIPOSO E/O MALATTIA NON PREVISTI DALLE NORME.;</b></li> <li>- <u>Consigliando la definizione di indicatori precisi per verificare l’esistenza del progetto, l’attuazione dello stesso e delle sue fasi, al fine di ridurre le contestazioni rispetto all’adempimento degli impegni assunti;</u></li> <li>- <b>Consigliando di non firmare il contratto senza previa consulenza di esperti/e (consigliera di parità, sindacati...)</b></li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**NUOVI LAVORI: LETTURA IN OTTICA DI GENERE DEL D.LGS. 276/2003 E SUCCESSIVE MODIFICHE**

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	IMPATTO DI GENERE			SUGGERIMENTI UTILI PER CONSIGLIERA DI PARITÀ	
	MATERNITÀ	CONGEDI PARENTALI CONCILIAZIONE	PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE	RETRIBUZIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI PREVIDENZA	
<p>Il Co.co.co è un accordo tra committente e collaboratore, che presta la sua opera, in un rapporto individuale, con autonomia organizzativa nello svolgimento dell'attività, talora anche rispetto al tempo e al luogo. D'altro canto l'attività è collegata funzionalmente e strutturalmente all'organizzazione del committente, che non detiene, ovviamente, l'esercizio del potere direttivo e disciplinare nei confronti del collaboratore, definito anche parasubordinato o consulente. A norma dell'art. 61, c. 3 del D.Lgs.276/2003, sono esclusi dalla disciplina del contratto a progetto, e quindi rientrano nel contratto di collaborazione coordinata e continuativa, circa 1.000.000 di persone, cioè i rapporti attivati con:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. agenti e rappresentanti di commercio</li> <li>2. coloro per i quali è</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contratto comporta l'iscrizione all'INPS, gestione separata, che dà diritto alla tutela della maternità, purché la collaboratrice, non iscritta ad altri albi o casse previdenziali:             <ol style="list-style-type: none"> <li>4. non goda di altre forme di copertura previdenziale obbligatoria</li> <li>5. non sia titolare di pensione diretta o di reversibilità</li> <li>6. goda di almeno tre mensilità di contribuzione attribuite nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto.</li> </ol> </li> </ul> <p>Nel caso, la tutela della maternità è regolata nelle stesse forme e modalità previste dalla legge per le lavoratrici dipendenti che riguardano l'astensione obbligatoria. Il diritto all'indennità di maternità compete per cinque mesi complessivamente e</p>	Non previsti	Nessun adempimento	<p>I/le collaboratori/trici si devono iscrivere alla gestione separata la cui aliquota, per chi non ha altra copertura previdenziale, varia dal 18 al 19% in base al compenso, un terzo della quale, salvo casi particolari, a carico del collaboratore. Un'aliquota ulteriore dello 0,5% ha esteso la copertura previdenziale per la tutela della maternità e l'assegno per il nucleo familiare a determinate situazioni.</p> <p>L'aliquota previdenziale:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. oltre ad essere circa i 2/3 di quella prevista per il lavoro dipendente, fa parte della</li> </ol>	<p><u>Dove reperire i dati:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- centri per l'impiego;</li> <li>- O.O.S.S. di categoria o rappresentanti sindacali aziendali;</li> <li>- INPS, che, per ora, non separa le tipologie di contratti della gestione separata</li> </ul> <p><u>Eventuali discriminazioni:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il rapporto che si instaura è totalmente libero, quindi, in linea teorica, non esistono discriminazioni. In pratica, mentre per le professionalità di livello elevato, o particolari, esiste parità contrattuale, nei casi di modeste professionalità, la disparità nella contrattazione è a favore del committente. Molto spesso sono donne le contraenti fragili di questo tipo di collaborazione.</li> </ul> <p><u>Azioni possibili:</u></p>

<p>necessaria l'iscrizione a specifici albi professionali, già esistenti al momento dell'entrata in vigore del D.Lgs. 276/2003</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società</li> <li>4. partecipanti a collegi e commissioni</li> <li>5. pensionati/e al raggiungimento del 65° anno d'età</li> <li>6. collaboratori/trici di associazioni e società sportive riconosciute dal C.O.N.I.</li> <li>7. LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (circa 400.000 persone)</li> </ol> <p>LA FORMA SCRITTA NON È OBBLIGATORIA</p>	<p>tale limite vale anche in caso di parto prematuro. L'indennità è pari all'80% del compenso medio giornaliero percepito dalla collaboratrice nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo indennizzabile (due mesi prima della nascita). L'INPS non eroga l'assegno di aborto, ma l'interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno, è equiparata al parto.</p> <p>L'INPS ha stabilito che non sussista l'obbligo di astensione dal lavoro nei due mesi precedenti e nei tre mesi successivi al parto; inoltre non sono ipotizzabili indennità per "interdizione anticipata".</p> <p>È POSSIBILE PREVEDERE IL PREAVVISO PER INTERROMPERE IL CONTRATTO: SPESSO IL COMMITTENTE LO APPLICA QUANDO VIENE A CONOSCERE CHE LA COLLABORATRICE È INCINTA</p>			<p>gestione separata e non è unificabile con eventuali contributi da lavoro dipendente;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. è pensionabile solo se si sono maturati almeno cinque anni di contributi.</li> </ol> <p>NON ESISTONO NÈ FERIE, NÈ MALATTIA</p>	<p>Diffondere informazioni su questo contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consigliando la forma scritta in ogni caso, per evitare contestazioni circa gli impegni reciproci quali l'attività da svolgere, il compenso e i suoi tempi, eventuali penali;</li> <li>- Verificando, attraverso indagini opportune, i casi nei quali questo contratto venga utilizzato impropriamente quale attività dipendente o come periodo di prova eludendo le norme dei CCNL.;</li> <li>- CONSIGLIANDO UNA CLAUSOLA CONTRATTUALE DOVE LA DURATA DELL'ACCORDO SIA INFERIORE ALL'IMPEGNO LAVORATIVO, PER DARE LA POSSIBILITÀ DI UN PERIODO DI RIPOSO E/O MALATTIA NON PREVISTI DALLE NORME.</li> <li>- Consigliando di non firmare il contratto senza previa consulenza di esperti/e (consigliera di parità, sindacati...)</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**NUOVI LAVORI: LETTURA IN OTTICA DI GENERE DEL D.LGS. 276/2003 E SUCCESSIVE MODIFICHE**

LAVORI OCCASIONALI	IMPATTO DI GENERE			SUGGERIMENTI UTILI PER CONSIGLIERA DI PARITÀ	
	MATERNITÀ	CONGEDI PARENTALI CONCILIAZIONE	PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE	RETRIBUZIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI PREVIDENZA	
<p>Il collaboratore occasionale svolge l'attività in modo autonomo come supporto al raggiungimento di obiettivi momentanei del committente O DEI COMMITTENTI.</p> <p>Se il compenso, per ogni singolo committente, è inferiore o eguale a 5000 euro, l'attività non deve superare i trenta giorni lavorativi, indipendentemente dalle ore svolte ogni giorno.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se uno dei due limiti è superato:               <ol style="list-style-type: none"> <li>se vi sono i requisiti, diviene contratto a progetto</li> <li>altrimenti,</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non tutelata se il compenso è inferiore o eguale a 5000 euro presso ogni singolo committente.</li> <li>Tutelata solo quando la collaboratrice, supera, presso almeno un singolo committente, il compenso annuo di 5000 euro, e deve iscriversi all'INPS, gestione separata. L'iscritta per attività libero-professionale, come la collaborazione occasionale, ha diritto alla tutela della maternità, purché non sia iscritta ad altri albi o casse previdenziali, a condizione che:               <ol style="list-style-type: none"> <li>non goda di altre forme di copertura previdenziale obbligatoria</li> <li>non sia titolare di pensione diretta o di reversibilità</li> <li>risultino attribuite almeno tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto.</li> </ol> </li> </ul> <p>Nel caso, la tutela della maternità è regolata nelle stesse forme e modalità previste dalla</p>	Non previsti	Nessun adempimento	<p>Il compenso è assoggettato a ritenuta d'acconto del 20% che non esaurisce gli obblighi fiscali del professionista relativi al reddito complessivo annuo. Il collaboratore presenterà, alla fine del rapporto, una notula firmata al committente.</p> <p>Se il compenso supera 5.000 euro l'anno presso un singolo committente, i collaboratori sono obbligati a iscriversi e versare contributi previdenziali presso la gestione separata INPS dei lavoratori parasubordinati.</p> <p>NON ESISTONO NE' FERIE,</p>	<p><u>Dove reperire i dati:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>centri per l'impiego;</li> <li>O.O.S.S. di categoria o rappresentanti sindacali aziendali;</li> <li>INPS, che, per ora, non separa le tipologie di contratti della gestione separata</li> </ul> <p><u>Eventuali discriminazioni:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il rapporto che si instaura è totalmente libero, quindi, in linea teorica, non esistono discriminazioni. In pratica, mentre per le professionalità di livello elevato, o particolari, esiste parità contrattuale, nei casi di modeste professionalità, la disparità nella contrattazione è a favore del committente. Molto spesso sono donne le contraenti fragili di questo tipo di collaborazione.</li> <li>L'indennità di maternità si</li> </ul>

<p>rapporto dipendente, --ovviamente, valgono gli stessi limiti che sono stati superati.</p> <p>LA FORMA SCRITTA NON È OBBLIGATORIA</p>	<p>legge per le lavoratrici dipendenti che riguardano l'astensione obbligatoria. Il diritto all'indennità di maternità compete per cinque mesi complessivamente e tale limite vale anche in caso di parto prematuro. L'indennità è pari all'80% del compenso medio giornaliero percepito dalla collaboratrice nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo indennizzabile (due mesi prima della nascita). L'INPS non eroga l'assegno di aborto, ma l'interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno, è equiparata al parto.</p> <p>L'INPS ha stabilito che non sussista l'obbligo di astensione dal lavoro nei due mesi precedenti e nei tre mesi successivi al parto; inoltre non sono ipotizzabili indennità per "interdizione anticipata"</p>			<p>NE' MALATTIA</p>	<p>riduce in varia misura nel caso non tutti i dodici mesi prima dell'astensione obbligatoria siano coperti da compensi che, comunque, vanno distribuiti su dodici mesi.</p> <p><u>Azioni possibili:</u> Diffondere informazioni su questo contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consigliando la forma scritta in ogni caso, per evitare contestazioni circa gli impegni reciproci quali l'attività da svolgere, il compenso e i suoi tempi, eventuali penali;</li> <li>- Verificando, attraverso indagini opportune, i casi nei quali questo contratto viene utilizzato impropriamente quale periodo di prova eludendo le normative dei CCNL.</li> <li>- CONSIGLIANDO UNA CLAUSOLA CONTRATTUALE DOVE LA DURATA DELL'ACCORDO SIA INFERIORE ALL'IMPEGNO LAVORATIVO, PER DARE LA POSSIBILITÀ DI UN PERIODO DI RIPOSO E/O MALATTIA NON PREVISTI DALLE NORME.</li> <li>- <b>Consigliando di non firmare il contratto senza previa consulenza di esperti/e (consigliera di parità, sindacati...)</b></li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## NUOVI LAVORI: IMPATTO SULLA FORMAZIONE

NUOVI LAVORI: FORMAZIONE  
LETTURA IN OTTICA DI GENERE DEL D.LGS. 276/2003  
E SUCCESSIVE MODIFICHE

Ogni qualvolta si parla di formazione il riferimento va all'Unione europea. Da un lato è proprio dall'Europa che proviene lo stimolo - rivolto agli Stati membri - verso una rinnovata attenzione al tema.

L'obiettivo generale dell'Unione europea per il periodo 2000-2006 consiste nel favorire lo sviluppo dell'occupabilità della popolazione in età attiva attraverso la qualificazione delle risorse umane. Viene infatti sottolineata la necessità di ammodernamento e innovazione dei sistemi di istruzione e formazione, accrescendo la qualità dei sistemi formativi e sviluppando un'offerta calibrata sui fruitori, utilizzando metodologie innovative, con approcci individualizzati e strumenti tali da permettere l'acquisizione e l'apprendimento di conoscenze e competenze adeguate all'evoluzione del sistema produttivo (Memorandum della UE, 2000).

Nella Raccomandazione 2004/741/CE del Consiglio, del 14 ottobre 2004, concernente l'attuazione delle politiche dell'occupazione degli Stati membri [Gazzetta ufficiale L 326 del 29.10.2004], vengono fissate le priorità per l'attuazione delle politiche dell'occupazione da parte degli Stati membri e delle parti sociali. Essa li invita in particolare a migliorare la capacità d'adattamento dei lavoratori e delle imprese, ad attirare un maggior numero di persone nel mercato del lavoro, a fare del lavoro una vera opzione per tutti, ad investire maggiormente ed in modo più efficace nel capitale umano e nella formazione permanente nonché a garantire l'attuazione efficace delle riforme attraverso una migliore governance. Per la prima volta le raccomandazioni del Consiglio si rivolgono anche ai dieci nuovi Stati membri dell'Unione europea.

Per la formazione, ed in particolare per la formazione al lavoro e per quella continua, si riconferma il ruolo di strumento di politica attiva del lavoro.

Del resto la lettera d) dell'art. 3 del D.Lgs. 196/2000 indica, come compito delle Consigliere di parità, il "sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità"; pertanto occorrerà verificare se sussista, o meno, parità di accesso per chi rientra nelle nuove tipologie lavorative e se, in particolare per le donne, si evidenzino eventualmente difficoltà maggiori rispetto a quelle degli uomini.

La riflessione verrà sviluppata sotto i seguenti profili:

- indirizzo delle risorse comunitarie
- i fondi nazionali (formazione continua e finanziamenti L. 53/2000 e legge 125/91)
- l'utilizzo delle opportunità formative alla luce delle problematiche di conciliazione fra tempi di lavoro e di vita

e verrà trattata limitatamente all'ambito delle tipologie previste dal D.Lgs. 276/03 e successive modifiche.

Da un lato tale analisi sconta il fatto che dal punto di vista della programmazione il sessennio 2000-2006 sta giungendo al termine e al momento non appare ancora chiaro il panorama relativo ai quelli che saranno i finanziamenti comunitari per l'Italia, anche alla luce dell'entrata dei nuovi Paesi nell'Unione europea che potrebbero attrarre la maggior parte delle risorse comunitarie.

Se nelle attività di formazione sul lavoro (formazione continua) i Piani Operativi Regionali hanno tenuto conto delle nuove tipologie lavorative destinando fondi per le attività formative rivolte a figure afferenti a tali ambiti (individuando nelle donne e nella bassa scolarità priorità nell'erogazione di tali finanziamenti), al momento non ci è dato di conoscere quale evoluzione si presenterà nella nuova fase di programmazione. Si può comunque presupporre che, essendo le pari opportunità una delle quattro priorità individuate a livello europeo, l'attenzione permarrà pur in presenza di risorse più limitate.

D'altro canto le analisi dei rapporti biennali delle Consigliere di parità regionali sulla formazione aziendale in generale, e quelle effettuate a vario livello sulla formazione finanziata<sup>1</sup> nell'asse D1 (formazione continua) del Fondo Sociale Europeo (FSE), hanno evidenziato come dal punto di vista quantitativo le donne siano meno presenti tra gli allievi, facendo presupporre che di fatto vi sia un minore investimento sulle lavoratrici rispetto i lavoratori da parte delle aziende pubbliche e private.

Con la Legge Finanziaria 2001 (Legge 388/2000) vengono introdotti nell'ordinamento italiano i fondi interprofessionali (Art. 118. Interventi in materia di formazione professionale nonché disposizioni in materia di attività svolte in fondi comunitari e di Fondo sociale europeo).

*Nascono al fine di “promuovere, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, lo sviluppo della formazione professionale continua, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori, possono essere istituiti, per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato, nelle forme di cui al comma 6, fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua”.*

*Derivano da “accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale possono prevedere la istituzione di fondi anche per settori diversi. Il fondo relativo ai dirigenti può essere istituito con accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei dirigenti comparativamente più rappresentative”.*

---

<sup>1</sup> A titolo di esempio si veda R.M. Amorevole, “Che genere di formazione?”, Provincia di Bologna, 2005.

I fondi finanziano *“piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali, nella misura del 100 per cento del progetto nelle aree depresse di cui all’obiettivo 1 del regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999 e nella misura del 50 per cento nelle altre aree”*.

Ai fondi *“afferiscono, progressivamente e secondo le disposizioni di cui al presente articolo, le risorse derivanti dal gettito del contributo integrativo stabilito dall’articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, relative ai datori di lavoro che aderiscono a ciascun fondo”*.

Le parti sociali hanno definito accordi, statuti e regolamenti dei Fondi, il cui funzionamento è stato autorizzato con un Decreto del Ministero del Lavoro (vedi Accordi, Statuti e Regolamenti <http://www.eformazionecontinua.it/>).

I fondi interprofessionali per la formazione continua costituiranno uno degli strumenti fondamentali per sviluppare il peso e la qualità della formazione dei lavoratori nel nostro paese.

Nascono dunque da accordi tra le parti sociali e tra questi e i governi realizzati negli anni '90. Tali accordi prevedevano la costituzione di Fondi bilaterali, gestiti dalle parti sociali, che utilizzando lo 0.30% del monte salari che le imprese versano all'INPS, realizzano piani formativi aziendali, settoriali, territoriali e individuali. I beneficiari delle attività formative sono lavoratori e lavoratrici dipendenti, così come è desumibile dai bandi fino ad oggi pubblicati, in alcuni casi (non tanti) viene esplicitato che progetti rivolti a donne avranno priorità nei finanziamenti.

Quindi, per quanto riguarda la formazione aziendale, se si escludono alcune realtà nelle quali - per effetto della contrattazione aziendale - le opportunità formative vengono offerte anche a lavoratrici e lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto, prevalentemente coloro che non appartengono alla categoria dei dipendenti non accedono alla formazione.

Anche per quanto riguarda gli artt. 5 (congedi per la formazione) e 6 (congedi per la formazione continua) della Legge 53/2000, non sono previste opportunità in tal senso per chi non sia dipendente. Anche l'applicazione di quanto previsto alla lettera b) dell'art. 9, le figure di riferimento sono lavoratrici e lavoratori dipendenti che rientrano dopo un congedo di maternità-paternità.

Unica opportunità di formazione riconosciuta - in termini di copertura finanziaria dei costi all'azienda che la promuove - rivolta alle donne inserite con le tipologie contrattuali *non standard* appare essere la L. 125/91 che, nel piano programma al punto 3) prevede la possibilità di intervenire nei confronti di tali figure.

Altro spunto di riflessione lo offre il tema della conciliazione: in presenza di soggetti che nella maggior parte dei casi non fanno riferimento ad un orario definito (es. part time flessibili, co.co.co, co.pro, prestazioni occasionali, lavoro a chiamata, ecc...) risulterà molto difficile conciliare tempi di lavoro e tempi di vita. Il persistere del modello della *doppia presenza* per le donne porterà poi ad aggravare questo vincolo, rendendo difficile la scelta della formazione in un'ottica di impegno aggiuntivo.

Nell'erogazione delle attività formative - e in questo le Consigliere di parità dovranno sorvegliare - diverrà quindi necessario, al fine di favorire l'accesso delle donne a percorsi formativi di vario livello, sollecitare l'offerta formativa verso modalità maggiormente fruibili per le donne.

## ANALISI GIURIDICA ANALITICA, SEMANTICA DELLA NORMATIVA RIFERITA AL MERCATO DEL LAVORO

Per agevolare l'analisi della normativa comunitaria e nazionale riferita al mercato del lavoro, si è proceduto ad una lettura analitica, semantica e giuridica della recente normativa, introdotta dalla Legge 30/2003, dal D.Lgs. attuativo n. 276/2003 e dalle successive modifiche, per cercare di fornire indicazioni utili per la Consigliera di parità.

Sul tema, sono state ritenute fondamentali:

- le Direttive Comunitarie: 15 dicembre 1997, n. 97/91 e n. 76/207/CEE (così come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE) ;
- la legislazione nazionale: fonti primarie e secondarie (tra cui D.M., C.M., accordi interconfederali e circolari amministrative).

La lettura ha trattato le seguenti norme del D.Lgs. 276/2003:

- l'art. 10 in tema di "*Divieto d'indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori*", a confronto con l'art. 1 della legge n. 903 del 1977 e le Direttive Europee laddove si ravvisa che la deroga al divieto di cui alla prima norma citata riprende il concetto generico di "*caratteristiche*", anziché di caratteristica specifica di un sesso ex art. 2 della Direttiva n. 76/207/CEE, con la possibilità di rendere l'eccezione la regola generale tramite la quale i soggetti indicati possono indagare sui lavoratori e sulle lavoratrici; così come il concetto giuridico di requisito essenziale o determinante viene estrapolato dalla Direttiva avulso dal contesto di "*attività lavorativa*" ivi contenuto. A tal proposito, occorre citare anche il D.Lgs. del maggio 2005 di recepimento della Direttiva 2002/73/CE che, ai fini dell'individuazione delle eccezioni alle ipotesi di discriminazione indiretta, da un lato amplia la deroga facendo riferimento alla nozione di "*requisito essenziale*" (e non più determinante), dall'altro specifica che in ogni caso l'obiettivo perseguito dal datore di lavoro deve essere "*legittimo*" e i mezzi impiegati per il suo conseguimento devono essere appropriati e necessari;
- l'art. 13 "*Misure per l'incentivazione del raccordo pubblico e privato*", con particolare riferimento alla nozione di lavoratrice/tore svantaggiata/to, in rapporto con l'art. 22 comma 1, del D.Lgs. 276/03, ossia la possibilità di assumere nell'ambito del contratto di somministrazione di manodopera a tempo determinato e con un trattamento retributivo inferiore a quelli dell'impresa utilizzatrice;
- il lavoro intermittente (artt. 33-40), soffermandosi sul concetto di "*rifiuto ingiustificato*", anche con riferimento alla tutela delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alle eventuali possibili discriminazioni di genere e sull'indennità di disponibilità;
- il lavoro a tempo parziale, (art. 46 D.Lgs 276/2003 e D.Lgs 61/2000), precisando la terminologia del "*consenso*" e soffermandosi in modo particolare sulla regolamentazione del lavoro supplementare e straordinario, sulla disciplina delle clausole elastiche e flessibili, sui requisiti del patto scritto e sulla convalida;

- il contratto di lavoro ripartito (artt. 41-45), nell’ottica di rilevare il concetto di solidarietà e responsabilità della prestazione lavorativa con particolare attenzione alle conseguenze delle dimissioni e del licenziamento e della impossibilità della prestazione lavorativa;
- il contratto d’inserimento (artt. 54-59) in relazione al quale il gruppo aveva predisposto un documento che sottolineava la illegittimità del primo schema di Decreto Ministeriale di identificazione delle aree territoriali richiamate dall’art. 54 lett. e-) laddove lo stesso identificava le predette aree con l’intero territorio nazionale. Ci si è soffermati sull’aspetto formativo, confrontandolo con il “vecchio” contratto di formazione e lavoro e sull’aspetto retributivo; a tale ultimo proposito ci si è soffermati sul ruolo di controllo della Consigliera di parità sia in fase di assunzione che di mantenimento in servizio delle lavoratrici assunte con contratto di inserimento al fine di individuare possibili discriminazioni laddove le donne fossero assunte con contratto di inserimento in misura maggiore rispetto agli uomini o nel caso in cui le prime non venissero mantenute in servizio con contratto a tempo indeterminato a differenza degli uomini o in percentuale inferiore. Vale la pena sottolineare che la recente normativa introdotta dal D.L. n. 35/2005, così come modificato dalla legge di conversione n. 80/2005, ha espressamente indicato che il “sottoinquadramento” non è possibile per le lavoratrici rientranti nella lettera e dell’art. 54, **salvo non esista diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;**
- il contratto di lavoro a progetto (artt. 61-68): al riguardo si è sottolineata la contraddizione insita nel fatto che il legislatore ai fini della sospensione, peraltro senza previsione del corrispettivo né di un trattamento economico, ha fatto riferimento alla sola gravidanza e non al puerperio e, quindi, la sospensione non pare prevista dopo la nascita del bambino. Inoltre, si è rilevato che difetta un collegamento tra la proroga del contratto per gravidanza e l’estinzione del medesimo per “realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso” (art. 67 in cui non viene richiamata la proroga prevista all’art. 66). Con riguardo ad eventuali discriminazioni di genere, con riferimento al trattamento anche retributivo, si è sottolineato come il recente D.Lgs. di recepimento della Direttiva 2002/73CE abbia reso espressamente operante il divieto di discriminazione fondata sul sesso a tutte le ipotesi di lavoro (anche autonomo o in qualsiasi altra forma).

Alla lettura analitica, giuridica e semantica delle fonti normative va accostata l’analisi dell’impatto di genere delle stesse che può essere condotta incrociando le nuove tipologie contrattuali con:

- 1) la normativa sulle pari opportunità (legge 903/77, legge 125/91, legge 53/2000, D.Lgs. 151/2001) - per verificare che le nuove forme contrattuali di fatto non vadano a inficiare i diritti sanciti dalle citate leggi di parità;

2) le risultanze delle analisi sulle retribuzioni e sugli aspetti previdenziali. Parità retributiva e parità previdenziale, purtroppo, sono obiettivi ancor oggi ben lungi dall'esser stati raggiunti. Infatti numerose ricerche, sia sul versante nazionale sia su quello più limitato regionale o provinciale, hanno evidenziato che le donne presentano condizioni di "fragilità" previdenziale frutto in larga parte di una più tardiva ed intermittente partecipazione al mercato del lavoro. I dati nazionali - di fonte CNEL - riferiti al 31/12/2001 (prima ancora dell'entrata in vigore della normativa sulla quale il gruppo sta riflettendo) già evidenziano che le donne presentano pensioni di entità inferiori a quelle degli uomini a causa di scarsa anzianità contributiva e il 64,8% delle donne percepisce una pensione di circa 7300 euro annui. I dati divergono molto in relazione alle specificità territoriale ed in funzione al tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

3) i diritti di maternità e paternità. Non solo il diverso riconoscimento economico del periodo obbligatorio, ma anche la possibilità o meno di accedere ai congedi parentali;

4) la formazione. Il diritto alla formazione, sancito da numerosi contratti e pur ancora non sempre rispettato, rischia di divenire condizione sconosciuta per chi accede con le nuove forme di contratto. Ricerche, relative all'analisi della formazione finanziata dal FSE fanno emergere chiaramente come nell'asse D1 - formazione continua di lavoratrici e lavoratori, le donne siano meno presenti là dove si parla di attività svolte in orario di lavoro, nonostante lo sforzo delle amministrazioni finanziatrici nell'indicare nel genere femminile e negli over 40 condizioni di priorità per l'accesso ai fondi. Rimane aperto tutto il discorso dei fondi interprofessionali all'interno dei quali le nuove tipologie contrattuali spesso non vengono contemplate, in quanto sono riservati a lavoratrici e lavoratori dipendenti per i quali viene versato lo 0,30% del monte delle retribuzioni.

## CONSIDERAZIONI E PERCORSI DI LAVORO

Le nuove forme di lavoro hanno un indubbio punto di forza, quello di rendere il Mercato del Lavoro più dinamico ed ampliare le opportunità di accesso al lavoro. Le opportunità di lavoro per le donne si ampliano, più donne hanno trovato occupazione, che è contraddistinta, però, da una maggiore precarietà.

Poiché le nuove forme di lavoro sono in vigore da poco tempo, non esistono dati strutturalmente definiti, ma da prime ricerche effettuate in alcune aree (Varese, Milano, Lodi, Crotone, Genova, Lecce, Modena, ecc.) emerge che le maggiori fruitrici risultano essere le donne. Le forme di lavoro proposte alle donne sono per l'80% riferibili alle nuove tipologie lavorative (Co.Co.Pro, Co.Co.Co., Part-Time, Tempo determinato ecc.) contro il 60% proposto agli uomini. Si aprono così alcune problematiche:

- per le donne si amplia il ventaglio della segregazione sia verticale che orizzontale;
- si amplia la forbice tra il reddito percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini e permangono i differenziali salariali a causa soprattutto di maternità e lavoro di cura, con possibili future ripercussioni sulle pensioni: in pratica la povertà femminile si allarga e si estende nel tempo;
- con i tempi determinati ed il lavoro temporaneo i benefici derivanti dalle leggi di maternità e paternità si riducono esclusivamente alla copertura dell'assenza obbligatoria o all'erogazione dell'assegno di maternità.
- nelle nuove tipologie lavorative esaminate le donne non sono sorrette da una adeguata formazione continua e, di conseguenza, si allarga "il ventaglio" delle disparità nei saperi e nelle competenze.

Dai report consegnatici in base all'art. 9 legge 125 emerge che continuano a persistere le due segregazioni che hanno da sempre contrassegnato il percorso lavorativo delle donne: la segregazione orizzontale (in alcuni settori merceologici la presenza femminile è scarsa) e la segregazione verticale (ci sono poche donne in posizioni di direzione o responsabilità). Inoltre, se le nuove forme di lavoro vengono proposte prevalentemente alle donne, sorge il pericolo concreto di una terza forma di segregazione, quella sulle tipologie lavorative.

In uno scenario di ampliamento dell'occupazione, le nuove forme di lavoro sono e possono diventare uno strumento importante, da utilizzare però in modo transitorio, per un periodo di tempo limitato e non rivolto solo alle donne.

Nel loro utilizzo vanno ricondotte allo spirito originario, finalizzato a facilitare l'incontro tra domanda e offerta soprattutto per le figure più fragili sul mercato del lavoro, evitandone l'abuso e l'applicazione in forme improprie che ne snaturerebbero la natura.

Negoziare il loro utilizzo per rimuovere o ridurre le criticità è essenziale e altrettanto importante è il controllo della loro applicazione e delle ricadute di genere.

Punti di criticità delle nuove tipologie lavorative, se usate in modo stabile:

- minori diritti e tutele sulla maternità;

- depotenziamento delle leggi di conciliazione tra lavoro di cura e lavoro per il mercato;
- meno formazione;
- aumento delle segregazioni verticali, orizzontali e per tipologie lavorative;
- aumento delle differenze salariali;
- maggiore precarietà con rischi maggiori di povertà;
- futuro meno certo e pensioni più basse.

La legge demanda ai CCNL il recepimento, la regolamentazione e l'applicazione delle nuove tipologie lavorative. Molti CCNL nel recepire le nuove norme hanno definito appositi organi - tavoli bilaterali, incontri periodici, ecc. - a livello nazionale, regionale e territoriale a cui si è assegnato il compito di individuare regole e criteri per l'utilizzazione delle nuove forme di lavoro.

## RUOLO DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ

Per le Consigliere di parità si apre uno spazio per:

- sviluppare azioni concrete di confronto con i componenti dei tavoli bilaterali, le commissioni costituite ad hoc e le parti sociali, onde verificare i criteri, ragionare sulle ricadute, evidenziare e correggere gli abusi, proporre eventuali progetti finalizzati alla stabilità lavorativa e allo sviluppo delle competenze professionali;
- aprire un confronto con i soggetti somministratori di manodopera per verificare e proporre eventuali modifiche ai sistemi di selezione, ai criteri di accesso al lavoro, alla qualità e ai contenuti dei progetti formativi per prevenire eventuali discriminazioni di genere;
- promuovere, dove è possibile, incontri con le donne per fornire informazioni corrette su tutte le tipologie lavorative, i diritti, le tutele e le possibili discriminazioni;
- aiutare e sostenere le donne nei percorsi antidiscriminatori.

Attualmente ci troviamo di fronte ad uno scenario complesso, caratterizzato da:

- globalizzazione, trasformazioni produttive, innovazioni tecnologiche, ecc.;
- forme molteplici di lavori;
- diversi attori, pubblici e privati, operanti sul mercato del lavoro e nella formazione;
- presenza di inoccupati;
- maggiore propensione delle donne a formarsi e ad entrare nel mondo del lavoro.

Si rende perciò necessario individuare strumenti e sviluppare in modo sinergico interventi sempre più puntuali di conoscenza e controllo sull'evoluzione del Mercato del Lavoro e sulle sue variabili.

Assume notevole valenza la costituzione dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro a partire dalle Province, enti a cui la riforma del Mercato del Lavoro ha conferito competenze nello sviluppo delle politiche attive del lavoro e della formazione.

Per legge tutti gli avviamenti al lavoro e le cessazioni devono essere comunicate ai Centri per l'Impiego, questi ultimi, pertanto, assumono una funzione strategica per la quantità di dati in loro possesso che, se monitorati ed elaborati con continuità, possono fornire un quadro esatto degli avviamenti e delle cessazioni di uomini e donne per settore merceologico e tipologia lavorativa.

Conoscere questi dati, correlarli con quelli che rilevano, in modo quantitativo e qualitativo, lo sviluppo o il ridimensionamento dei settori merceologici e delle attività produttive sul territorio, permette non solo di capire le tendenze e i fabbisogni del mercato del lavoro, ma anche di anticiparli, indirizzandoli verso un reale incontro tra domanda e offerta, in modo da sviluppare percorsi di orientamento e formazione rispondenti da un lato ai bisogni delle imprese e dall'altro di chi cerca lavoro, con particolare attenzione alla popolazione femminile.

Per una puntuale rilevazione dei dati sugli avviamenti, a nostro avviso, si rende necessario cambiare il modulo che viene utilizzato dai Centri per l'Impiego (allegato 1). Infatti si tratta di un modulo standard licenziato dal Ministero del Lavoro prima del 2000, nel frattempo la riforma Treu e il D.L. 276 hanno ampliato il numero delle tipologie lavorative rendendo perciò necessario adeguare la scheda aggiungendo le nuove forme di lavoro con cui avviene l'inserimento, ciò permetterebbe di conoscere con precisione non solo il dato quantitativo delle/degli avviate/i, ma ottenere anche la fotografia reale sulla qualità e forma di lavoro proposto.

Inoltre il D.L. 276 dispone che le aziende che utilizzano forme di lavoro parasubordinato, quali Co-co-co e Co-co-pro, devono comunicare i dati relativi ai lavoratori inseriti attraverso questi contratti ai Centri per l'Impiego, cosa che però nella maggior parte dei casi non avviene. Di conseguenza, senza essere coercitivi, bisogna trovare un meccanismo che porti all'osservanza della legge.

Le Consigliere di parità presenti a livello nazionale, regionale e provinciale negli organismi istituzionali che hanno le funzioni di indirizzo, programmazione e gestione delle politiche del lavoro e della formazione, devono proporre azioni e interventi applicando le logiche del mainstreaming, ciò vale in misura maggiore a livello provinciale dove alla funzione di indirizzo e programmazione si aggiunge la gestione e l'organizzazione dei servizi.

## **UN POSSIBILE PERCORSO DI RACCOLTA DATI**

Quale esempio di raccolta di dati sul mercato del lavoro e sulle tipologie lavorative disaggregati per genere presentiamo lo schema già utilizzato<sup>2</sup> suddiviso in quattro sezioni che analizzano, in maniera sintetica e con un approccio di facile lettura, i principali aspetti del mercato del lavoro locale:

1. Demografia delle imprese in provincia/regione;
2. Il mercato del lavoro locale: le iscrizioni ai Centri per l'Impiego;
3. Il mercato del lavoro locale: gli avviamenti e le cessazioni dei Centri per l'Impiego;
4. Gli ammortizzatori sociali.

---

<sup>2</sup> Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Varese per la redazione della Newsletter Trimestrale ([www.provincia.va.it](http://www.provincia.va.it) nel settore Lavoro, Formazione Professionale e Istruzione alla voce Lavoro, Osservatorio del Mercato del Lavoro).

## Demografia delle imprese in Provincia/Regione

In questa sezione vengono raccolti e commentati i dati relativi alle imprese attive in provincia, fornendo un quadro dell'andamento nei diversi settori economici.

I dati sono di fonte Unioncamere-Movimprese e vengono elaborati costruendo, oltre al tasso di variazione tendenziale (rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente) alcuni indicatori sintetici:

- Tasso di variazione tendenziale, ovvero calcolato sullo stesso trimestre dell'anno precedente
- Tasso di natalità, dato dal rapporto percentuale tra le iscrizioni avvenute nell'arco del trimestre e la media delle imprese attive
- Tasso di mortalità, dato dal rapporto percentuale tra le cancellazioni avvenute nel trimestre e la media delle imprese attive
- Saldo, dato dalla differenza tra il tasso di natalità ed il tasso di mortalità.

I dati vengono riepilogati in due tavole che qui presentiamo, alle quali si affianca un breve commento che ne facilita la lettura.

**Imprese attive totali – Situazione al 30/6/2005**

	Totale imprese attive		Tasso di variazione*	Tasso natalità	Tasso mortalità	Saldo
	v.a.	%	%	%	%	%
<b>Agricoltura**</b>						
<b>Industria</b>						
Estrazione						
Manifatturiero						
Prod. dist. energia elett. acqua e gas						
Costruzioni						
<b>Altre attività</b>						
Commercio ingrosso dettaglio riparazione beni						
Alberghi e ristoranti						
Trasporti, magazz. e comunicazioni						
Intermediazione monetaria e finanz.						
Att. immob, noleggio, informatica e ricerca						
<b>Altro***</b>						
<b>Totale</b>						

\* Le variazioni sono espresse rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

\*\* In agricoltura sono state sommate: agricoltura, silvicoltura, pesca e piscicoltura.

\*\*\* Nella categoria altro sono comprese: istruzione, sanità, altri servizi pubblici, sociali e personali, servizi domestici presso famiglie, imprese non classificate.

**Imprese attive nel manifatturiero - Situazione al 30/6/2005**

	Totale imprese attive		Tasso di variazione*	Tasso natalità	Tasso mortalità	Saldo
	v.a.	%	%	%	%	%
DA15 Industrie alimentari e delle bevande						
DA16 Industrie del tabacco						
DB17 Industrie tessili						
DB18 Confez.articoli vestiario-prep.pellicce						
DC19 Prep.e concia cuoio-fabbr.artic.viaggio						
DD20 Ind.legno,esclusi mobili-fabbr.in paglia						
DE21 Fabbric.pasta-carta,carta e prod.di carta						
DE22 Editoria,stampo e riprod.supp.registrati						
DF23 Fabbric.coke,raffinerie,combust.nucleari						
DG24 Fabbric.prodotti chimici e fibre sintetiche						
DH25 Fabbric.artic.in gomma e mat.plastiche						
DI26 Fabbric.prodotti lavoraz.min.non metallif.						
DJ27 Produzione di metalli e loro leghe						
DJ28 Fabbricaz.e lav.prod.metallo,escl.macchine						
DK29 Fabbric.macchine ed appar.mecc.,instal.						
DL30 Fabbric.macchine per uff.,elaboratori						
DL31 Fabbric.di macchine ed appar.eletr.n.c.a.						
DL32 Fabbric.appar.radiotel.e app.per comunic.						
DL33 Fabbric.appar.medicali,precis.,strum.ottici						
DM34 Fabbric.autoveicoli,rimorchi e semirim.						
DM35 Fabbric.di altri mezzi di trasporto						
DN36 Fabbric.mobili-altre industrie manifatturiere						
DN37 Recupero e preparaz. per il riciclaggio						
<b>Totale manifatturiero</b>						

## Il mercato del lavoro locale: le iscrizioni ai Centri per l'impiego

In questa sezione vengono analizzati le statistiche fornite dai Centri per l'Impiego della provincia relativamente alle iscrizioni presso i Centri stessi.

In questa parte viene tracciato il profilo degli iscritti ai Centri per l'Impiego, in termini di categoria (disoccupati, in cerca di prima occupazione...), età, sesso e si delinea l'andamento del mercato del lavoro locale attraverso l'elaborazione di due indicatori fondamentali:

- Tasso di iscrizione, dato dal rapporto tra gli iscritti disponibili (disoccupati e inoccupati) sul totale della popolazione residente in età lavorativa (15-64 anni) (dalla rilevazione annuale Istat sulle forze lavoro).
- Tasso di avviamento, dato dal rapporto percentuale tra gli avviamenti dei residenti in provincia e il totale della popolazione residente di 15-64 anni (dalla rilevazione annuale Istat sulle forze lavoro).

I dati sono sintetizzati nella tabella che segue e l'andamento del mercato del lavoro locale è rappresentato dai grafici relativi alle iscrizioni per genere e agli indicatori di incontro domanda e offerta di lavoro, accompagnati da una spiegazione sintetica.

Iscritti ai Centri per l'Impiego – Situazione al 30/6/2005

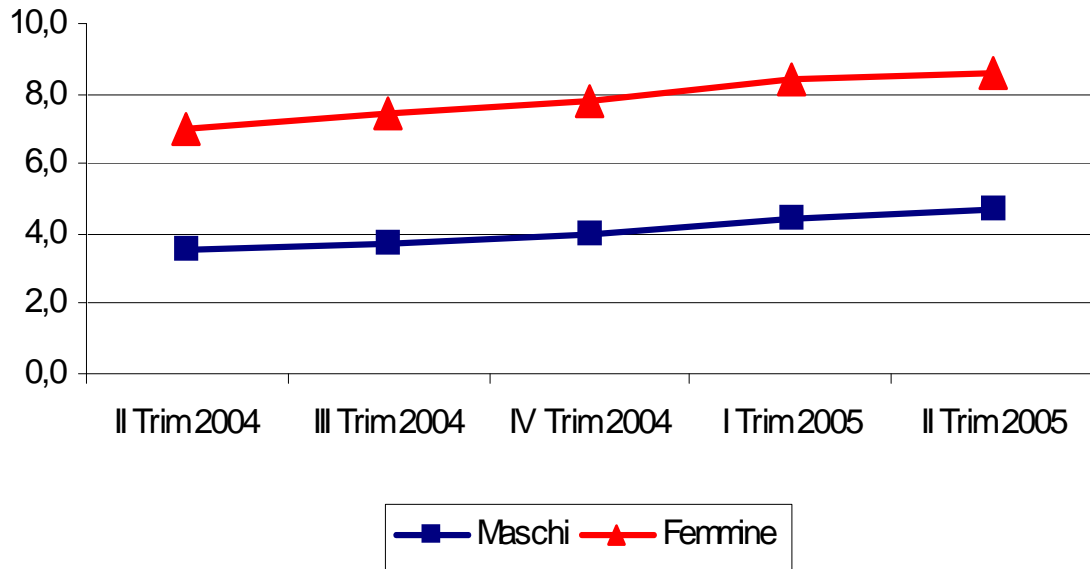
Iscritti:	Maschi		Femmine		Totale	
	V.A.	% genere	V.A.	% genere	V.A.	% genere
<b>Iscritti disponibili di cui:</b>						
a) Disoccupati						
b) Inoccupati						
c) Occupati						
d) Pensionati						
<b>Iscritti Indisponibili</b>						
<b>Totale iscritti</b>						
<b>Età:</b>	V.A.	% genere	V.A.	% genere	V.A.	% genere
< 25 anni						
25-29 anni						
> 30 anni						
Totale*						
<b>Indicatori</b>						
Tasso di iscrizione						
Tassi di variazione**						

**Note:**

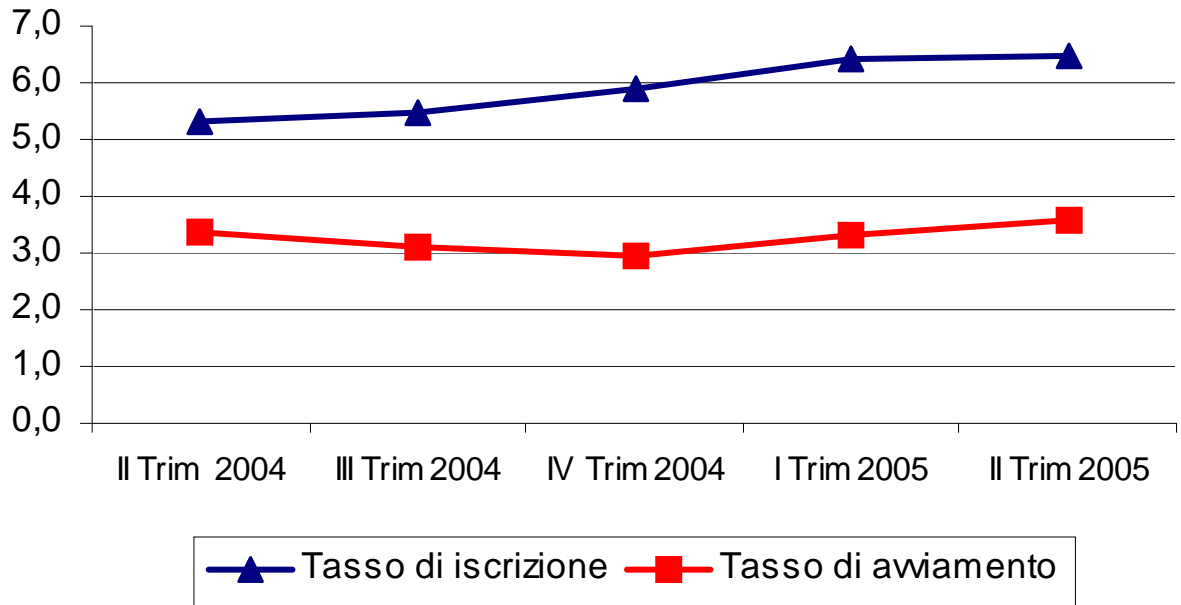
\*Il totale si riferisce agli iscritti disponibili esclusi gli occupati e i pensionati.

\*\*Le variazioni sono espresse rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

### Andamento dei tassi di iscrizione per genere



### Incontro domanda e offerta di lavoro



## Gli ammortizzatori sociali

In questa scheda si analizzano i dati relativi alle ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria nel trimestre di riferimento, ponendo attenzione alla variazione tendenziale e alla disaggregazione settoriale. I dati sono di fonte INPS e vengono riepilogati nella tabella che segue.

**La Mobilità – Quadro sintetico**  
**Confronto Il trimestre 2005 – Il trimestre 2004**

	Il trimestre 2005	Il trimestre 2004
Iscritti a fine trimestre (dato di stock)		
Flusso ingressi		
Avviamenti* tempo determ. part-time		
Avviamenti* tempo determ. full time		
Avviamenti* tempo indet. part-time		
Avviamenti* tempo indet. full-time		
Cancellazioni**		

\*Gli avviamenti si riferiscono a quelli effettuati attingendo alla lista di mobilità  
\*\*Le cancellazioni dalla lista di mobilità sono prodotte da varie fattispecie causali: avviamento a tempo ind. full-time, scadenza dei termini, pensionamento

In questa sezione, inoltre, si raccolgono i dati relativi al ricorso alla mobilità da parte delle aziende varesine.

La prima tabella relativa alla mobilità offre un quadro sintetico del flusso di ingressi di lavoratori nelle liste di mobilità, con attenzione al genere, all'età e alla tipologia di mobilità (Legge 223/91 e Legge 236/93).

Il dato viene poi dettagliato in una seconda tabella sulla base dei settori economici di provenienza dei lavoratori.

I dati sono di fonte Mobylist, banca dati regionale sulla mobilità nelle diverse province.

L'ultima tabella, infine, evidenzia gli avviamenti e le cancellazioni di lavoratori dalle liste di mobilità. Questi ultimi dati vengono estratti da Netlabor, sistema in uso presso i Centri per l'Impiego per le registrazioni degli atti amministrativi. Le tavole, anche in questa sezione, sono accompagnate da un breve interpretazione.

Di seguito presentiamo le tre tabelle descritte nell'ordine indicato.

**Flusso di ingressi nelle liste di Mobilità –**  
**Confronto Il trimestre 2005 – Il trimestre 2004**

	Lavoratori approvati Il trimestre 2005			Lavoratori approvati Il trimestre 2004		
	M	F	TOT	M	F	TOT
< 40 anni						
40-49 anni						
> 49 anni						
Legge 223/91						
Legge 236/93						
<b>TOTALE</b>						

La Cassa Integrazione Guadagni - Ore autorizzate						
Confronto Il trimestre 2005 - Il trimestre 2004						
	Il trimestre 2005		Il trimestre 2004		Variazione	
	CIGO	CIGS	CIGO	CIGS	CIGO	CIGS
Legno						
Alimentari						
Metallurgia						
Industrie meccaniche						
Industrie tessili						
Abbigliamento						
Industrie chimiche						
Pelli e cuoio						
Trasf. minerali						
Industrie della carta						
Edilizia/Impiantistica						
Trasporti e comunicaz.						
Commercio						
Varie						
TOTALE						

Fonte: nostra elaborazione su dati INPS

**Flusso di ingressi nelle liste di Mobilità -  
Uno sguardo ai settori  
Confronto Il trimestre 2005 - Il trimestre 2004**

	Lavoratori approvati Il trimestre 2005			Lavoratori approvati Il trimestre 2004		
	M	F	TOT	M	F	TOT
Industrie alimentari						
Industrie tessili						
Abbigliamento						
Industrie conciarie						
Industria del legno						
Editoria e stampa						
Fabbricazione prodotti chimici						
Gomma e plastica						
Fabbricazione minerali non metalliferi						
Metallurgia e prodotti in metallo						
Fabbricazione macchine ed apparecchi meccanici						
Fabbricaz. di macchine e apparecch. elettriche						
Costruzioni						
Commercio						
Alberghi e ristoranti						
Trasporti e comunicazione						
Altri settori*						
TOTALE						

\* Constatata la irrisorietà numerica degli ingressi nei vari settori rimanenti, si è deciso di operarne una aggregazione.

Dai ragionamenti fin qui esposti e dagli esempi proposti, emerge l'importanza della conoscenza reale del territorio su:

- Le vocazioni produttive;
- Le tendenze di sviluppo e di innovazione;
- Le figure lavorative necessarie;
- Quantità e qualità dell'occupazione;
- Tassi di attività;
- Tassi di occupazione, di inattività e di

disoccupazione, sia al femminile che al maschile.

Come costruire questi elementi di conoscenza, dove ricercare i dati:

1. ISTAT - Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro
2. ISTAT - Censimento dell'Industria e dei Servizi
3. INPS - Osservatorio sui lavoratori parasubordinati
4. Unioncamere e Ministero del Lavoro - Sistema Informativo Excelsior
5. Centri per l'Impiego
6. Ispettorato del Lavoro
7. Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato

<b>Fonte</b>	<b>ISTAT</b>
<b>Rilevazione</b>	<b>Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro</b>
<b>Principali informazioni rilevate</b>	<p>Dall'indagine sulle forze di lavoro derivano le stime ufficiali degli occupati e delle persone in cerca di lavoro, nonché informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro - professione, ramo di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione.</p> <p>Un'importante modifica è stata avviata all'inizio del 2004 in linea con le disposizioni dell'Unione europea. La nuova rilevazione campionaria è denominata <b>continua</b> in quanto le informazioni sono raccolte in tutte le settimane dell'anno e non più in una singola settimana per trimestre. I risultati continuano comunque a essere diffusi con cadenza <b>trimestrale</b> (solo gli aggregati e gli indicatori fondamentali), fatta eccezione per il dettaglio provinciale che ha cadenza annuale.</p> <p>La rilevazione si caratterizza per la definizione di nuovi criteri di individuazione degli occupati e delle persone in cerca di lavoro (disoccupati), nonché per la profonda riorganizzazione del <b>processo di produzione dei dati</b>.</p> <p>La nuova indagine, inoltre, introduce alcuni nuovi quesiti tra i quali alcuni riguardanti il <b>lavoro atipico</b> e il <b>part-time</b>.</p>

<b>Dati su part-time</b>	<p>Oltre a rilevare l'occupazione part-time, la nuova indagine approfondisce i <b>motivi</b> di ricorso al tempo parziale con particolare attenzione a quelle relative alla <b>conciliazione</b> tra tempi di lavoro e impegni familiari.</p>
<b>Dati su occupazione atipica</b>	<p>Colmando un vuoto della precedente indagine, la nuova rilevazione raccoglie informazioni sulle <b>collaborazioni coordinate e continuative</b> e sulle <b>prestazioni occasionali</b>, rilevando anche il grado di autonomia nello svolgimento dell'attività (orario di lavoro prestabilito o senza vincoli, luogo di lavoro, numero di committenti). La nuova rilevazione <b>non</b> tiene conto delle più recenti innovazioni nella regolamentazione dei rapporti di collaborazione e le <b>collaborazioni a progetto</b>, che ancora non hanno raggiunto un livello di diffusione significativo, vengono incluse nelle collaborazioni coordinate e continuative.</p> <p>La nuova indagine, inoltre, per la prima volta rileva il <b>lavoro interinale</b>. Nel lavoro interinale vengono incluse due tipologie di contratti: il contratto di fornitura (l'impresa fornitrice mette a disposizione di un'impresa utilizzatrice uno o più lavoratori) e il contratto di lavoro temporaneo (l'impresa fornitrice assume il lavoratore che metterà a disposizione dell'impresa utilizzatrice).</p> <p>Al momento la rilevazione permette di quantificare l'occupazione con <b>contratto di formazione lavoro</b> e di <b>apprendistato</b> ma <b>non</b> contempla la nuova tipologia contrattuale del <b>contratto d'inserimento</b> poiché risultano ancora poco diffusi.</p>
<b>Dove reperire i dati</b>	<p>Le informazioni più aggiornate sono disponibili <b>trimestralmente</b> sul sito dell'Istat <a href="http://www.istat.it">www.istat.it</a> alla voce Lavoro/Lavoro e occupazione (indirizzo <a href="http://www.istat.it/Lavoro/Lavoro-e-o/index.htm">http://www.istat.it/Lavoro/Lavoro-e-o/index.htm</a>). I dati disponibili trimestralmente riguardano i principali aggregati -</p>

	<p>forze di lavoro, occupati, persone in cerca di occupazione - ed indicatori del mercato del lavoro - tassi di attività, di occupazione e di disoccupazione.</p> <p>I dati sul <b>part-time</b> diffusi trimestralmente risultano disaggregati per sesso, classi di età, settore di attività, ripartizione geografica, e tipologia di occupazione (dipendente/indipendente).</p> <p>Le informazioni sul <b>carattere dell'occupazione</b> (permanente/temporaneo) risultano disaggregati per sesso, classi di età, settore di attività, ripartizione geografica, e tipologia di occupazione (dipendente/indipendente).</p> <p>Informazioni più dettagliate vengono diffuse <b>annualmente</b> nel volume "Forze Lavoro" e sono disponibili sul sito dell'ISTAT al medesimo indirizzo (<a href="http://www.istat.it/Lavoro/Lavoro-e-o/index.htm">http://www.istat.it/Lavoro/Lavoro-e-o/index.htm</a>). Solitamente le informazioni relative ad un determinato anno vengono diffuse a febbraio dell'anno successivo.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Fonte</b>	ISTAT
<b>Rilevazione</b>	<b>Censimento dell'Industria e dei Servizi</b>
<b>Principali informazioni rilevate</b>	I dati consentono di conoscere - fino al livello comunale - imprese, istituzioni pubbliche, istituzioni non profit e relative <b>unità locali</b> , classificate secondo l'attività economica, per classe di addetti, forma giuridica e distribuzione territoriale. Il censimento ha cadenza <b>decennale</b> .
<b>Dati su occupazione atipica</b>	Per la prima volta i dati del censimento rilevano nel numero complessivo di personale utilizzato nelle unità locali anche i <b>collaboratori coordinati e continuativi</b> e i lavoratori <b>interinali</b> . L'ISTAT colloca tali forme contrattuali atipiche all'interno del "personale esterno" non includendoli né nell'insieme degli addetti dipendenti né in quello degli addetti indipendenti.

<b>Dove reperire i dati</b>	I dati sono disponibili sul sito dell'ISTAT <a href="http://www.istat.it">www.istat.it</a> nella sezione Censimenti/Industria e Servizi (indirizzo <a href="http://www.istat.it/Censimenti/Industria-/index.htm">http://www.istat.it/Censimenti/Industria-/index.htm</a> ).
<b>Fonte</b>	<b>INPS - Osservatorio sui lavoratori parasubordinati</b>
<b>Rilevazione</b>	<b>Archivio della Gestione Separata INPS</b>
<b>Principali informazioni rilevate</b>	<p>L'osservatorio sui lavoratori parasubordinati raccoglie informazioni sugli iscritti e sui contribuenti alla Gestione Separata INPS. Gli iscritti alla Gestione si distinguono in tre categorie, coloro che esercitano arti e professioni in modo abituale, anche se non esclusivo (<b>professionisti</b>), coloro che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa (<b>collaboratori</b>) e coloro che sommano le due posizioni (<b>collaboratori/professionisti</b>).</p> <p>Nell'osservatorio sono distinte tre sezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gli <b>iscritti</b> alla gestione comprendenti tutti coloro per i quali risulta almeno una domanda di iscrizione attiva nel periodo considerato. In questa sezione sono disponibili le informazioni statistiche secondo le seguenti variabili di classificazione: sesso, età, provincia di residenza del lavoratore, tipologia di iscrizione (professionista, collaboratore e collaboratore/professionista);</li> <li>• i <b>contribuenti</b> ovvero coloro per i quali risultano versati contributi nel periodo considerato. Per questo insieme sono disponibili sia la numerosità che l'importo dei contributi versati per le seguenti variabili di classificazione: sesso, età, tipologia di versamento (professionista, collaboratore e collaboratore/professionista), regione di versamento dei contributi, classi di importo dei contributi;</li> <li>• il sottoinsieme dei contribuenti (<b>dettagli collaboratori</b>) costituito dai collaboratori e dai</li> </ul>

	<p>collaboratori/professionisti per i quali sono disponibili anche le variabili codice di attività e aliquota di contribuzione.</p> <p>Al momento <b>non</b> è prevista una sezione sulle <b>collaborazioni a progetto</b>.</p>
<p><b>Dove reperire i dati</b></p>	<p>I dati sono disponibili sul sito dell'INPS <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a> alla voce Informazioni/INPS comunica/Banche dati statistiche/Osservatorio sui lavoratori parasubordinati (indirizzo: <a href="http://www.inps.it/doc/sas_stat/parasub/parasub.html">http://www.inps.it/doc/sas_stat/parasub/parasub.html</a> )</p> <p>I dati relativi alla sezione contribuenti e alla sezione dettagli collaboratori risultano <b>fermi al 1999</b>.</p>

<b>Fonte</b>	Unioncamere-Ministero del Lavoro, <b>Sistema Informativo Excelsior</b>
<b>Rilevazione</b>	<b>Indagine sui fabbisogni professionali</b>
<b>Principali informazioni rilevate</b>	<p>L'indagine rileva annualmente le <b>previsioni</b> espresse dalle imprese sui movimenti occupazionali (entrate ed uscite) e sulle caratteristiche delle nuove assunzioni (figure professionali richieste, età, titolo di studio, esperienza...).</p> <p>In relazione alle <b>previsioni di assunzione</b> il Sistema Informativo Excelsior permette di individuare con quale tipologia contrattuale le imprese prevedono di assumere personale.</p> <p>Le tipologie contrattuali al momento previste sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contratto a tempo indeterminato;</li> <li>• contratto a tempo determinato;</li> <li>• <b>contratto d'inserimento;</b></li> <li>• <b>apprendistato.</b></li> </ul> <p>Il Sistema Informativo Excelsior, inoltre, fornisce il dato sul numero di assunzioni previste <b>part-time</b>.</p>
<b>Dove reperire i dati</b>	<p>I dati possono essere reperiti sul sito <a href="http://excelsior.unioncamere.net">http://excelsior.unioncamere.net</a></p> <p>Nel sito sono presenti due sezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le principali tabelle sulle previsioni della domanda di lavoro in Italia già predefinite (<a href="http://excelsior.unioncamere.net/ver4/index.htm">http://excelsior.unioncamere.net/ver4/index.htm</a>)</li> <li>• <b>Excelsior on-line</b> che consente di consultare gli archivi del Sistema Informativo Excelsior e di estrarre informazioni personalizzate in base alle necessità informative (<a href="http://excelsior.unioncamere.net:81">http://excelsior.unioncamere.net:81</a>)</li> </ul> <p>Solitamente i dati sulle previsioni relative ad un determinato anno sono disponibili a giugno dell'anno stesso.</p>

<b>Fonte</b>	<b>CPI (Provincia di Varese)</b>
<b>Rilevazione</b>	<b>Registrazione degli iscritti, avviamenti e cessazioni</b>
<b>Principali informazioni rilevate</b>	<p>I CPI registrano gli iscritti (ovvero le persone in cerca di lavoro), gli avviamenti (ovvero tutti i contratti di lavoro stipulati) e le cessazioni (ovvero le risoluzioni dei contratti di lavoro). Per le ultime due voci sono le aziende che danno comunicazione di tutti i contratti di lavoro avviati e risolti. I CPI registrano anche i contratti part-time e i contratti a tempo determinato delle aziende della provincia.</p> <p>La Provincia di Varese prevede anche un'estrazione ad hoc degli avviamenti con contratto di lavoro interinale.</p>
<b>Dove reperire i dati</b>	<p>I CPI a livello provinciale mensilmente inviano al Ministero i modelli OML1 e OML2, che contengono iscritti, avviamenti e cessazioni divisi per sesso.</p> <p>La Provincia di Varese crea un rapporto sul mercato del lavoro, consultabile sul sito della Provincia di Varese, <a href="http://www.provincia.va.it/lavoro/osservatorio">www.provincia.va.it/lavoro/osservatorio</a> mercato del lavoro.</p> <p>L'Ufficio Consigliera di parità provinciale effettua, inoltre, una lettura di genere dei dati relativi al mercato del lavoro, ricerca anch'essa consultabile sul sito della Provincia di Varese.</p>

<b>Fonte</b>	<b>Ispettorato del Lavoro</b>
<b>Rilevazione</b>	<b>Maternità, dimissioni entro l'anno di età del bambino</b>
<b>Principali informazioni rilevate</b>	L'Ispettorato del Lavoro territoriale, regionale e nazionale registra le dimissioni entro l'anno di età del bambino.
<b>Dove reperire i dati</b>	Richieste dirette all'Ispettorato del Lavoro.

<b>Fonte</b>	<b>Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato</b>
--------------	----------------------------------------------------------------------------------

Rilevazione	Conto Annuale
<p><b>Principali informazioni rilevate</b></p>	<p>La rilevazione viene effettuata dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ai sensi del titolo V del D.Lgs. n. 165/2001 (che ha sostituito il D.Lgs. n. 29/1993); è di tipo censuario e coinvolge quasi 10 mila amministrazioni pubbliche.</p> <p>Le variabili rilevate sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. consistenza e struttura del personale in servizio;</li> <li>2. consistenza del lavoro part-time e del lavoro flessibile;</li> <li>3. turn-over e mobilità;</li> <li>4. età anagrafica e anzianità di servizio;</li> <li>5. titoli di studio;</li> <li>6. distribuzione geografica;</li> <li>7. retribuzioni lorde e redditi da lavoro nelle loro varie componenti</li> </ol>
<p><b>Dove reperire i dati</b></p>	<p>I dati sono disponibili sul sito del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato (<a href="http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/index.asp">http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/index.asp</a> alla voce Personale Amministrazioni Pubbliche, Conto Annuale)</p>

## ***Possibili scenari di attività futura***

Il Gruppo di lavoro ritiene opportuno proseguire nella lettura e nell'analisi giuridico-normativa comunitaria e nazionale riferita al mercato del lavoro nei successivi decreti attuativi, nella CCNL e negli accordi nazionali e territoriali al fine di offrire uno strumento utile alle Consigliere di parità.

Così pure, si è deliberato di analizzare le seguenti problematiche:

1. Mobilità e reinserimento lavorativo dei soggetti in mobilità del Fondo Nazionale Occupazionale collegato alla Legge n. 30

- monitoraggio dell'istituto della mobilità in tutte le sue fasi con indicatori sensibili al genere (gender sensitive);

- attenzione alla formazione nella definizione di progetti di reinserimento lavorativo;

2. Strumenti di supporto per favorire l'orientamento, la formazione e l'inserimento lavorativo quali Borsa Lavoro e stage;

3. Dimissioni delle lavoratrici entro l'anno dalla nascita del/la figlio/a;

4. Certificazione e/o accreditamento dei soggetti somministratori di mano d'opera.

A tal proposito, il Gruppo ha proposto l'intervento della Consigliera nazionale e del Ministero del lavoro affinché si valuti la possibilità di stipulare accordi e/o convenzioni con l'INPS per il reperimento dei dati sui lavori atipici, non solo quantitativi ma per tipo di avviamento e la ridefinizione della scheda in uso presso i Centri per l'Impiego per gli avviamenti al lavoro con le nuove tipologie lavorative. Inoltre, il Gruppo ha proposto la possibilità di stipulare convenzioni a livello locale con gli Ispettorati del Lavoro per la raccolta dati sulle dimissioni per maternità.

## Riferimenti giuridico normativi

**Tabella A - Interventi attuativi ed esplicativi ministeriali, degli enti previdenziali e di altri soggetti**

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Apprendistato	47-53	<p><b>D.M. Min. Lav. 28 dicembre 2004</b> - Ripartizione delle risorse per l'attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato Annualità 2004</p> <p><b>D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 76</b> - Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53</p> <p><b>D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77</b> - Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53</p>	<p><b>Circ. Min. Lav. 14 ottobre 2004, n. 40</b> - Oggetto: Il nuovo contratto di apprendistato</p> <p><b>Nota Min. Lav. Risposta a interpello 12 aprile 2005, n. 389</b></p> <p><b>Nota Min. Lav. Risposta a interpello 12 aprile 2005, n. 390</b></p> <p><b>Nota Min. Lav. 3 agosto 2005 n. 2079</b></p>	<p><b>Circ. INPS 17 giugno 2005, n. 80</b> Contratto di inserimento, artt. 54-59 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276: disposizioni per le aziende del settore agricolo che assumono lavoratori con la qualifica di operai.</p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Contratto di inserimento	54-59		<p><b>Circ. Min. Lav. 21 luglio 2004, n. 31</b> - Contratti di inserimento lavorativo</p>	<p><b>Circ. INPS 16 marzo 2004 n. 51</b> - Articoli 54-59 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Contratto di inserimento</p> <p><b>Circ. INPS 1 febbraio 2005, n. 18</b> - Cit.</p> <p><b>Messaggi INPS 6</b></p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
				<p>ottobre 2004, n. 31319, 25 ottobre 2004, n. 34188, 23 dicembre 2004 n. 41910 - Disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro</p> <p>Circ. INPDAP 12 maggio 2004, n. 30 - Contratti di formazione e lavoro</p> <p>Mess. INPS 11 ottobre 2005, n. 34105 - Contratto di inserimento per le donne ed esposizione sul D.M. 10/2</p> <p>Nota INAIL 10 giugno 2005 2923 - Cit.</p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
<p>Agenzie per il lavoro - Somministrazione di lavoro - Sanzioni</p>	<p>4-5; 12-13; 18-19; 20 - 28; 86 c. 3/7/9</p>	<p>D.M. Min. Lav. 18 novembre 2003 - Misure per favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, ex art. 13 del Dlgs 276/2003</p> <p>D.M. Min. Lav. 23 dicembre 2003 - Modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'albo e requisiti delle agenzie per il lavoro</p> <p>D.M. Min. Lav. 10 marzo 2004 - Importo dell'indennità di disponibilità per i lavoratori a tempo</p>	<p>Circ. Min. Lav. 7 aprile 2003 n. 12 - Art. 4-bis del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181 inserito dall'art. 6 del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297. Modalità di assunzione e profilo sanzionatorio</p> <p>Circ. Min. Lav. 24 novembre 2003 n. 37 - Adempimenti connessi alla assunzione di lavoratori e cessazione dei rapporti di lavoro - aspetti sanzionatori</p> <p>Circ. Min. Lav. 24 giugno 2004, n. 25 - Agenzie per il lavoro</p>	<p>Circ. INPS 1 febbraio 2005, n. 18 - D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni</p> <p>Mess. INPS 13 giugno 2005 n. 22343 - Somministrazione in agricoltura</p> <p>Nota INAIL 10 giugno 2005 2923 - D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 e successive modifiche ed integrazioni. Rapporti di lavoro e relativi profili assicurativi</p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
		<p>indeterminato dalle agenzie di somministrazione</p> <p><b>D.M. 5 maggio 2004</b> - Requisiti per l'iscrizione all'albo delle agenzie per il lavoro</p>	<p><b>Circ. Min. Lav. 7 luglio 2004, n. 27</b> - Rettifica della circolare n. 25/04 in materia di Agenzie per il lavoro</p> <p><b>Circ. Min. Lav. 21 luglio 2004, n. 30</b> - Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro: regimi autorizzatori e trasparenza del mercato del lavoro</p> <p><b>Circ. Min. Lav. 21 febbraio 2005 n. 7</b> - Circolare in materia di somministrazione di lavoro</p> <p><b>Nota Min. Lav. 1° dicembre 2004</b>- Articolo 12, comma 2, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (contribuzione per lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato)</p>	

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Lavoro ripartito	41-45			<p><b>Circ. INPS 1 febbraio 2005, n. 18</b> - Cit.</p> <p><b>Nota INAIL 10 giugno 2005 2923</b> - Cit.</p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Lavoro	46		<b>Circ. Min. Lav. 18</b>	<b>Circ. INPS 1 febbraio</b>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
a tempo parziale			<p>marzo 2004 n. 9 - Nuova disciplina del lavoro a tempo parziale</p> <p>Nota Min. Lav. 24 maggio 2005, n. 659</p>	<p>2005, n. 18 - Cit. Mess. INPS, 14 febbraio 2005, n. 5143 - Rapporti di lavoro a tempo parziale. Calcolo della contribuzione previdenziale ed assistenziale nel caso in cui l'orario di lavoro pattuito sia inferiore a quello definito dal contratto collettivo nazionale</p> <p>Circ. INAIL 24 agosto 2004 n. 57 - Lavoro a tempo parziale. Applicazione della nuova disciplina: retribuzione imponibile</p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Lavoro a progetto, collaborazioni occasionali, prestazioni occasionali	61-69/86, 1		<p>Circ. Min. Lav. 8 gennaio 2004, n. 1 - Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto</p> <p>Circ. Pres. Cons. Min. - Dip. Funz. Pubbl., 15 luglio 2004, n. 4 - Collaborazioni coordinate e continuative. Presupposti e limiti alla stipula dei contratti. Regime fiscale e previdenziale. Autonomia contrattuale</p>	<p>Circ. INPS 22 Gennaio 2004, n. 9 - D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Artt. 61 e seguenti. Lavoro a progetto. Legge 24 novembre 2003, n. 326. Art. 44. Esercenti attività di lavoro autonomo occasionale e incaricati delle vendite a domicilio</p> <p>Circ. INPS 10 febbraio 2004, n. 27 - Art. 45 D.L. 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, nella legge 24 novembre 2003, n. 326.</p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
			<p><b>Circ. Pres. Cons. Min. - Dip. Funz. Pubbl 15 marzo 2005</b> - Disposizioni della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (legge finanziaria per l'anno 2005) in materia di affidamento di incarichi di studio, di ricerca, di consulenza.</p> <p><b>Nota Min. Lav. 15 dicembre 2004</b> - Art. 61, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003 - Giornalisti pubblicitari</p> <p><b>Nota Min. Lav. -</b> Risposta a interpello 12 aprile 2005, n. 388</p>	<p>Aliquota contributiva dei lavoratori iscritti alla Gestione separata</p> <p><b>Circ. INPS 29 Marzo 2004, n. 56</b> - Art. 45 D.L. n. 269/2003 convertito, con modificazioni, nella legge n. 326/2003. Aliquota contributiva dei lavoratori iscritti alla Gestione separata. Precisazioni</p> <p><b>Circ. INPS 6 luglio 2004, n. 103</b> - Legge 24 novembre 2003, n. 326. Art. 44. Esercenti attività di lavoro autonomo occasionale e incaricati alle vendite a domicilio. Chiarimenti.</p> <p><b>Circ. INPS 27 gennaio 2005, n. 8</b> - Gestione Separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335. Aliquote contributive 2005</p> <p><b>Circolare INPS 1 febbraio 2005, n. 18</b> - Cit.</p> <p><b>Circolare INPS 23 marzo 2005, n. 51</b> - Lavoratori autonomi e parasubordinati. Contribuzione volontaria per l'anno 2005</p> <p><b>Messaggio INPS 23 settembre 2004, n. 29629</b> - Versamento dei contributi relativi ai lavoratori autonomi occasionali, di cui all'articolo 44,</p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
				<p>legge 24 novembre 2003, n. 326  <b>Messaggio INPS 9 gennaio 2005, n. 1968</b>  Collaborazioni a progetto  <b>Circ. INAIL 18 marzo 2004, n. 22 -</b>  Collaborazioni coordinate e continuative. Lavoro a progetto e lavoro occasionale.  Applicazione della nuova disciplina.  Quadro di Riferimento  <b>Nota INAIL 26 gennaio 2004 -</b>  Denuncia Nominativa Assicurati: lavoratori parasubordinati  <b>Circ. INPDAP 3 marzo 2005, n. 5 -</b>  Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Redditi di lavoro autonomo.  Chiarimenti normativi, fiscali e contributivi  <b>Mess. INPS 1 agosto 2005, n. 27708 -</b>  Aliquote di computo per i soggetti iscritti alla gestione separata per l'anno 2005</p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Prestazioni occasionali di tipo accessorio e prestazioni che esulano dal	70-74	Min. Lav. D.M. 30 settembre 2005 - Valore buoni lavoro accessorio		<p><b>Circ. INPS 1 febbraio 2005, n. 18 - Cit.</b>  <b>Cir. INPS 8 Febbraio 2005 n. 22 -</b> Articolo 74 D.Lgs. 10</p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
mercato del lavoro				settembre 2003 n. 276: prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura <b>Circ. INPS 22 Luglio 2005, n. 91 - Art. 74</b> <b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b> “Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro”

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Certificazione dei contratti di lavoro	75-84	<b>D.M. 14 giugno 2004</b> - Istituzione dell'albo delle commissioni di certificazione universitarie  <b>D.M. 21 luglio 2004</b> - Istituzione delle commissioni di certificazione presso le direzioni provinciali e presso le province, ai sensi del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 76, comma 1, lettera b)	<b>Circ. Min. Lav. 15 dicembre 2004 n. 48</b> - Commissioni di Certificazione - Istituzione - Regolamenti interni <b>Nota Min. Lav. 15 febbraio 2005</b> - Trasmissione istruzioni operative per l'iscrizione all'Albo delle commissioni di certificazione istituite presso le università, statali e non statali, legalmente riconosciute e autorizzate al rilascio di titoli aventi valore legale, comprese le fondazioni universitarie. <b>Circ. Min. Lav. 17 febbraio 2005</b> - rettifica alla nota 15 febbraio 2005 <b>Circ. Min. Lav. 15 luglio 2005, n. 30</b> - <b>Circolare in materia di apprendistato professionalizzante</b>	<b>Circ. INPS 1 giugno 2005, n. 71</b> - Costituzione e funzionamento Commissioni di certificazione ai sensi degli articoli 75-84 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276
Associazione in partecipazione	86, c. 2			<b>Circ. INPS 29 marzo 2004, n. 57</b> - Art.

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
				<p>43, legge 24 novembre 2003, n. 326. Istituzione della gestione previdenziale degli associati in partecipazione. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.  <b>Circ. INPS 27 gennaio 2005, n. 8 - Cit.</b></p> <p><b>Circ. INPS 1 febbraio 2005, n. 18 - Cit.</b></p> <p><b>Circ. INPS 10 agosto 2005 n. 99 - Tutela dell'assegno per il nucleo familiare, della maternità e della malattia agli associati in partecipazione</b></p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Appalto	29			<b>Circ. INPS 1 febbraio 2005, n. 18 - Cit.</b>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Distacco	30		<p><b>Circ. Min. Lav. 15 gennaio 2004, n. 3 - Distacco di manodopera</b></p> <p><b>Circ. Min. Lav. 24 giugno 2005 n. 28 - Circolare in materia di distacco e cassa</b></p>	<p><b>Circ. INPS 1 febbraio 2005, n. 18 - Cit.</b></p> <p><b>Circ. INAIL 2 agosto 2005 n. 39 - Distacco dei lavoratori in ambito nazionale</b></p> <p><b>Nota INAIL 10 giugno</b></p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
			integrazione Nota Min. Lav. Risposta a interpellò 12 aprile 2005, n. 387	2005 2923 - Cit.

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Gestione del personale nei gruppi di impresa	31		Nota Min. Lav. 18 febbraio 2004, n. 25640 (Gruppi di impresa: gestione del personale e adempimenti amministrativi)	Nota INAIL 10 giugno 2005 2923 - Cit.

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Trasferimento d'azienda	32			

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Lavoro intermittente	33-40	D.M. Min. Lav. 10 marzo 2004 - Indennità mensile di disponibilità da corrispondere al lavoratore nell'ambito del contratto di lavoro intermittente  D.M. Min. Lav. 23 ottobre 2004 -	Nota Min. Lav. 12 luglio 2004 - Risposta a quesito su lavoro intermittente  Circ. Min. Lav. 2 febbraio 2005, n. 4 - Lavoro intermittente, artt. 33 e segg. D.Lgs. n. 276/2003. Chiarimenti e indicazioni operative	Circ. INPS 1 febbraio 2005, n. 18 - Cit.  Nota INAIL 10 giugno 2005, 2923 - Cit.

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
		<p>Individuazione in via sostitutiva delle ipotesi di ricorso al lavoro intermittente</p> <p>D.I. Min. Lav. - Min. Ec. Fin. 30 dicembre 2004 - Determinazione della retribuzione convenzionale per il versamento della differenza contributiva da parte dei lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente</p>		

Argomenti	Articoli di riferimento	Decreti ministeriali attuativi	Circolari e note ministeriali	Circolari, note e messaggi degli enti previdenziali e altre circolari
Tirocini estivi	60		<p>Circ. Min. Lav. 2 agosto 2004, n. 32 - Circolare in materia di tirocini estivi di orientamento di cui all'articolo 60 del D.Lgs. n. 276 del 2003</p>	

**Tabella degli accordi interconfederali, degli accordi quadro e dei protocolli d'intesa, accordi e delibere regionali**

Argomenti	Articoli di riferimento	Accordi Interconfederali, CCNL, protocolli d'intesa, accordi e delibere di attuazione regionali
Agenzie per il lavoro - Somministrazione di Lavoro - Sanzioni	<p>4-5; 12-13; 18-19; 20 -28;</p> <p>86 c. 3/7/9</p>	<p>Accordo quadro CGIL-CISL-UIL- CONFINTERIM 12 febbraio 2005 - attuazione dell'art. 12. c. 1 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</p> <p>Accordo quadro CGIL-CISL-UIL - CONFINTERIM 12 febbraio 2005 - attuazione dell'art- 12. c. 2 e 3 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</p>
Appalto	29	

Argomenti	Articoli di riferimento	Accordi Interconfederali, CCNL, protocolli d'intesa, accordi e delibere di attuazione regionali
Lavoro intermittente	33-40	
Lavoro ripartito	41-45	
Lavoro a tempo parziale	46	
Apprendistato	47-53	<p><b>Marche</b> - Legge 19 gennaio 2005 (ddl n. 261)</p> <p><b>Abruzzo</b> - Accordo quadro per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante 10 febbraio 2005</p> <p><b>Emilia Romagna</b> - Protocollo d'intesa Regione - Ministero del lavoro 13 ottobre 2004 - Sperimentazione Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione - Art. 50 D.Lgs. n. 276/2003</p> <p><b>Liguria</b> - Protocollo d'intesa Regione - parti sociali 6 luglio 2004 - Realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato</p> <p><b>Liguria</b> - Delibera Giunta regionale 16 novembre 2004 - Sperimentazione apprendistato professionalizzante</p> <p><b>Liguria</b> - Protocollo d'intesa Regione - Ministero del lavoro 24 novembre 2004 - Apprendistato professionalizzante</p> <p><b>Liguria</b> - Delibera Giunta regionale 17 dicembre 2004 - Sperimentazione apprendistato professionalizzante</p> <p><b>Lombardia</b> - Protocollo d'intesa tra regione e Ministero del Lavoro 3 novembre 2004 - Sperimentazione alto apprendistato (art. 50 D.Lgs. 276/2003)</p> <p><b>Lombardia</b> - Protocollo d'intesa Confcommercio 10 gennaio 2005 - Sperimentazione apprendistato professionalizzante nei settori del terziario, della distribuzione e dei servizi (in applicazione della DGR 19432 del 19.11.04)</p> <p><b>Marche</b> - Accordo 5 novembre 2004 per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante nel settore del terziario, distribuzione e servizi</p> <p><b>Piemonte</b> - Protocollo d'intesa Regione - Ministero del Lavoro 14 dicembre 2004 - Sperimentazione alto apprendistato (art. 50 D.Lgs. 276/2003))</p> <p><b>Toscana</b> - Delibera Giunta regionale 13 dicembre 2004, n. 1272 - Approvazione Protocollo d'intesa Regione - Ministero del Lavoro - Sperimentazione alto apprendistato - Art. 50 D.Lgs. 276/2003.</p> <p><b>Veneto</b> - Protocollo d'intesa Regione - Ministero del Lavoro 29 luglio 2004 - Realizzazione di un percorso sperimentale nell'alto apprendistato</p>
Contratto di inserimento	54-59	<p>Accordo interconfederale 13 novembre 2003 ai sensi dell'art. 86, co. 13 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</p> <p>Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento</p>
Tirocini estivi	60	
Lavoro a progetto, collaborazioni occasionali, prestazioni occasionali, collaborazioni coordinate e	61-69/86, 1	<p>Ipotesi di Accordo Quadro 2 marzo 2004 Assocallcenter e contratti-tipo allegati (9 novembre 2004)</p> <p>Accordo 15 luglio 2004 Società di corse dei cavalli</p> <p>Ipotesi di Accordo Quadro 29 settembre 2004 collaborazioni a progetto (ASSIRM)</p> <p>Accordo quadro 20 ottobre 2004 ONG (Organizzazioni non</p>

Argomenti	Articoli di riferimento	Accordi Interconfederali, CCNL, protocolli d'intesa, accordi e delibere di attuazione regionali
continuative.		Governative) Protocollo di intesa territoriale 23 dicembre 2003 Cococo - Enti locali - Provincia di Modena Accordo Telecom Italia-Atesia 24 maggio 2004 Accordo FIPE 3 novembre 2004 Accordo GruppoCOS 13 gennaio 2005 Accordo Legacoop Campania, AGCI, Confcooperative.

**Tabella B - interventi della contrattazione collettiva nazionale**

CONTRATTO COLLETTIVO	Somministrazione di lavoro	Job sharing	Contratto di appalto	Lavoro a tempo parziale	Lavoro intermittente	Apprendistato	Contratto di inserimento
Agricoltura - Impiegati/quadri - 27/05/04	Art. 14 - Contratto di somministrazione di lavoro	///	///	///	///	Art. 13 - Apprendistato	Art. 11 bis - Contratto di inserimento
Alimentari PMI - 6 maggio 2004	Art. 8 bis - Lavoro temporaneo	Art. 64 - Job sharing	Art. 40 - Appalti	Art. 9 - Lavoro a tempo parziale e Tipologia di rapporti a tempo parziale	Art. 63 - Lavoro intermittente	///	Art. 12 bis - Contratto di inserimento
CCNL Metalmeccanici - 22 gennaio 2004	Art. 1 bis, punto B) Lavoro temporaneo.	///	Art. 28 - Appalti	Art. 1 bis punto A) - Contratto di lavoro part-time	///	///	///
Assoscrittura e Assospazzole - 11 giugno 2004	Art. 27 - Lavoro interinale	Art. 28 - Job sharing	///	Art. 24 - Regime di orario a tempo parziale	///	Art. 26 - Apprendistato professionalizzante	Art. 29 - Contratto di inserimento
Calzature -	Art. 38 -	Art.	///	Art. 24	///	Art. 25 -	Art. 38

CONTRATTO COLLETTIVO	Somministrazioni di lavoro	Job sharing	Contratto di appalto	Lavoro a tempo parziale	Lavoro intermittente	Apprendistato	Contratto di inserimento
18 maggio 2004	Disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato	37- Job sharing		- Regime di orario a tempo parziale		Apprendistato professionalizzante	bis - Contratto di inserimento
Commercio Confcommercio- 2 luglio 2004	Art. 18 - Lavoro a tempo determinato - somministrazione di lavoro a tempo determinato	Art. 45 bis- Job sharing	///	Titolo VII Part-time Art. 41-58	///	Titolo V Artt.18 -30	Art. 17 - Contratto di inserimento
Edili Industria - 20 maggio 2004	Art. 95 - Somministrazione di lavoro	///	///	///	///	Art. 93 - Disciplina dell'apprendistato	Allegato 20
Edili Confapi - 11 giugno 2004	Art. 95 - Somministrazione di lavoro	///	///	///	///	Art. 93 - Disciplina dell'apprendistato	Allegato 20
Federchimica - 28 maggio 2004	///	///	///	Articolo 3 lettera E	///	Punto 3 accordo -sez. mercato del lavoro	Punto 4 Accordo - sez. mercato del lavoro
Tessile abbigliamento e moda Confindustria - Verbale 24 aprile 2004	Art. 43 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato	Art. 42- Job sharing	///	Art. 41 - Regime di orario a tempo parziale	///	Art. 32 - Apprendistato professionalizzante	Art. 44 Contratto di inserimento
Agricoltura Contoterzismo - 9 marzo 2004	///	///	///	///	///	Art. 40	Art. 28- Contratto di inserimento
Pmi Edili - Confartigianato - 1 ottobre 2004	Art. 94 - Somministrazione di lavoro (ex "lavoro temporaneo")	///	///	///	///	Art. 33	Art. 94 bis
Industria Ombrelli e ombrelloni - 2 luglio 2004	Art 25 ter - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a	Art. 25 quater - Job sharing	///	Art. 25 bis - Regime di orario a	///	Art. 25 quinquies	Art. 25 sexties

CONTRATTO COLLETTIVO	Somministrazioni di lavoro	Job sharing	Contratto di appalto	Lavoro a tempo parziale	Lavoro intermittente	Apprendistato	Contratto di inserimento
	tempo determinato (ex "interinale")			tempo parziale (Part Time)			
Industria filiera ittica e dei retifici - 15 giugno 2004	Art. 35 - Somministrazione a tempo determinato	Art. 34 - Job sharing	///	Art. 33	///	Art. 26	Art. XX
Commercio - Confesercenti - 6 luglio 2004	Art. XX - Lavoro a tempo determinato - somministrazione di lavoro a tempo determinato	///		Art. XX	///	Art. XX	Art. XX
Cooperative socio-sanitarie - 26 maggio 2004	///	///	///	Art. 26 - Lavoro a tempo parziale	///	///	Art. 27 - Contratti di formazione e lavoro (CFL). e contratto di inserimento
Commercio Distribuzione cooperativa - 2 luglio 2004	Titolo XXV - Art. 80 -82	Art. 85 - lavoro ripartito	///	Titolo XXIV Art. 77 - 78 sexies	///	Titolo XXIII- Art.73- 86	Titolo XXIV - Art. 76- Art. 76 deces
Consorzi di bonifica - 2 luglio 2004	///	///	///	Art. 120 - Rapporti di lavoro a tempo parziale	///	Art. XX - Apprendistato	Art. XX - Contratto di inserimento
Legno Confai - 22 settembre 2004	Art. 14 - Somministrazione a tempo determinato	///	///	Art. 13 - lavoro a tempo parziale	///	Parte VII - Rinvio	Parte Ottava Artt. 1-5

**TABELLA C - Somministrazione di lavoro - Contrattazione collettiva nazionale  
- Articoli estratti**

Contratto collettivo	Articoli estratti
Agricoltura (Impiegati/quadri) - 27 maggio 2004	<p>Art. 14 - Contratto di somministrazione di lavoro Il contratto di somministrazione di lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli è disciplinato secondo i termini di cui al Protocollo Nazionale d'intesa (vedi All. D).</p> <p>ALLEGATO D Protocollo nazionale d'intesa per il contratto di somministrazione di lavoro In applicazione di quanto disposto dagli articoli 20 e seguenti del D.Lgs. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice. A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;</li> <li>b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;</li> <li>c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del D.Lgs. n. 626/94;</li> <li>d) sostituzione di lavoratori assenti;</li> <li>e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;</li> <li>f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;</li> <li>g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;</li> <li>h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.</li> </ul> <p>Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo. In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente. Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno. Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore. L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio regionale entro i 10 giorni successivi.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
Alimentari PMI - 6 maggio 2004	<p>(il contratto si riferisce al lavoro temporaneo ex L. 196/97)</p> <p>Articolo 8 bis - Lavoro temporaneo  In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 2, punto a) della Legge 24.6.1997 n. 196, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso nei seguenti casi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 - necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;</li> <li>2 - assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;</li> <li>3 - sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. n. 626/94;</li> <li>4 - ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;</li> <li>5 - adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;</li> <li>6 - esigenze di lavoro temporaneo per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;</li> <li>7 - sostituzione di lavoratori assenti;</li> <li>8 - temporanea utilizzazione in qualifiche: <ul style="list-style-type: none"> <li>- non previste dai normali assetti produttivi aziendali;</li> <li>- ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;</li> </ul> </li> <li>9 - esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;</li> <li>10 - installazione e collaudo di nuove linee produttive;</li> <li>11 - esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti e predeterminati nel tempo;</li> <li>12 - aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;</li> <li>13 - esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.</li> </ol> <p>Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può inoltre essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 8 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.</p> <p>I casi di cui agli alinea 1, 3, 6 e 7 del 1° comma non rientrano nelle percentuali massime indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8bis".</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dalla Legge 24.6.1997 n. 196, art. 1, comma 4, punto a), come sostituito dall'art. 64, comma 1, lettera b) della legge n. 488/1999 è vietata la fornitura di lavoro temporaneo per le mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del lavoratore o di soggetti terzi.</p> <p>Tali mansioni sono identificabili in quelle svolte nelle imprese di cui al D.Lgs. 17.8.1999 n. 334, allegati A e B, nelle quali il</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>documento di valutazione dei rischi (art. 4 del D.Lgs. 19.9.1994 n. 626) presenti la valutazione massima.</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dalla Legge 24.6.1997 n. 196, art. 4, comma 2, come integrato dall'art. 64, comma 1, lettera c) della legge n. 488/1999, ai prestatori di lavoro temporaneo addetti al processo produttivo, assunti per professionalità rientranti nell'8° livello, verrà corrisposto il trattamento economico previsto per il 7° livello.</p> <p>Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo, il premio per obiettivi eventualmente esistente matura nella misura, con le modalità e criteri previsti per i lavoratori assunti a tempo determinato dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio.</p> <p>Il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;</li> <li>- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;</li> <li>- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore temporaneo.</li> </ul> <p><b>NORMATIVA COMUNE AGLI ARTT. 8 E 8 BIS</b></p> <p>In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di lavoro temporaneo non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).</p> <p>In tutti gli altri casi, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste negli artt. 8 e 8 bis, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione);</li> <li>- 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.</li> </ul> <p>Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di lavoro temporaneo non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione);</li> <li>- 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.</li> </ul> <p>L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.</p> <p>Tutte le percentuali di cui alla presente "normativa comune" potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali.</p> <p>Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal DPR n. 218/1978, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.</p> <p>La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.</p>
<p>Assoscrizione e Assospazzole - 11 giugno 2004</p>	<p>Art. ... (27) - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato</p> <p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.</p> <p>In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.</p> <p>La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.</p> <p>Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.</p> <p>L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata.</p> <p>Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.</p>
<p>Calzature - 18 maggio 2004</p>	<p>Nuovo art. 38 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato</p> <p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.</p> <p>In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.</p> <p>La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore. Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.</p> <p>L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.</p>
Commercio - 2 luglio 2004	<p>Art. 18 - Lavoro a tempo determinato - Somministrazione di lavoro a tempo determinato</p> <p>Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. ....e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.</p> <p>Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. ....</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.</p> <p>Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. ...e fatto salvo quanto previsto ai precedenti commi 2, 3, 5, 6.</p>
Cooperative socio - sanitarie - 26 maggio 2004	<p>(il contratto si riferisce al lavoro temporaneo ex L. 196/97)</p> <p>Articolo 31 - Lavoro temporaneo</p> <p>Per l'assunzione di personale con contratto di lavoro temporaneo</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>le parti recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1998 intercorso in materia, che fa parte integrante del presente CCNL.</p> <p>Le parti si impegnano a definire nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL le apposite modifiche in applicazione di quanto previsto dall'art. 20 della D.Lgs. 276/03.</p>
<p>Edili Industria - 20 maggio 2004 e Edili Confapi - 11 giugno 2004 (articoli identici nel contenuto e numerazione, numerazione, tranne che per alcuni riferimenti numerici ad altri articoli dei rispettivi CCNL)</p>	<p>Art. 95 - Somministrazione di lavoro In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 276/03, che mantengono in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 29 gennaio 2002 e 10 settembre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione.</p> <p>La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori ;</li> <li>2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;</li> <li>3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;</li> <li>4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;</li> <li>5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;</li> <li>6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.</li> </ol> <p>Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p> <p>Il ricorso alla somministrazione è vietato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</li> <li>6. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;</li> <li>7. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la</li> </ol>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche;</p> <p>8. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al Titolo VII del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni;</p> <p>9. per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;</p> <p>10. per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;</p> <p>11. per lavori subacquei con respiratori;</p> <p>12. per lavori in cassoni ad aria compressa;</p> <p>13. per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.</p> <p>Nei casi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.</p> <p>Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 94, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.</p> <p>Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.</p> <p>Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.</p> <p>Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.</p> <p>La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.</p> <p>Dichiarazione a verbale Le parti confermano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Cassa Edile e degli altri Organismi paritetici di settore.</p> <p>È abolito l'art. 14 del CCNL 29 gennaio 2000.</p>
CCNL Metalmeccanici - 22 gennaio 2004	Art. 1 bis, punto B) - Lavoro temporaneo Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>legge 24 giugno 1997, n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal secondo comma dell'art. 1, lett. b) e c), della stessa legge, anche per l'aumento delle attività nelle seguenti fattispecie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;</li> <li>2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;</li> <li>3) per l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.</li> </ol> <p>I prestatori di lavoro temporaneo che possono essere utilizzati per le ipotesi contrattuali sopra individuate, non potranno superare la media dell'8 per cento, calcolata su quattro mesi, ovvero su cinque mesi nei territori di cui all'Obiettivo 1 della UE, dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a cinque prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p> <p>Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale come sopra definita saranno arrotondate all'unità superiore.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2000, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrature nella 2a categoria contrattuale con passaggio in 3a categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo (ai sensi del quinto comma, lettere b) ed e), art. 1, legge n. 196 del 1997) è quello riferito alla 3a categoria contrattuale.</p> <p>Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento è considerato dal contratto collettivo (Lettera C) Mobilità professionale, art. 4, Disciplina-generale, sezione terza) come avente carattere esclusivamente transitorio.</p> <p>Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal CCNL in applicazione del Protocollo del 23 luglio 1993, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche connesse al Premio di risultato.</p> <p>La Direzione comunica, di norma cinque giorni prima, alla Rappresentanza sindacale unitaria il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo, ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i tre giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.</p> <p>Inoltre, una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato,</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>L'azienda utilizzatrice fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.</p> <p>Secondo quanto disposto dall'art. 7, secondo comma, della legge n. 196 del 1997, ai prestatori di lavoro temporaneo è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.</p> <p>Dichiarazioni a verbale</p> <p>1. Le clausole sopra concordate decorrono dal 1° luglio 1999 e, salvo la specifica decorrenza di cui al sesto comma del presente punto C), sostituiscono e integrano la disciplina già prevista dall'Accordo Interconfederale del 16 aprile 1998.</p> <p>2. Le parti, nel prendere atto della natura sperimentale della legge 24 giugno 1997, n. 196, concordano di adeguare la presente normativa contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno anche in caso di rinvio della legge alla contrattazione collettiva. <del>A tal fine le parti concordano di incontrarsi entro il 30 settembre 2003 per individuare le mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi così come previsto dalla modifica legislativa di cui all'art. 64, legge 23 dicembre 1999, n. 488 che ha sostituito la lett. a), quarto comma, dell'art. 1, della legge n. 196 del 1997.</del></p>
<p>Tessile abbigliamento e moda Confindustria - 24 aprile 2004</p>	<p>Art. 43 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato</p> <p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.</p> <p>In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.</p> <p>La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.</p> <p>Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.</p> <p>L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.</p>
<p>Pmi Edili - Confartigianato - 11 ottobre 2004</p>	<p>Art. 94 - Somministrazione di lavoro (ex “Lavoro temporaneo”)  In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 276/03, che mantiene in vigore le clausole contrattuali dell’edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 18 febbraio 2002 e 2 ottobre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione.</p> <p>La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall’acquisizione di nuovi lavori ;</li> <li>2) esecuzione di un’opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;</li> <li>3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell’impresa;</li> <li>4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;</li> <li>5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;</li> <li>6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.</li> </ol> <p>Per gli impiegati dell’edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p> <p>Il ricorso alla somministrazione è vietato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</li> <li>2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell’orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;</li> <li>3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell’art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche;</li> <li>4) per l’esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al Titolo VII del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni;</li> <li>5) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;</li> <li>6) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;</li> <li>7) per lavori subacquei con respiratori;</li> <li>8) per lavori in cassoni ad aria compressa;</li> </ol>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>9) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.</p> <p>Nei casi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.</p> <p>Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 95, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.</p> <p>Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.</p> <p>Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.</p> <p>Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.</p> <p>La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.</p> <p>Dichiarazione a verbale Le parti confermano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione nelle imprese edili è applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti delle Casse Edili artigiane e degli altri Organismi paritetici di settore.</p> <p>L'art. 17 del CCNL 15 giugno 2000 è abolito.</p>
<p>Industria ombrelli e ombrelloni - 2 luglio 2004</p>	<p>Art 25 ter - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex "interinale") La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo. In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore. Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.</p> <p>L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.</p>
<p>Industria filiera ittica e dei retifici - 15 giugno 2004</p>	<p>Art. 35</p> <p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.</p> <p>In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.</p> <p>La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore. Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.</p> <p>L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.</p>
<p>Commercio Confesercenti - 6 luglio 2004</p>	<p>Art. XX. Lavoro a tempo determinato - Somministrazione di lavoro a tempo determinato</p> <p>Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. ....e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>conservazione del posto.  Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.  Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.  Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. ....  Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.  Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.  Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. ... e fatto salvo quanto previsto ai precedenti commi 2, 3, 5, 6.</p> <p><b>Articolo NUOVE ATTIVITÀ</b>  I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.</p> <p><b>Articolo ... Diritto di precedenza</b>  In ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il Terziario, le parti potranno, a livello territoriale o aziendale, normare casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.</p> <p><b>Articolo ... Monitoraggio</b>  In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.</p>
Commercio Distribuzione cooperativa - 2 luglio 2004	<p>Titolo XXV - Contratti di lavoro a tempo determinato - Contratti di somministrazione a tempo determinato  Art. 80 - Contratto a tempo determinato  1. Ferme restando le specifiche ipotesi previste dall'art. 8 comma 2 Legge 223/1991, dall'art. 4 D.Lgs.151/2001 e dall'art. 75 Legge 388/2000, le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale convengono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>contingente in presenza di specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo quali:</p> <p>I) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;</p> <p>II) periodi di più intensa attività non ricorrenti nell'arco dell'anno, derivati da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali, ivi comprese le aperture domenicali e festive ed i periodi interessati da iniziative commerciali e/o promozionali;</p> <p>III) apertura di nuove unità produttive e/o ristrutturazioni di punti di vendita o di singoli reparti;</p> <p>IV) sostituzioni di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione professionale, siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento, sia che questa venga effettuata all'interno dell'azienda che all'esterno;</p> <p>V) attività a carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;</p> <p>VI) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;</p> <p>VII) attività legate alla manutenzione degli impianti;</p> <p>VIII) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;</p> <p>IX) sostituzione di lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o altra sede;</p> <p>X) sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro;</p> <p>XI) affiancamento preliminare alla sostituzione di un lavoratore assente, nei limiti temporali definiti al comma 4.</p> <p>2. La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo a fronte delle quali è consentito l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato.</p> <p>3. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che oltre a quanto previsto nel comma 1, rientrano nei casi di legittima apposizione del termine alla durata del contratto per ragioni di carattere sostitutivo ipotesi quali in particolare:</p> <p>a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi la malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;</p> <p>b) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;</p> <p>c) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;</p> <p>d) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento.</p> <p>4. L'eventuale affiancamento di cui al punto XI del comma 1 sarà contenuto entro un periodo massimo di 2 mesi.</p> <p>5. Resta inteso che i contratti a tempo determinato attivati per ragioni sostitutive sono da considerarsi sempre aggiuntivi al limite percentuale fissato dall'art. 82 o dalla contrattazione di secondo</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>livello in materia di utilizzo dei contratti a tempo determinato.</p> <p>6. In armonia con la legislazione vigente e per la specifica ragione per cui tali contratti sono attivati, le parti nella propria autonomia contrattuale intendono altresì considerare aggiuntivi alla percentuale definita dall'art. 82, i contratti a tempo determinato instaurati in relazione alla fase di avvio di nuove attività o insediamenti, ai sensi del comma 1 punto III, per i periodi di seguito definiti:  - 12 mesi per tutte le nuove strutture, che possono essere elevati dalla contrattazione di secondo livello</p> <p>7. La clausola di contingentamento di cui al successivo art. 82 non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati ai sensi del comma 1, punti V e VI.</p> <p>Art. 81 - Contratto di somministrazione a tempo determinato</p> <p>1. Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 276/2003 le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale convengono che rientrano nei casi per i quali è consentito il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo quali :</p> <p>I) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;  II) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;  III) attività connesse all'inventari;  IV) attività legate alla manutenzione degli impianti;  V) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;  VI) attività legate all'applicazione di specifiche normative di legge;  VII) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;  VIII) esigenze di lavoro temporaneo per organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse;  IX) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;</p> <p>2. La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo a fronte delle quali è consentita la stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.</p> <p>3. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che oltre a quanto previsto dal comma 1, si può utilizzare il contratto di somministrazione a tempo determinato per le seguenti ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti:</p> <p>a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi la malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;  b) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;  c) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;  d) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>4. La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ragioni di carattere sostitutivo a fronte delle quali è consentita l'utilizzazione del contratto di somministrazione a tempo determinato.</p> <p>5. Resta inteso che i contratti di somministrazione a tempo determinato attivati per ragioni sostitutive sono da considerarsi sempre aggiuntivi al limite percentuale fissato dall'art. 82 o dalla contrattazione di secondo livello in materia di utilizzo dei contratti di somministrazione a tempo determinato.</p> <p>Art. 82 - Percentuale di lavoratori assumibili con contratto di lavoro a tempo determinato e impiegabili previa stipulazione di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato definito all'art. 80 non potrà superare il 15 % annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 80 comma 6. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto di inserimento, nonché quelle effettuate ex art. 4 D.Lgs. 151/2001.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.</p> <p>Ferme restando le ragioni di stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.</p> <p>Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, non potranno complessivamente superare il 25% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva.</p> <p>Alla contrattazione di secondo livello è demandato il compito di definire le condizioni e le modalità per l'esercizio del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli precedenti presso la stessa azienda con la medesima qualifica e mansioni.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate intese diverse in riferimento al limite di cui al precedente comma 1 nonché stabilire modalità e criteri delle erogazioni economiche così come previsto al comma 4 art. 23 del D.Lgs. 276/2003.</p> <p>Sono fatte salve le percentuali di contratti a termine e di somministrazione di lavoro a tempo determinato definite da accordi aziendali in essere.</p>
<p>Legno Confapi - 22 settembre 2004</p>	<p>Art. 14 - Contratto di fornitura di somministrazione e contratto a tempo determinato</p> <p>L'assunzione con contratto a tempo determinato ed il ricorso al contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.</p> <p>Per entrambe le tipologie di contratto esclusivamente riferite alle seguenti ipotesi specifiche, anche se di durata inferiore a 7 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni,</li> <li>b) eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini,</li> <li>c) aumento di carattere eccezionale dell'attività aziendale per il soddisfacimento di particolari esigenze produttive per le quali siano necessarie professionalità non presenti in azienda, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate, è pari al 20%, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.</li> </ul> <p>I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate non potranno comunque superare il 15%, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.</p> <p>Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti di cui alle precedenti lettere, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p> <p>Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori di cui alle due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.</p> <p>I lavoratori con contratto a tempo determinato fruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.</p> <p>Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui al punto 2. dell'art. 1 della parte prima del presente contratto.</p> <p>Il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di conservazione del posto.</p> <p>L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.</p> <p>È escluso dal periodo di prova il contratto di lavoro dei lavoratori che abbiano terminato nei tre mesi precedenti un contratto di lavoro a tempo determinato nelle stesse mansioni.</p>

**LAVORO INTERMITTENTE - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE - ARTICOLI ESTRATTI**

Contratto collettivo	Articoli estratti
Alimentari PMI - 6 maggio 2004	<p>Art. 63 - Lavoro intermittente</p> <p>Ai sensi degli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003:</p> <p>1 - CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE</p> <p>1.1 - Il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.</p> <p>1.2 - Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.</p> <p>1.3 - In via sperimentale, e comunque fino alla data prevista dagli articoli 34, comma 2 e 86, comma 12 del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.</p> <p>1.4 - Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;</p> <p>c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.</p> <p>1.5 - Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:</p> <p>a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, indicate ai precedenti punti 1.2 ed 1.3, che consentono la stipulazione del contratto;</p> <p>b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;</p> <p>c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al successivo punto 2;</p> <p>d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;</p> <p>e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;</p> <p>f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>in contratto;  g) il rinvio alle norme del presente articolo.  1.6 - L'azienda è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le R.S.U., ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.</p> <p><b>2 - INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ</b></p> <p>2.1 - Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.  2.2 - Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.  La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:  - minimo tabellare;  - indennità di contingenza;  - E.D.R. ;  - ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.  Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173, previsto dall'art. 41 del presente contratto.</p> <p>2.3 - L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto collettivo.</p> <p>2.4 - In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda, preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 33 del presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.  Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.</p> <p>2.5 - Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.</p> <p>2.6 - Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 comma 6 del D.Lgs. n. 276/2003, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.</p> <p><b>3 - LAVORO INTERMITTENTE PER PERIODI PREDETERMINATI NELL'ARCO DELLA SETTIMANA, DEL MESE O DELL'ANNO</b></p> <p>Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali, l'indennità di disponibilità di cui al precedente punto 2 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.</p> <p><b>4 - PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE</b></p> <p>4.1 - Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.</p> <p>4.2 - Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.</p> <p>4.3 - Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>disponibilità.</p> <p><b>5 - COMPUTO DEL LAVORATORE INTERMITTENTE</b></p> <p>Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).</p>

**LAVORO RIPARTITO - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE - ARTICOLI ESTRATTI**

Contratto collettivo	Articoli estratti
Alimentari PMI - 6 maggio 2004	<p>Art. 64 - Lavoro ripartito (Job-sharing)</p> <p>Ai sensi degli artt. da 41 a 45 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, il contratto di lavoro ripartito è così regolamentato:</p> <p><b>1. DEFINIZIONE</b></p> <p>Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.</p> <p><b>2. FORMA</b></p> <p>Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:</p> <p>a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;</p> <p>b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;</p> <p>c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;</p> <p>Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 6 (Assunzione) del presente CCNL.</p> <p><b>3. COMUNICAZIONI AL DATORE DI LAVORO</b></p> <p>Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni di effettiva prestazione.</p> <p><b>4. VINCOLO DI SOLIDARIETÀ</b></p> <p>Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.</p> <p><b>5. SOSTITUZIONI</b></p> <p>Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto al precedente punto 3, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.</p> <p>Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.</p> <p>Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di uno</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>dei due coobbligati qualora l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.</p> <p>L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.</p> <p>Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa.</p> <p>In ogni caso, tenuto conto delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive delle PMI, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.</p> <p><b>6. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO</b></p> <p>Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina dell'art. 9 (Lavoro a tempo parziale) del presente CCNL.</p> <p>Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 7 (Periodo di prova) del presente CCNL.</p> <p>Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.</p> <p>Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.</p> <p>Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.</p> <p>Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente CCNL riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.</p> <p>A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità, di cui all'art. 20 del presente CCNL.</p> <p>Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, riduzione dell'orario di lavoro, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.</p> <p><b>7. DIRITTI SINDACALI</b></p> <p>Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle assemblee, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita nel corso del mese precedente, qualora ambedue i lavoratori partecipino all'assemblea;</li> <li>- verrà erogato al lavoratore nel cui orario di lavoro si collochi l'assemblea, qualora solo questo partecipi all'assemblea.</li> </ul> <p><b>8. CLAUSOLA DI RINVIO</b></p> <p>Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.</p>
Assoscrittura e Assospazzole - 11 giugno 2004	Art. ... (28) - Job sharing Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le Parti riconoscono il ruolo nella

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale.</p> <p>Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.</p> <p>Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso.</p> <p>In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato, che è pertanto tenuto a sostituire l'assente.</p> <p>L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.</p> <p>Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. ... (38) "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. ... (52) del presente contratto.</p> <p>La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti.</p> <p>La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.</p> <p>Viene considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. È applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui agli artt. ... (33) e ..... (...) del presente contratto.</p> <p>Le maggiorazioni per lavoro straordinario e per flessibilità spettano al lavoratore che ha prolungato la propria prestazione oltre la durata dell'orario complessivo settimanale.</p> <p>In caso di applicazione di sanzioni disciplinari concretatesi nella sospensione di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto a sostituire il lavoratore sospeso durante tutto il tempo di applicazione della sanzione.</p> <p>In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. Il lavoratore residuo e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il Assoscrittura-Assospazzole - rinnovo CCNL 15 giugno 2000 nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto col lavoratore residuo, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>terzo comma del presente articolo.</p> <p>In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che il lavoratore residuo è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratore potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.</p> <p>In deroga a quanto specificamente previsto dal presente contratto, la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avverrà in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto da ogni lavoratore coobbligato in ciascun mese.</p> <p>Dichiarazione a verbale Le parti si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma contrattuale</p>
Calzature - 18 maggio 2004	<p>Art. 37 - Job-sharing Modifiche al testo contrattuale: Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le Parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale.</p> <p>Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.</p> <p>Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso.</p> <p>In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato che è pertanto tenuto a sostituire l'assente.</p> <p>L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.</p> <p>Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 36 "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. 58 del presente contratto.</p> <p>La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti. La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Viene considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 39/40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. È applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui all'art. 33 del presente contratto.</p> <p>Le maggiorazioni per lavoro straordinario e per flessibilità spettano al lavoratore che ha prolungato la propria prestazione oltre la durata dell'orario complessivo settimanale.</p> <p>In caso di applicazione di sanzioni disciplinari concretantisi nella sospensione di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto a sostituire il lavoratore sospeso durante tutto il tempo di applicazione della sanzione.</p> <p>In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, gli altri sono tenuti ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, qualora residui un solo lavoratore, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. I lavoratori residui e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto coi lavoratori residui, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al terzo comma del presente articolo.</p> <p>In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che i lavoratori residui sono tenuti a effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratori potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.</p> <p>In deroga a quanto specificamente previsto dal presente contratto, la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avverrà in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto da ogni lavoratore coobbligato in ciascun mese.</p> <p>Nuovo testo della dichiarazione a verbale Le parti si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma Contrattuale</p>
Commercio - 2 luglio 2004	<p>Art. 45 bis - Lavoro ripartito</p> <p>Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente Capo.</p> <p>Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, 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 prestato.</p> <p>Il contratto deve indicare, inoltre, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore nonché le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.</p> <p>I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale. Gli accordi individuali dovranno richiamare espressamente la garanzia per il</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati, ai sensi del precedente secondo comma.</p> <p>In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.</p> <p>Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente Bilaterale Territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.</p>
<p>Tessile abbigliamento e moda Confindustria - 24 aprile 2004</p>	<p>Art. 42 - Job sharing</p> <p>Modifiche al testo contrattuale:</p> <p>Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le Parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due o più lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale.</p> <p>Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo di tutti i dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.</p> <p>Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso.</p> <p>In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro o sugli altri lavoratore coobbligato, che sono è pertanto tenuto a sostituire l'assente. L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.</p> <p>Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 38 "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. 61 del presente contratto.</p> <p>La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti. La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.</p> <p>Viene considerato lavoro supplementare o straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. È applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui agli artt. 35 e 36 del presente</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>contratto.</p> <p>Le maggiorazioni per lavoro supplementare o straordinario e per flessibilità spettano al lavoratore che ha prolungato la propria prestazione oltre la durata dell'orario complessivo settimanale.</p> <p>In caso di applicazione di sanzioni disciplinari concretantesi nella sospensione di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto a sostituire il lavoratore sospeso durante tutto il tempo di applicazione della sanzione.</p> <p>In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, gli altri sono tenuti ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, qualora residui un solo lavoratore, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. I lavoratori residui e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto coi lavoratori residui, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al terzo comma del presente articolo.</p> <p>In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che i lavoratori residui sono tenuti a effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratori potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.</p> <p>In deroga a quanto specificamente previsto dal presente contratto, la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avverrà in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto da ogni lavoratore coobbligato in ciascun mese.</p> <p>Nuovo testo della dichiarazione a verbale Le parti si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma contrattuale</p>
<p>Industria ombrelli e ombrelloni - 2 luglio 2004</p>	<p>Art 25 quater - Lavoro ripartito ("Job Sharing") Modifiche al testo contrattuale: Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le Parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale.</p> <p>Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.</p> <p>Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso.</p> <p>In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato, che è pertanto tenuto a sostituire l'assente.</p> <p>L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>coobligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.</p> <p>Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 31 "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art 55 del presente contratto.</p> <p>La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti. La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.</p> <p>Viene considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobligati i lavoratori. È applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui all'art 28 del presente contratto.</p> <p>Le maggiorazioni per lavoro straordinario e per flessibilità spettano al lavoratore che ha prolungato la propria prestazione oltre la durata dell'orario complessivo settimanale.</p> <p>In caso di applicazione di sanzioni disciplinari concretantesi nella sospensione di uno dei lavoratori coobligati, l'altro è tenuto a sostituire il lavoratore sospeso durante tutto il tempo di applicazione della sanzione.</p> <p>In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobligati, l'altro è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobligati. In tal caso, qualora residui un solo lavoratore, le Parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. Il lavoratore residuo e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobligato, che sarà scelto di comune accordo. Il nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto con il lavoratore residuo, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al terzo comma del presente articolo.</p> <p>In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che il lavoratore residuo è tenuto a effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratori e potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.</p> <p>In deroga a quanto specificamente previsto dal presente contratto, la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avverrà in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto da ogni lavoratore coobligato in ciascun mese.</p> <p>Dichiarazione a verbale Le parti si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma contrattuale.</p>
<p>Industria filiera ittica e dei retifici - 15 giugno 2004</p>	<p>Art. 34 - Modifiche al testo contrattuale Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le Parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>contrattuale.</p> <p>Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo i dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.</p> <p>Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso.</p> <p>In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavorator e coobbligat o, che sono è pertanto tenuto a sostituire l'assente. L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.</p> <p>Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi (ivi compresi quelli di cui all'art. 38 "Banca delle ore"), permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. 61 del presente contratto.</p> <p>La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti. La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.</p> <p>Viene considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori. È applicabile anche al lavoro ripartito la disciplina della flessibilità di orario di cui agli artt. 35 e 36 del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario e per flessibilità spettano al lavoratore che ha prolungato la propria prestazione oltre la durata dell'orario complessivo settimanale.</p> <p>In caso di applicazione di sanzioni disciplinari concretantesi nella sospensione di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto a sostituire il lavoratore sospeso durante tutto il tempo di applicazione della sanzione.</p> <p>In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, gli altri sono tenuti ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, qualora residui un solo lavoratore, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. I lavoratori residui e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto coi lavoratori residui, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al terzo comma del presente articolo.</p> <p>In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che i lavoratori residui sono tenuti a effettuare la prestazione lavorativa fino a</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratori potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.</p> <p>In deroga a quanto specificamente previsto dal presente contratto, la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avverrà in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto da ogni lavoratore coobbligato in ciascun mese.</p>
<p>Commercio Distribuzione cooperativa - 2 luglio 2004</p>	<p><b>Art 85 - Lavoro ripartito</b>          Ai sensi dell'art. 41 D.Lgs. 276/2003 Il contratto di lavoro ripartito, stipulato in forma scritta, è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica prestazione lavorativa.</p> <p>Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente ed in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro.</p> <p>La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.</p> <p>La risoluzione del rapporto, comunque determinata, nei confronti di uno dei lavoratori coobbligati non comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale qualora il lavoratore rimasto in forza si renda disponibile ad adempiere, integralmente o parzialmente, la prestazione lavorativa ed il datore di lavoro accetti di trasformare l'originario contratto ripartito in un normale contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno ovvero a tempo parziale.</p> <p>La risoluzione del rapporto, comunque determinata, nei confronti di uno dei lavoratori coobbligati non comporterà ugualmente l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale qualora le parti, entro un mese dall'evento, si accordino per consentire il subentro di altro lavoratore e quindi la prosecuzione dell'originario rapporto ripartito. Nelle more del suddetto periodo e salvo diverso accordo tra le parti, il lavoratore rimasto in forza assumerà temporaneamente l'obbligo di rendere l'intera prestazione.</p> <p>Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno al Ente Bilaterale competente o Nazionale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente.</p>

**LAVORO A TEMPO PARZIALE - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE - ARTICOLI ESTRATTI**

Contratto collettivo	Articoli estratti
<p>Alimentari PMI - 6 maggio 2004</p>	<p><b>Art. 9 -Lavoro a tempo parziale</b>  <b>TIPOLOGIA DI RAPPORTI A TEMPO PARZIALE</b>          In attuazione dei rinvii disposti dal D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.</p> <p>* Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;</li> <li>- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;</li> <li>- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>“verticale”.</p> <p>-* L’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell’azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in quest’ultimo caso l’accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del Lavoro).</p> <p>* Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all’atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l’eventuale rientro al tempo pieno e l’azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.</p> <p>* Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l’orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell’anno (parttime verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall’art. 6 del presente CCNL.</p> <p><b>CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI</b></p> <p>In applicazione di quanto previsto dall’art. 2, comma 2 e dall’art. 3, commi 7, 8 e 9 del D.Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall’art. 46 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276 le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l’inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;</li> <li>- nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.</li> </ul> <p>La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L’eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l’assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo.</p> <p>Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell’orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.</p> <p>In applicazione di quanto previsto dall’art. 3, comma 7, ultimo periodo e 8 del D.Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall’art. 46 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell’orario (clausola di flessibilità) ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time verticali o misti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:</li> <li>- di almeno 5 giorni lavorativi;</li> <li>- comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;</li> <li>- erogando al lavoratore una maggiorazione del:</li> <li>- 15% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all’art. 25, che è comprensiva dell’incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;  - 20% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all'art. 25, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.</p> <p>Quanto sopra non si applica:  - in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;  - qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.</p> <p>Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:  a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;  b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;  c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D.Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;  d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;  e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.</p> <p>(*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nella terza nota a verbale dell'art. 33.</p> <p><b>COMUNICAZIONI ED INFORMAZIONI</b>  Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione provinciale del lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale;- 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.</p> <p><b>PRECEDENZE</b>  In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale può prevedere 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.  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, nei limiti del:  - 2% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;  - 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.</p> <p>Tali domande saranno prese in considerazione:  - se motivate da documentate necessità di:</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;</p> <p>b) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;</p> <p>c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;</li> <li>- in ordine cronologico di presentazione;</li> <li>- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;</li> <li>- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.</li> </ul> <p>(*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nella terza nota a verbale dell'art. 33.</p> <p><b>PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE</b></p> <p>In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria alimentare, il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D.Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;</li> <li>- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art 25.</li> </ul> <p>Il lavoro supplementare è ammesso:</p> <p>a) fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- del +70% per le aziende fino a 50 dipendenti;</li> <li>- del +60% per le aziende da 51 a 250 dipendenti;</li> <li>- del +50% per le aziende con più di 250 dipendenti;</li> </ul> <p>In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%;</p> <p>b) oltre il limite di cui al precedente punto a) e fino al raggiungimento del + 85% rispetto all'orario stabilito In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 30%. Tali maggiorazioni, calcolate con i criteri di cui all'art. 25, comprendono l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.</p> <p>Sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 20 (in quest'ultimo caso le maggiorazioni sono quelle previste dallo stesso art. 20).</p> <p>Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a) e b) sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.</p> <p>Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.</p> <p>Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>pieno, di cui all'art. 25 del presente contratto.</p> <p>L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>Il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:</p> <p>a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;</p> <p>b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;</p> <p>c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D.Lgs. n. 276/2003a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;</p> <p>d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;</p> <p>e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.</p> <p>(*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nella terza nota a verbale dell'art. 33.</p> <p><b>PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE</b></p> <p>Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.</p> <p>In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'importo della retribuzione oraria;</li> <li>- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;</li> <li>- la maternità;</li> <li>- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;</li> <li>- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;</li> <li>- l'accesso ai servizi aziendali;</li> <li>- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;</li> <li>- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.</li> </ul> <p>Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.</p> <p>Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è 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.</p> <p><b>COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE</b></p> <p>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</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; 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.</p>
<p>Assoscrittura e Assospazzole - 11 giugno 2004</p>	<p>Art. ... (24) - Regime di orario a tempo parziale</p> <p><b>A) DISPOSIZIONI GENERALI</b></p> <p>Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.</p> <p>Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.</p> <p>Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.</p> <p>Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.</p> <p>A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.</p> <p>In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.</p> <p>Assoscrittura-Assospazzole - rinnovo CCNL 15 giugno 2000</p> <p>I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.</p> <p>Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.</p> <p><b>B) INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO</b></p> <p>L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.</p> <p>Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.</p> <p>Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.</p> <p>Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).</p> <p>Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno. Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. .... (21) del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.</p> <p>La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.</p> <p>In caso di part-time verticale il periodo di comporta, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.</p> <p>Assoscrittura-Assospazzole - rinnovo CCNL 15 giugno 2000 C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO</p> <p>In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. ... (32) del presente contratto collettivo.</p> <p>La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.</p> <p>Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.</p> <p>Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>tempo parziale, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili). In tal caso, nell'accordo individuale datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. Tali clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.</p> <p><b>Chiarimento a verbale</b> La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al quarto comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.</p> <p><b>Dichiarazione a verbale</b> Le parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.</p> <p><b>Nota a verbale</b> Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore.</p>
Calzature - 18 maggio 2004	<p>Art. 24 - Regime di orario a tempo parziale</p> <p>A) Disposizioni generali</p> <p>Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.</p> <p>Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.</p> <p>Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.</p> <p>Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.</p> <p>A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.</p> <p>In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.</p> <p>I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.</p> <p>Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.</p> <p><b>B) Instaurazione e trasformazione del rapporto</b></p> <p>L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.</p> <p>Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno. La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.</p> <p>Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.</p> <p>Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).</p> <p>Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.</p> <p>Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 27 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>giorni.</p> <p>La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.</p> <p>In caso di part-time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.</p> <p>C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario</p> <p>In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore calzaturiero è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 39/40 ore, di cui all'art. 31 del presente contratto collettivo.</p> <p>La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.</p> <p>Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.</p> <p>Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili). In tal caso, nell'accordo individuale datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. Tali clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dei commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.</p> <p><b>Chiarimento a verbale</b></p> <p>La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al quarto comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.</p> <p><b>Dichiarazione a verbale</b></p> <p>Le parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.</p> <p><b>Nota a verbale</b></p> <p>Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore.</p>
Commercio - 2 luglio 2004	Titolo VII - Part-time Art. 41 - Premessa

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.</p> <p>Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.</p> <p>Ai sensi del D.Lgs. n. 61 del 20/02/2000, e successive modifiche, si intende:</p> <p>a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;</p> <p>b) 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 praticato in azienda;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere b) e c).</p> <p><b>Art. 42 - Rapporto a tempo parziale</b> L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) il periodo di prova per i nuovi assunti;</li> <li>2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;</li> <li>b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;</li> <li>c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.</li> </ol> </li> <li>3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;</li> <li>4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.</li> </ol> <p>Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale.</p> <p>In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione potranno essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.</p> <p>La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.</p> <p><b>NORMA TRANSITORIA</b> In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario di lavoro</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>settimanale pari al limite minimo di cui al punto 2), lettera a), i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario tra 12 e 15 ore avranno priorità di accesso nella posizione. La priorità indicata al comma precedente si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore ai sensi del presente articolo, dal momento in cui cessa la condizione di studente.</p> <p>Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.</p> <p><b>Art. 44 - Disciplina del rapporto a tempo parziale</b>  Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) volontarietà di entrambi le parti;</li> <li>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, ferma restando la volontarietà delle parti;</li> <li>c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;</li> <li>d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;</li> <li>e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.</li> </ul> <p>I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.</p> <p><b>Art. 45- Relazioni sindacali aziendali</b>  Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, 1° comma, ultima frase, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.</p> <p><b>Art. 46 - Criterio di proporzionalità</b>  Ai sensi del punto 3, dell'art. 42, Seconda Parte, la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.</p> <p><b>Art. 46 bis - Periodo di comporta per malattia e infortunio</b>  Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'articolo 42, seconda parte, il criterio di proporzionalità di cui al precedente articolo 46 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta.  Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli articoli 93 e 95, seconda parte del presente contratto, e pertanto il comporta è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.  Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>di cui all'art. 95, seconda parte.</p> <p><b>Art. 53 - Lavoro supplementare - normativa</b>  Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Ai sensi del secondo e terzo comma dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al primo comma del presente articolo.  Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto.  Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario.  Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 Seconda Parte, secondo le modalità previste dall'art. 118, lettera a), Seconda Parte, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.  Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.</p> <p><b>Art. 53 bis - Clausole flessibili ed elastiche</b>  Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nel D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.  In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.  L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.  Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.  Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.  La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Il termine di preavviso è di almeno due giorni.  Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 115, seconda parte.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa concordata.</p> <p>Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 seconda parte del CCNL secondo le modalità previste dall'art. 118 a, seconda parte e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, seconda parte.</p> <p>Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115 seconda parte ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai commi 6 e 8 del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.</p> <p>L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.</p> <p>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, almeno nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>_ esigenze di tutela della salute o certificate dal servizio sanitario pubblico;</li> <li>_ comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;</li> <li>_ esigenze personali di cui all'art. 78 seconda parte del CCNL, debitamente comprovate.</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.</p> <p><b>Art. 57 bis - Part time post maternità</b></p> <p>Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.</p> <p>La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Art. 57 ter - lavoratori affetti da patologie oncologiche            Ai sensi dell'articolo 12 bis del D.Lgs. n. 61/00 come modificato dal D.Lgs. n. 276/03, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale 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.</p> <p>Art. 58 - Condizioni di miglior favore            Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente Titolo. Dichiarazione a verbale in materia di orario di lavoro            Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di marzo 2005 al fine di verificare il rapporto tra il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in materia di orario di lavoro e le relative normative previste dal presente contratto.</p>
<p>Cooperative socio- sanitarie - 26            maggio 2004</p>	<p>Art. 26 - Lavoro a tempo parziale            Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni ha la funzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alla attività della cooperativa, tutelando anche le esigenze assistenziali ed educative dell'utenza in genere;</li> <li>• consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della cooperativa.</li> </ul> <p>Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato nelle seguenti forme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di tipo orizzontale,</li> <li>- di tipo verticale,</li> <li>- di tipo misto, una combinazione tra le due precedenti fattispecie. Ai soli lavoratori ai quali sia stata erogata la maggiorazione del 10% prevista dalla precedente normativa contrattuale viene riconosciuta una indennità ad personam in cifra fissa pari all'importo erogato a tale titolo con l'ultima mensilità.</li> </ul> <p>Il rapporto a tempo parziale si attiva nelle singole cooperative secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.            Le parti, ai fini della applicazione del comma 3 (trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000 concordano quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale, nell'ambito delle attività di cui all'art. 9 lettera C punto 2. I tempi di informazione e di esercizio del diritto di precedenza potranno essere oggetto di verifiche e modifiche garantendo la necessaria tempestività. In assenza della definizione delle procedure di cui al comma precedente l'espletamento complessivo delle procedure e della loro definizione dovrà essere concluso entro dieci giorni.</li> </ul> <p>Le imprese, altresì, procederanno semestralmente a fornire informazioni sulle opportunità di assunzioni a tempo pieno.            Inoltre il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue:            A) Nel contratto individuale di assunzione dovranno essere specificati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'eventuale periodo di prova;</li> <li>• ai sensi dell'art. 2 comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la qualifica assegnata.</li> </ul> <p>B) La prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;</li> <li>2) 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;</li> <li>3) 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale</li> </ol> <p>I contratti individuali già stipulati alla data di firma del presente contratto sono comunque da ritenersi validi.</p> <p>È ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31/12 dell'anno precedente. La presente limitazione non si applica alle Cooperative di tipo "B" di cui all'art. 1 L. 381/91, previa verifica in sede di commissioni miste paritetici.</p> <p>Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in una unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità della lavoratrice o del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove la cooperativa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico produttiva od organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.</p> <p>Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore col rapporto di lavoro a tempo parziale presti la attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta alla lavoratrice o al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai chilometri 15 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione di secondo livello.</p> <p>Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni, la cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico produttive, nell'ambito del confronto con le RSA, ricercherà soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale a tempo parziale. In tale ambito di confronto aziendale sarà valutata l'opportunità del consolidamento di parte delle ore supplementari. Tale consolidamento si effettuerà su richiesta del lavoratore relativamente alle ore di lavoro supplementare eccedenti il 25% dell'orario previsto nel contratto di lavoro a tempo parziale individuale ed a condizione che tali ore siano svolte per almeno nove mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media).</p> <p>C) Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. L'eventuale rifiuto, adeguatamente motivato, non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento. È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario individuale settimanale per il part-time di tipo orizzontale, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'art. 3 comma 4, 2° periodo del D.Lgs. n. 61/2000* pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 74. Pertanto le ore supplementari recuperate non incideranno su alcun istituto differito derivante da legge o da contratto. Sulle ore di lavoro supplementare non maturano ratei di ferie, permessi e tredicesima, TFR ed ogni altro elemento differito della retribuzione, i</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>quali rientrano nella percentuale di maggiorazione del 27%.  Il lavoro supplementare di cui ai periodi precedenti è ammesso in relazione alle seguenti causali obiettive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;</li> <li>- punte di intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico;</li> <li>- per sostituzione di assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro.</li> </ul> <p>Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è ammesso lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie secondo la disciplina legale e contrattuale prevista per tale istituto.</p> <p>* e, quindi comprensiva di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali.</p> <p>D) Ai sensi e nel rispetto dell'art. 3 commi da 7 a 10 (clausole flessibili) del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni, il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, occasione nella quale è possibile per il lavoratore richiedere l'assistenza di un componente dell'RSA da egli indicato, ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia in caso di tipo di contratto orizzontale, verticale o misto. In tale patto le parti possono stabilire, in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale nella giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese, all'anno, e in caso di tempo parziale misto, un arco temporale risultante dalla combinazione delle due ipotesi sopra prospettate all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e di conseguenza definire i tempi di preavviso. Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.</p> <p>E) Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, con apposito patto similmente a quanto previsto nella precedente lettera D, anche clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in periodi nei quale non era prevista). Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.</p> <p>In caso di aumento della prestazione nelle giornate nelle quali è già prevista una prestazione lavorativa si potranno utilizzare anche le clausole flessibili di cui alla lettera D).</p> <p>Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto in cui ai commi precedenti in forma scritta,</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: 1. gravi esigenze di carattere familiare; 2. esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico; 3. necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma; 4. attività di studio e formazione di cui all'art. 68 e art. 69 del presente CCNL. Tali motivazione devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato.</p> <p>È data comunque facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole flessibili o elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate nella prima parte.</p> <p>F) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'articolo 69.74. L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello aziendale in particolare modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.</p> <p>Le novità introdotte nel presente articolo rispetto all'art. 26 del CCNL 8/6/2000 entrano in vigore dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente contratto.</p> <p>Impegno tra le parti</p> <p>Le parti, dandosi reciprocamente atto che il presente articolo viene definito sulla base dell'attuale regolamentazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale definite con il D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni e integrazioni, si impegnano a definire le opportune armonizzazioni o variazioni al testo dello stesso articolo in caso di modifiche della citata regolamentazione legislativa entro un mese dalla loro adozione.</p>
Federchimica - 28 maggio 2004	<p><i>All'articolo 3 lettera E del CCNL sono apportate le seguenti modifiche:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e dal D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 si intende part-time il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal CCNL che viene quindi, <b>a far data dal 1° luglio 2004</b>, regolato come segue.</li> <li>2. Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto. In esso devono .....</li> <li><del>3. All'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento potrà essere stipulato formale patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa, nell'ambito della normativa prevista dall'art. n. 8 del CCNL, ai sensi dei commi 7,8,9,10,11 e 12 dell'art. n. 3 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61. Con riferimento a quanto previsto dall'art. n. 3 comma 10 del D.Lgs. n.61/2000: a) il lavoratore, senza necessariamente procedere alla denuncia del patto, potrà richiedere la modifica, anche temporanea, dell'orario di lavoro previsto, in merito alla quale l'impresa si pronuncerà entro 10 giorni; b) tra le documentate ragioni per la modifica del patto di cui sopra vengono ricomprese le attività formative realizzate nell'ambito della Parte VI del CCNL nonché le esigenze di studio di cui al punto 3 lettera A) della Parte VI che siano correlate, per comune valutazione, all'attività aziendale.</del></li> </ol>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p><b>Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale, alle condizioni di cui al punto 8, possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e nel caso di part-time verticale o misto anche clausole elastiche di aumento della prestazione lavorativa.</b></p> <p>4. All'atto della stipula del contratto part-time le imprese informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. n. 9 del D.Lgs. n. 61/2000.</p> <p>5. In relazione a quanto previsto dall'art. n. 19 nonché dall'art. n. 20 punto 2) .....</p> <p>6. Tenuto conto delle diverse tipologie di rapporto di lavoro part-time, il periodo di prova, .....</p> <p>7. Il rapporto di lavoro part-time potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni .....</p> <p>8. L'impresa, in relazione a esigenze tecnico, produttive, organizzative o di mercato, potrà <del>variare</del>, con un preavviso di <del>40</del> <b>7</b> giorni, <del>la collocazione temporale della</del> <b>modificare temporalmente la</b> prestazione lavorativa inizialmente concordata fatto salvo quanto previsto al precedente punto 3.</p> <p><i>Per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.</i></p> <p><i>Qualora le esigenze di cui sopra comportino la necessità di risposte urgenti e tempestive il termine di preavviso potrà essere ulteriormente ridotto <del>fino a due giorni</del>.</i></p> <p>In questo caso, per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza tra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e il normale preavviso di <del>40</del> <b>7</b> giorni, sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.</p> <p>La RSU sarà informata sulle modalità operative.</p> <p>9. Premessa la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento.....</p> <p>10. Il lavoro eccedente quello concordato (lavoro supplementare) potrà essere svolto <del>fino ai seguenti limiti giornalieri e annuali fino al seguente limite annuale:</del></p> <p>a) <del>Limite giornaliero:</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>— di norma otto ore</del></li> <li><del>— nei contratti part-time con orario superiore a sei ore giornalieri il limite è di due ore aggiuntive all'orario concordato.</del></li> </ul> <p>b) <del>Limite annuo:</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- part-time fino a quattro ore giornaliere: 50% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time</li> <li>- part-time fino a cinque ore giornaliere: 30% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time</li> <li>- part-time fino a sei ore giornaliere: 20% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>- part-time oltre sei ore giornaliere: 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time</p> <p>11. Le prestazioni supplementari, comprese nei limiti quantitativi di cui al precedente punto 10, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. <i>Le ore eventualmente prestate oltre i limiti quantitativi di cui al precedente punto 10 comporteranno una maggiorazione del 50% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.</i></p> <p><del>12. Ai sensi del comma 6 dell'art. n. 3 del D. Lgs. n. 61/2000, qualora i limiti annuali definiti al precedente punto 10 fossero interamente utilizzati, al lavoratore che ne facesse richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, dovrà essere riconosciuto il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno. Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.</del></p> <p>13. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in tema di lavoro supplementare.....</p> <p>14. Quanto sopra previsto in termini di lavoro supplementare è applicabile .....</p> <p>15. Tenuto conto della particolare natura del rapporto di lavoro part-time la normativa .....</p> <p>16. Nell'ambito delle comunicazioni di cui alla lettera E), punto 8, dell'art. n. 8 .....</p> <p>17. Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore part-time ha diritto ad un periodo di riposo (ferie),.....</p> <p>18. Analogamente a quanto previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno, in caso di .....</p> <p>19. I programmi relativi all'instaurazione di rapporti di lavoro part-time di.....</p> <p>20. La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con .....</p> <p>21. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>deve avvenire.....</p> <p><b>22.</b> Ai lavoratori con rapporto di lavoro part-time, tenuto conto della non applicazione.....</p> <p><b>23.</b> Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, per quanto non .....</p> <p>Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL.....</p>
<p>Settore metalmeccanico - 22 gennaio 2004</p>	<p>A) Contratto di lavoro part-time.  Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore ed amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.  Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale. Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; tale argomento sarà oggetto di discussione nell'incontro previsto al dodicesimo comma del paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, della presente Disciplina generale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, della presente parte generale, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, nonché le altre eventuali condizioni concordate.  Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà effettuare variazioni della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisendo, di volta in volta ed in forma scritta, il consenso del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro part-time sarà inserita nella lettera di assunzione ed espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orario non flessibile, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.  Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della UE tale clausola di variabilità si applica anche ai contratti di lavoro a tempo determinato.  L'azienda, fino al limite del 3 per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2 per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:  - necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e 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;  - necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni;  - necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.  Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare una idonea soluzione.</p> <p>Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.</p> <p>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.</p> <p>La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.</p> <p>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.</p> <p>In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacale unitaria e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al 4° comma, dell'art. 5, della legge 19 dicembre 1984, n. 863.</p> <p>La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui al terzo e quarto comma dell' art. 8, e quarto e quinto comma dell' art. 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.</p> <p>Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali e verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.</p> <p>Per i lavoratori a tempo ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50 per cento della normale prestazione nel mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.</p> <p>In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.</p> <p><b>DICHIARAZIONE COMUNE.</b></p> <p>Le parti, fermo restando quanto previsto nella Nota a verbale posta in calce al presente articolo, si impegnano a concordare entro 90 giorni dall'entrata in vigore dei decreti legislativi che saranno adottati in materia di parttime dal Governo su delega della legge n. 30 del 14 febbraio 2003, nuove norme contrattuali in materia di clausole elastiche e relativo trattamento economico. Fino a tale data restano in vigore le norme contrattuali vigenti.</p>
<p>Tessile abbigliamento e moda Confindustria- Verbale 24 aprile 2004</p>	<p>Art. 41 - Regime di orario a tempo parziale A) DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.  Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.  Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.  Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.  A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.  In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.  I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.  Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.</p> <p><b>B) INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO</b>  L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.  Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.  La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.  Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.  Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).</p> <p>Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno. Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 31 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.</p> <p>La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.</p> <p>In caso di part-time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.</p> <p><b>C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO</b></p> <p>In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore tessile-abbigliamento è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 34 del presente contratto collettivo.</p> <p>La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.</p> <p>Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.</p> <p>Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili). In tal caso, nell'accordo individuale datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. Tali clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dei commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.</p> <p><b>Chiarimento a verbale</b> La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al quarto comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.</p> <p><b>Dichiarazione a verbale</b> Le parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.</p> <p><b>Nota a verbale</b> Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore.</p>
<p>Industria ombrelli e ombrelloni - 2 luglio 2004</p>	<p><b>Art 25-bis - Regime di orario a tempo parziale (Part-Time)</b> <b>A - DISPOSIZIONI GENERALI</b></p> <p>Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.</p> <p>Le Parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.</p> <p>Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.</p> <p>Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'10% del personale in forza a tempo indeterminato.</p> <p>A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.</p> <p>In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.</p> <p>I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.</p> <p>Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.</p> <p><b>B - INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO</b></p> <p>L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.</p> <p>Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno. La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.</p> <p>Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.</p> <p>Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).</p> <p>Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.</p> <p>Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 32 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative. calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative per ogni settimana di 5 giornate lavorative.</p> <p>La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.</p> <p>In caso di part-time verticale il periodo di comporta, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.</p> <p><b>C - LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO</b></p> <p>In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative,</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>produttive e sostitutive che caratterizzano il settore industriale delle manifatture di ombrelli e ombrelloni.</p> <p>è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 36 del presente contratto collettivo.</p> <p>La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.</p> <p>Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.</p> <p>Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili). In tal caso, nell'accordo individuale datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. Tali clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dei commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.</p> <p><b>Chiarimento a verbale</b> La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al 4° comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.</p> <p><b>Dichiarazione a verbale</b> Le Parti si danno atto che la percentuale di cui al 4° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.</p> <p><b>Nota a verbale</b> Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore.</p>
<p>Industria filiera ittica e dei retifici - 15 giugno 2004</p>	<p>Art. 33</p> <p><b>A) DISPOSIZIONI GENERALI</b></p> <p>Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.</p> <p>Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.</p> <p>Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.</p> <p>A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.</p> <p>In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.</p> <p>I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.</p> <p>Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.</p> <p><b>B) INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO</b></p> <p>L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.</p> <p>Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno. La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.</p> <p>Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nella unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda.</p> <p>La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.</p> <p>Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).</p> <p>Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno. Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 31 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.</p> <p>La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.</p> <p>In caso di part-time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito.</p> <p><b>C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO</b></p> <p>In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 34 del presente contratto collettivo.</p> <p>La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.</p> <p>Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.</p> <p>Inoltre è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) e/o clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili). In tal caso, nell'accordo individuale datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di adozione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. Tali clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dei commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.</p> <p><b>Chiarimento a verbale</b> La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al quarto comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5.</p> <p><b>Dichiarazione a verbale</b></p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Le parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.</p> <p>Nota a verbale Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore.</p>
<p>Commercio Distribuzione cooperativa - 2 luglio 2004</p>	<p>Titolo XXIV - Lavoro a tempo parziale (nuova articolazione) Art. 77 - Nozione, principi generali e finalità</p> <p>1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto in cui l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, risulta comunque inferiore a quello normale fissato dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 o al minore orario normale fissato dal contratto collettivo applicato.</p> <p>2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;</li> <li>risposta ad esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati, compatibilmente con le esigenze aziendali.</li> <li>l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per favorire l'incremento dell'occupazione.</li> </ol> <p>3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Volontarietà da entrambe le parti.</li> <li>Priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.</li> <li>Modificabilità dell'articolazione dell'orario inizialmente concordato sulla base di intese volontarie fra le parti.</li> <li>Applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.</li> <li>Disponibilità delle imprese cooperative di fornire adeguate informazioni alle RSU RSA o in mancanza alle OO.SS. territoriali a richiesta delle stesse in materia di lavoro supplementare e clausole elastiche, al fine di un confronto anche finalizzato a possibili intese.</li> </ol> <p>Art. 78 - Normativa</p> <p>1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come integrato e modificato dal D.Lgs.26 febbraio 2001, n. 100 e come ulteriormente modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.</p> <p>2. Compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a otto anni di vita del bambino, il genitore può richiedere, secondo modalità e norme definite a livello aziendale, il passaggio a tempo parziale. Al termine del periodo il genitore riprenderà il lavoro a tempo pieno.</p> <p>3. Le modalità di gestione del lavoro a tempo parziale saranno contrattate preventivamente tra le parti in sede aziendale. In tale ambito la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà compresa nelle articolazioni dell'orario di lavoro di cui</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>all'art. 89</p> <p>Art. 78 bis - Forma e contenuto del contratto individuale</p> <p>1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'art. 8 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.</p> <p>2. Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.</p> <p>3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, rispetto a quello dei dipendenti dello stesso livello contrattuale che effettuano l'orario normale di lavoro. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali realizzati sulla materia.</p> <p>4. Fermo restando che la prestazione lavorativa con orario giornaliero fino a 4 ore non potrà essere frazionata nella stessa giornata, salvo espressa richiesta del lavoratore, le modalità di svolgimento della prestazione individuale, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2°, saranno fissate, tra cooperativa e lavoratore, di norma, entro i seguenti limiti:</p> <p>I. 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;</p> <p>II. 72 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;</p> <p>III. 532 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;</p> <p>5. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato a cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale e, laddove non si eserciti la contrattazione collettiva aziendale, previo parere vincolante di conformità dell' Ente Bilaterale / Comitato Misto Paritetico competente.</p> <p>In relazione alle specifiche realtà territoriale e aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione potranno essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.</p> <p>Norma transitoria</p> <p>In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con l'orario di lavoro settimanale pari ai limiti fissati nel precedente comma 2, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario settimanale di 16 ore, avranno priorità di accesso nella posizione. La priorità indicata al comma precedente si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore ai sensi del presente articolo al momento in cui cessa la condizione di studente.</p> <p>Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.</p> <p>Art. 78 ter - Lavoro supplementare e lavoro straordinario</p> <p>1. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, il cui limite è dato dall'orario normale settimanale di lavoro del tempo pieno, richiede il consenso del lavoratore interessato.</p> <p>2. Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con la quota oraria</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>della retribuzione di fatto di cui all'art. 152, secondo le modalità previste dall'art. 154, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 152.</p> <p>3. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 152, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.</p> <p>4. Ai sensi dell'art. 1, comma 3, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, le parti convengono di ritenere ammissibile fatto salvo il consenso del lavoratore, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, l'effettuazione di lavoro supplementare sino a concorrenza dell'orario normale settimanale di lavoro del tempo pieno.</p> <p>5. Alle ore di lavoro straordinario, intendendosi per tali quelle svolte oltre il limite del tempo pieno, si applica la vigente disciplina legale e contrattuale.</p> <p>6. Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che la presente disciplina del lavoro supplementare è globalmente di miglior favore per il lavoratore rispetto a quella prevista dall'art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come integrato e modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e come ulteriormente modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</p> <p>Art. 78 quater - Clausole flessibili e clausole elastiche</p> <p>1. La variazione della collocazione temporale della prestazione a tempo parziale (clausola flessibile) può avvenire mediante la stipula nel contratto individuale di un patto avente ad oggetto una clausola flessibile.</p> <p>Il patto può essere stipulato anche quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è instaurato a tempo determinato.</p> <p>Nella stipulazione del patto il lavoratore può chiedere di farsi assistere da un componente della rappresentanza sindacale ( RSA / RSU ) da lui indicato o in assenza di questa dall'Organizzazione Sindacale territoriale a cui aderisce o conferisce mandato.</p> <p>La variazione della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale può avvenire in ragione di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.</p> <p>2. La variazione in aumento, anche delimitata nel tempo, della durata della prestazione del lavoratore a tempo parziale (clausola elastica) può avvenire mediante l'apposizione nel contratto di lavoro, anche se stipulato a tempo determinato, di una clausola elastica, in ragione di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. È demandato alla contrattazione collettiva di secondo livello stabilire:</p> <p>a) il limite massimo di detta variabilità, ai sensi dell'art. 3, comma 7, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;</p> <p>b) le specifiche compensazioni di carattere retributivo ovvero nelle diverse forme convenute;</p> <p>c) le modalità con cui può procedersi alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.</p> <p>3. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 2 il limite massimo</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>della variabilità in aumento della prestazione lavorativa è stabilito nel 30 % della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro in aumento relative alle clausole elastiche, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 35% + 1,5 % comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 152.</p> <p>4. Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello relativamente alle clausole di cui al comma 1 le ore di lavoro normali effettivamente oggetto di variazione, verranno retribuite con una maggiorazione pari al 1,5 % comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 152. In alternativa le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120,00 euro, da corrispondere per quote mensili. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>5. L'esercizio 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 non inferiore a 48 ore.</p> <p>6. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà recedere, ai sensi dell'art. 1373, comma 2°, Codice Civile, dal patto di cui ai commi 1 e 2, accompagnando alla propria dichiarazione di volontà l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) esigenze di carattere familiare conseguenti a paternità o maternità; inabilità del coniuge, figlio o convivente;</li> <li>b) esigenze di tutela della salute, certificate dal competente Servizio Sanitario Pubblico;</li> <li>c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma;</li> <li>d) la contrattazione di secondo livello potrà prevedere la possibilità di recesso anche in caso di esigenze di studio, determinando le condizioni di ammissibilità di queste ultime.</li> </ul> <p>La contrattazione di secondo livello può altresì individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa avvenire il recesso.</p> <p>7. Restano ferme le condizioni di miglior favore già concordate nel secondo livello di contrattazione.</p> <p>8. L'eventuale rifiuto della lavoratrice/lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.</p> <p>9. Qualora le ragioni di cui al precedente comma 6 consistano in esigenze di natura transitoria, il lavoratore potrà, anziché recedere dal patto, chiederne la sospensione temporanea degli effetti.</p> <p>10. La dichiarazione di recesso dal patto e la richiesta della sua sospensione non potranno intervenire prima che siano decorsi 6 mesi dalla data della stipulazione del patto stesso e dovranno comunque essere corredate dalla necessaria documentazione di cui al comma 6.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>11. Salvo i casi di comprovata ed obiettiva urgenza la dichiarazione di recesso dal patto, da comunicarsi in forma scritta tramite raccomandata AR o raccomandata a mano, dovrà essere accompagnata da un preavviso di 1 mese in favore del datore di lavoro.</p> <p>12. Il datore di lavoro ha a sua volta diritto di recedere in forma scritta dal patto relativo alle clausole elastiche e flessibili per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, decorsi almeno 6 mesi dalla data della sua stipulazione e con un preavviso di 1 mese in favore del prestatore di lavoro.</p> <p>Art. 78 quinquies - Lavoratori affetti da patologie oncologiche  Ai sensi dell'articolo 12 bis del D.Lgs. n. 61/2000 come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda 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.</p> <p>Art. 78 sexies - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale  Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale sia la durata della loro prestazione lavorativa.</p>
<p>Consorzi di bonifica - 2 luglio 2004</p>	<p>Art. 120 - Rapporti di lavoro a tempo parziale</p> <p>1° I Consorzi, ove ritengano di avvalersi della facoltà di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dall'art 46 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, con esclusione dei dipendenti con qualifica di quadro, si attengono alle seguenti modalità.</p> <p>2° Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale prevede un orario di lavoro ridotto, non inferiore ad un terzo né superiore ai due terzi di quello normale, considerato nella sua consistenza settimanale, con distribuzione giornaliera antimeridiana o pomeridiana, di regola uniforme. In casi particolari, qualora la tipologia del rapporto a tempo parziale lo richieda (es. servizi di pulizia) la percentuale del 33% può essere ridotta fino al 30%.</p> <p>3° Le frazioni di ora risultanti dall'applicazione delle percentuali di cui al precedente comma si arrotondano per eccesso o per difetto all'ora intera.</p> <p>4° Per esigenze connesse alla funzionalità dei servizi i Consorzi possono costituire rapporti di lavoro "part-time" di tipo verticale, quando sia previsto che l'attività lavorativa sia svolta ad orario normale ma limitatamente a giorni predeterminati nell'arco della settimana e per tutte le settimane dell'anno ovvero che sia svolta a periodi predeterminati nell'arco dell'anno, con copertura dell'intero orario normale giornaliero e settimanale.</p> <p>5° Presso ciascun Consorzio il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare il 15% del personale fisso con rapporto di lavoro a tempo pieno.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>6° Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale vale il principio della parità di trattamento per cui tutti gli istituti del presente contratto applicabili ai lavoratori a tempo pieno devono essere applicati al personale a tempo parziale in misura proporzionale alla minor durata dell'attività svolta, sempre che siano compatibili con la speciale natura del rapporto.</p> <p>7° In particolare:</p> <p>a) gli elementi costitutivi della retribuzione vanno corrisposti in misura proporzionale alla durata della prestazione;</p> <p>b) in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno l'anzianità di servizio maturata ai fini degli aumenti periodici di anzianità durante il rapporto di lavoro a tempo parziale viene valutata nella stessa misura percentuale in cui è stato prestato il lavoro a tempo parziale;</p> <p>c) ai lavoratori con rapporto di lavoro, a tempo parziale di tipo orizzontale, spetta lo stesso numero di giorni di ferie dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate);</p> <p>d) ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale che preveda lo svolgimento dell'attività lavorativa a giorni predeterminati della settimana lungo tutto l'arco dell'anno spettano, per ciascun anno di servizio, tanti giorni lavorativi di ferie quanti sono i giorni lavorativi settimanali previsti nel contratto a tempo parziale, moltiplicato 4,33;</p> <p>e) ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale che preveda lo svolgimento di attività lavorativa in periodi predeterminati nell'arco dell'anno per l'intero orario di lavoro giornaliero e settimanale spettano, per ciascun anno di servizio, tanti giorni lavorativi di ferie quanti ne risultano dal rapporto tra il numero delle settimane lavorate e le 52 settimane annue;</p> <p>f) l'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata con riferimento alla retribuzione (intera o ridotta) in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.</p> <p>8° I rapporti di lavoro a tempo parziale di cui ai commi 2 e 4 del presente articolo possono essere costituiti anche a tempo determinato, ai sensi e nei limiti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere, nel caso di part-time orizzontale, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementari rispetto a quelle concordate nel contratto individuale. Il numero massimo di ore di lavoro supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è di una.</p> <p>9° Il lavoro supplementare può essere richiesto nei periodi di accentuata operatività degli impianti idrovori e/o irrigui ed ogni qual volta sia necessario all'ente compiere un'opera od un servizio collegati a termini di scadenza improrogabili.</p> <p>10° Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie.</p> <p>11° In caso di superamento del limite massimo delle ore di lavoro supplementare, richiedibili nell'arco della settimana, è dovuta, sul compenso relativo ad ogni ora di lavoro supplementare eccedente, una maggiorazione del 25%.</p> <p>12° Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario in relazione alla giornata di attività lavorativa. Le prestazioni di lavoro straordinario rese dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono compensate così come previsto all'art. 77 del presente contratto.</p> <p>13° L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie è consentita anche nel caso in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo determinato nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.</p> <p>14° I limiti alle prestazioni di lavoro straordinario rispettivamente di 225 ore e di 250 ore all'anno, previsti per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 77 e per gli operai avventizi dall'art. 135 del presente contratto, sono riproporzionati in relazione al minor orario di lavoro pattuito con il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale.</p> <p>15° Su accordo scritto tra lavoratore, assistito da un componente della RSA/RSU da lui designato e Consorzio potrà essere prevista l'inserzione nel contratto a tempo parziale di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa;</li> <li>- clausole elastiche, esclusivamente per il part-time di tipo verticale, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.</li> </ul> <p>16° La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa del lavoratore a tempo parziale potrà avvenire soltanto in caso di comprovate ragioni tecniche ed organizzative.</p> <p>17° La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore a tempo parziale con un preavviso scritto, non inferiore a tre giorni, recante l'indicazione delle ragioni tecniche ed organizzative che rendono necessarie le variazioni medesime.</p> <p>18° La durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita potrà essere variata in aumento fino al 20%, arrotondandosi per eccesso o per difetto le frazioni di ora.</p> <p>19° La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa comporta, in favore del lavoratore, una maggiorazione della retribuzione del 10%, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi, contrattuali e legali indiretti e differiti.</p> <p>20° Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con le modalità elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni previste nei precedenti commi, comporta, a favore del lavoratore, il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento, a titolo di risarcimento del danno, pari al 25% della retribuzione dovuta per il periodo di violazione delle norme contrattuali collettive concernenti le modalità elastiche o flessibili di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, stabilite nei commi 14, 15, 16, e 17 del presente articolo.</p> <p>21° Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto che consente la variabilità della collocazione temporale della prestazione</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>lavorativa inizialmente concordata non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento</p> <p>22° Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>23° Il lavoratore può negare la propria disponibilità alla variazione dell'orario qualora sopravvengano le seguenti documentate ragioni:  a) necessità di assistere i genitori od il coniuge od il convivente, i figli od altri famigliari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;  b) precedente trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, attuato ai sensi dell'articolo 46, comma 1, lettera T, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, a favore di lavoratori affetti da malattie oncologiche.</p> <p>24° 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 di lavoro a tempo parziale.</p> <p>25° Nell'ipotesi in cui il Consorzio intenda procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il Consorzio medesimo è tenuto a darne preventiva informazione al personale già in servizio con rapporto di lavoro a tempo pieno, anche mediante comunicazione scritta, esposta in luogo accessibile a tutti presso la sede consortile e a prendere in considerazione eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro a tempo pieno, inoltrate dai dipendenti in servizio. Qualora il Consorzio ravvisi l'opportunità di accogliere le domande dei dipendenti in servizio, di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, darà la precedenza alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri che devono accudire bambini di età inferiore ai sei anni ed ai lavoratori che prestano assistenza a famigliari portatori di handicap in situazione di gravità, non ricoverati a tempo pieno, o che prestano assistenza al coniuge o ad un parente entro il secondo grado o al convivente, ammalati in condizioni di gravità, accertata dal servizio sanitario nazionale e stabilmente conviventi con il lavoratore.</p> <p>26° I Consorzi informeranno annualmente le RSA/RSU, mediante consegna del modulo Allegato □ al presente contratto, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla loro tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare richiesto nell'anno precedente.</p> <p>27° Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. 21 gennaio 2000, n. 61, così come modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.</p>
Legno Confapi - 22 settembre 2004	<p>Art. 13 - Rapporto di lavoro a tempo parziale  Le Parti considerano il rapporto di lavoro a tempo parziale un utile strumento per favorire l'occupazione e far fronte a particolari esigenze delle Aziende e dei lavoratori.  In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 61 del 25/2/2000 le parti</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.</p> <p>A) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno.</p> <p>Si intende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione del tipo orizzontale e di quello verticale;</li> <li>- di tipo verticale ciclico, vale a dire con prestazioni a tempo pieno intervallate ad assenze di prestazioni.</li> </ul> <p>B) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.</p> <p>C) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. 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, oltre a quanto previsto in materia di clausole flessibili ed elastiche nel presente articolo.</p> <p>D) L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili ed elastiche ai sensi del comma 7 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61 del 25/2/2000, è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.</p> <p>La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 citato 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 o, in mancanza, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.</p> <p><b>Clausole flessibili</b>  In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e seguenti del D.Lgs. n. 61 del 25/2/2000, nel contratto di lavoro a tempo parziale le parti possono pattuire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione alle seguenti condizioni e modalità.</p> <p>Il datore di lavoro potrà modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa negli stessi casi indicati alla lettera E) per il</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>lavoro supplementare, con un preavviso di due giorni lavorativi.</p> <p><b>Clausole elastiche</b>  In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e seguenti del D.Lgs. n. 61 del 25/2/2000, nel contratto di lavoro a tempo parziale verticale e misto le parti possono pattuire clausole elastiche relative alla variazione della prestazione in aumento alle seguenti condizioni e modalità.  Il datore di lavoro potrà variare in aumento la prestazione lavorativa negli stessi casi indicati alla lettera E) per il lavoro supplementare e nel limite dell'orario di lavoro a tempo pieno, con un preavviso di due giorni lavorativi.</p> <p>Le ore temporalmente lavorate in orari diversi da quelli inizialmente concordati o successivamente modificati (sia per effetto delle clausole flessibili sia per effetto delle clausole elastiche) comportano, in favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione del 5% della retribuzione oraria, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.</p> <p>E) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto concordato. Le eventuali ore aggiuntive rispetto all'orario di lavoro concordato saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% comprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti diretti, indiretti e differiti.</p> <p>Il lavoro supplementare è ammesso per le seguenti causali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto;</li> <li>2. attività a carattere stagionale;</li> <li>3. esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico - ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno;</li> <li>4. esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;</li> <li>5. esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;</li> <li>6. partecipazione a fiere e mostre;</li> <li>7. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative concesse a qualunque titolo, congedi, permessi retribuiti e non, permessi di studio, partecipazione a corsi di formazione;</li> <li>8. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ma idonei ad altre mansioni;</li> <li>9. esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;</li> <li>10. necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;</li> <li>11. esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;</li> <li>12. adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;</li> <li>13. situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;</li> <li>14. realizzazione del campionario;</li> <li>15. improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti che creino difficoltà alla filiera produttiva del committente o anticipazioni</li> </ol>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>di consegna rispetto ai termini ordinari e/o alle quantità precedentemente fissate.</p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro ridotto e le otto ore giornaliere e le 40 settimanali;</li> <li>- per il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno;</li> <li>- per il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto e ciclico, è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno.</li> </ul> <p>L'azienda valuterà con particolare attenzione la richiesta di essere dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare di lavoratori e lavoratrici per comprovati e documentati motivi di impedimento, di natura familiare.</p> <p>L'azienda, qualora sia possibile in base alle esigenze aziendali, accetterà la richiesta.</p> <p>F) 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 in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.</p> <p>G) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è 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.</p> <p>Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale, la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro per assenza dovuta a malattia ed infortunio non sul lavoro si moduleranno nell'ambito dei periodi di svolgimento del rapporto (ad esempio, nel caso di un rapporto a tempo parziale verticale che si svolga a mesi alterni con un periodo di prova di tre mesi, questo si esaurirà al termine del terzo mese di effettiva prestazione).</p> <p>H) La Direzione aziendale informerà le RSU, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.</p> <p>I) Per quanto qui non previsto, si rinvia alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro che troveranno applicazione tenendo conto del ridotto orario di lavoro nonché al D.Lgs. n. 61 del 25/2/2000.</p>

**CONTRATTO DI INSERIMENTO - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE - ARTICOLI ESTRATTI**

Contratto collettivo	Articoli estratti
Agricoltura (Impiegati/quadri) - 27 maggio 2004	<p>Art. 11 bis - Contratto di inserimento</p> <p>Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:</p> <p>a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;</p> <p>b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;</p> <p>c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;</p> <p>d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;</p> <p>e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;</p> <p>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</p> <p>Il contratto di inserimento è disciplinato, oltre che dalle vigenti disposizioni di legge (artt. 54-59, D.Lgs. 276/2003), dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 (All. I), salvo quanto appresso specificato.</p> <p>Il periodo di prova è fissato in 45 giorni per i contratti di durata fino a 12 mesi ed in 2 mesi per i contratti di durata superiore.</p> <p>Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti di cui alla precedente lettera c) e d), con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore non può essere inferiore di più di un livello rispetto a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.</p>
Alimentari PMI - 6 maggio 2004	<p>Art. 12 Bis - Contratto di inserimento</p> <p>Ai sensi degli artt. da 54 a 59 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dell'Accordo Interconfederale 11.2.2004, il contratto di inserimento è così regolamentato:</p> <p><b>DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE</b></p> <p>Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:</p> <p>a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;</p> <p>b) disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lettera d) del D.Lgs. n. 297/2002 e pertanto 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;</p> <p>c) lavoratori con più di 50 anni di età, che siano privi di un posto di lavoro;</p> <p>d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;</p> <p>e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;</p> <p>f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</p> <p>Nota a verbale</p> <p>Le parti richiederanno al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:</p> <p>- che, ai fini di cui sopra, tra i "disoccupati di lunga durata" vengano ricompresi anche gli "inoccupati di lunga durata", come definiti dall'art. 1, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 297/2002 e pertanto coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 mesi se giovani, cioè, ai sensi</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>dell'art. 1, comma 2 lettera b) del D.Lgs. n. 297/2002, i soggetti di età superiore a 18 anni e fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- relativamente all'art. 54, comma 1 lettera d) del D.Lgs. n. 276/2003:</li> <li>- se la dizione "almeno 2 anni" debba essere intesa come gli ultimi 2 anni di calendario rispetto all'assunzione ovvero 2 anni in un determinato arco temporale;</li> <li>- se con la dizione "che non abbiano lavorato" debba intendersi qualsiasi attività lavorativa, dipendente o autonoma, e come considerare eventuali attività occasionali.</li> </ul> <p><b>CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE</b></p> <p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento sono necessari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;</li> <li>* che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (questa disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento). A tale fine non si computano: <ul style="list-style-type: none"> <li>- i lavoratori che si siano dimessi;</li> <li>- i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;</li> <li>- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;</li> <li>- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.</li> </ul> </li> </ul> <p>Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p><b>PERIODO DI PROVA</b></p> <p>Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.</p> <p><b>PIANO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO</b></p> <p>Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il profilo professionale da conseguire;</li> <li>- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;</li> <li>- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;</li> <li>- l'iter formativo.</li> </ul> <p><b>FORMAZIONE</b></p> <p>Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 16 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (8 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (8 ore).</p> <p>Per la realizzazione del progetto il piano individuale di inserimento potrà prevedere la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all'azienda, anche attraverso il ricorso al "Fondo Formazione PMI" per la formazione continua.</p> <p>La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003.</p> <p>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</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>nell'ambito del "Fondo Formazione PMI".</p> <p><b>FORMA DEL CONTRATTO</b>  Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento.  In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p><b>DURATA</b>  Il contratto di inserimento ha una durata:</p> <p>a) di 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrato nell'8° e nel 7° livello (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura);</p> <p>b) non superiore a 16 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrato nel 6° livello (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura);</p> <p>c) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrato in livelli superiori al 6° (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura);</p> <p>In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.</p> <p>Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.</p> <p>Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.  Nei casi b) e c), qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.</p> <p><b>DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>  Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato (di cui al D.Lgs. 6.9.2001 n. 368 ed all'art. 8 del presente CCNL), nonché quanto previsto dal presente CCNL, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato nel presente articolo.</p> <p><b>MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO</b>  In ogni caso di una o più interruzioni della prestazione, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, nell'arco dell'intera durata del rapporto, per un periodo complessivo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 70 giorni, per i contratti di inserimento di 9 mesi;</li> <li>- 80 giorni, per i contratti di inserimento di 16 mesi;</li> <li>- 90 giorni, per i contratti di inserimento di 18 mesi.</li> </ul> <p>Qualora il contratto abbia una durata inferiore a quella massima sopra indicata, la conservazione del posto si intende proporzionalmente ridotta. L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, un trattamento economico nelle seguenti percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista;</li> <li>- a partire dal 4° giorno la percentuale prevista dal presente CCNL.</li> </ul> <p>Gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.</p> <p><b>INQUADRAMENTO</b>  Durante la vigenza del contratto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni, che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.</p> <p><b>PREAVVISO</b>  Il lavoratore, che si dimette in corso di rapporto, deve dare al datore di</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>lavoro il preavviso previsto per il livello nel quale è inserito all'atto della risoluzione del rapporto.</p> <p><b>SERVIZI AZIENDALI</b> L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento dal presente contratto, non può comportarne l'esclusione 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 presente contratto (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).</p> <p><b>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b> Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità e per il passaggio al 7° livello dopo 6 mesi di effettiva prestazione nell'8° livello, previsto dall'art. 13 del presente contratto.</p> <p><b>ESCLUSIONI</b> I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del presente contratto.</p>
Assoscrittura e Assospazzole - 11 giugno 2004	<p><b>Art. 29 - Contratto di inserimento</b> 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 delle seguenti categorie di persone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;</li> <li>b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;</li> <li>c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;</li> <li>d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;</li> <li>e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;</li> <li>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</li> </ul> <p>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 D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 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.</p> <p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal D.Lgs. n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dal comma 3 e 4 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.</p> <p>Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p>Nel contratto sono indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durata;</li> <li>- l'eventuale periodo di prova: tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;</li> <li>- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;</li> <li>- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito 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.</li> </ul> <p>Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento 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.</p> <p>Nel progetto verranno indicati, inoltre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;</li> <li>b) la durata e le modalità della formazione. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai 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.</li> </ol> <p>Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.</p> <p>La formazione potrà essere accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.</p> <p>La formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma, a moduli, proposti dall'Organismo bilaterale OBN.</p> <p>I moduli formativi conformi a quelli proposti dall'Organismo bilaterale OBN risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un'altra azienda sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatto salvo, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.</p> <p>Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.</p> <p>Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).</p> <p>Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.</p> <p>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</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>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.). L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.</p> <p>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.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 1 In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 2 Le parti si riservano di definire un modello di progetto individuale di inserimento, da proporre per l'utilizzo nel sistema.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 3 Le parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della legge n. 68/99 della disciplina del contratto di inserimento/reinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.</p>
Calzature - 18 maggio 2004	<p>Art. 38 bis - Contratto di inserimento Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;</li> <li>b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;</li> <li>c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;</li> <li>d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;</li> <li>e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;</li> <li>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</li> </ul> <p>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 D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 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.</p> <p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>D.Lgs. n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dal comma 3 e 4 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.</p> <p>Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.</p> <p>In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p>Nel contratto sono indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durata;</li> <li>- l'eventuale periodo di prova: tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;</li> <li>- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;</li> <li>- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito 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.</li> </ul> <p>Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento 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.</p> <p>Nel progetto verranno indicati, inoltre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;</li> <li>b) la durata e le modalità della formazione.</li> </ol> <p>Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai 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.</p> <p>Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.</p> <p>La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.</p> <p>La formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma, a moduli, proposti dall'Organismo bilaterale OBN-C.</p> <p>I moduli formativi conformi a quelli proposti dall'Organismo bilaterale OBN-C risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un'altra azienda sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatto salvo, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.</p> <p>Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.</p> <p>Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico,</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).</p> <p>Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.</p> <p>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.). L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.</p> <p>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.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 1 In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 2 Le parti si riservano di definire un modello di progetto individuale di inserimento, da proporre per l'utilizzo nel settore calzaturiero.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 3 Le parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della legge n. 68/99 della disciplina del contratto di inserimento/reinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.</p>
Commercio - 2 luglio 2004	<p>Art. 17 - Contratto di inserimento</p> <p>Ai sensi dell'articolo 54 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, il contratto di inserimento/reinserimento 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.</p> <p>Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, istaurato ai sensi del presente articolo, con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.</p> <p>Le attività formative svolte ai sensi del precedente capoverso sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi di cui al comma ..... del presente articolo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>inserimento/reinserimento 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 D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 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.</p> <p>Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.</p> <p>In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p>Nel contratto verranno indicati:</p> <p>la durata;  l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;  l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;  la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.</p> <p>Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.</p> <p>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.</p> <p>L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento della prestazione di cui all'art. 31 e seguenti, Seconda Parte, ferme restando le ore di formazione ivi previste.</p> <p>Nel progetto verranno indicati:</p> <p>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.</p> <p>Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.</p> <p>Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.</p> <p>Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.</p> <p>Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro.</p> <p>La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.</p> <p>La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.</p> <p>In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.</p> <p>Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto.</p> <p>Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.</p> <p>L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc...).</p> <p>Le imprese forniranno annualmente alle RSU/RSA o in loro assenza alle OO.SS. anche per il tramite degli Enti Bilaterali, i dati quantitativi sui contratti di inserimento.</p> <p>Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.</p> <p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno l'60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine di rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.</p> <p>I datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>inserimento debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 16, Prima parte, competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferme di cui al presente articolo.</p> <p>Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all'azienda per i conseguenti adeguamenti.</p>
<p>Cooperative socio - sanitarie - 26 maggio 2004</p>	<p>Art. 27 - Contratti di formazione e lavoro (CFL). e contratto di inserimento Per l'assunzione di personale con CFL si fa riferimento all'accordo interconfederale del 5.10.95 intercorso in materia.</p> <p>In riferimento a quanto previsto nella apposita tabella allegata a tale accordo, concernente i livelli da escludersi e l'individuazione delle professionalità intermedie ed elevate, in considerazione dei contenuti del presente CCNL, la sezione relativa risulta così modificata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- professionalità da escludersi: quelle relative ai livelli 1°, 2°, 3°;</li> <li>- professionalità intermedie: quelle relative ai livelli 4°, 5°;</li> <li>- professionalità elevate: quelle relative ai livelli 6°, 7°, 8°, 9°, 10°.</li> </ul> <p>Nota a verbale</p> <p>Il presente articolo mantiene i propri effetti secondo le condizioni previste dall'accordo interconfederale in materia sottoscritto il 23 ottobre 2003 per quanto riguarda la normativa sul contratto di inserimento prevista dalla D.Lgs. 276/03 art. 54, si fa riferimento all'accordo interconfederale del 11 febbraio 2004, che si allega.</p>
<p>Edili Industria - 20 maggio 2004 e Edili Confai - 11 giugno 2004 (articoli identici nel contenuto e numerazione, tranne che per alcuni riferimenti numerici ad altri articoli dei rispettivi CCNL)</p>	<p><b>ALLEGATO VENTI</b></p> <p><b>Contratti di inserimento</b></p> <p>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 nel lavoro.</p> <p>La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi.</p> <p>Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.</p> <p>Possano essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui al comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003.</p> <p>Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento.</p> <p>In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p>Nel contratto verranno indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la durata;</li> <li>il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;</li> <li>l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale.</li> </ul> <p>L' inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune per i contratti</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello;</p> <p>per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.</p> <p>Anche per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.</p> <p>Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.</p> <p>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.</p> <p>Nel progetto verranno indicati:</p> <p>a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;</p> <p>b) la durata e le modalità della formazione.</p> <p>Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.</p> <p>Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra 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.</p> <p>La formazione teorica sarà effettuata presso le scuole edili, sulla base di un programma predisposto dal Formedil.</p> <p>La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.</p> <p>La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul libretto individuale di formazione predisposto dal Formedil.</p> <p>Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.</p> <p>Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli articoli 2 e 43 del vigente CCNL.</p> <p>L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 5 del vigente CCNL.</p> <p>Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.</p> <p>Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il CCNL e il CCPL.</p> <p>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 l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.</p>
Federchimica - 28 maggio 2004	<p>Punto 4 - Accordo sez. mercato del lavoro Le Parti convengono che il contratto di inserimento/reinserimento, dovrà essere finalizzato a realizzare un adattamento delle competenze professionali del lavoratore alla realtà lavorativa nella quale dovrà operare.</p> <p>In considerazione anche dei vantaggi contributivi previsti dalle vigenti norme di legge le Parti ritengono che la sua utilizzazione possa essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle "categorie deboli".</p> <p>In relazione a tale tipologia di contratto di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e all'Accordo Interconfederale del 11 febbraio 2004 tranne per quanto di seguito previsto.</p> <p>1) Inquadramento e trattamento retributivo I lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento all'atto dell'assunzione sono inquadrati nella categoria relativa alla professionalità da acquisire e, limitatamente alla durata del contratto, non sarà loro corrisposta alcuna indennità di posizione organizzativa. Per i settori Lubrificanti/GPL, in considerazione del differente sistema classificatorio, i lavoratori apprendisti all'atto dell'assunzione sono inquadrati in un livello inferiore rispetto a quello relativo alla professionalità da acquisire.</p> <p>2) Elementi caratterizzanti il contratto Il contratto individuale di inserimento/reinserimento dovrà contenere i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la durata, da un minimo di 12 ad un massimo di 18 mesi (36 mesi per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico) da determinarsi in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo;</li> <li>b) l'eventuale periodo di prova, sulla base delle disposizioni del CCNL vigente;</li> <li>c) l'orario di lavoro, in funzione della tipologia del contratto a tempo pieno o parziale;</li> <li>d) la categoria di inquadramento del lavoratore e la posizione organizzativa di destinazione;</li> <li>e) la descrizione dell'attività da svolgersi;</li> <li>f) la sede di lavoro;</li> <li>g) l'indicazione del trattamento economico e normativo;</li> <li>h) il progetto individuale di inserimento o reinserimento. In particolare la durata della formazione, la tipologia della formazione - formazione esterna/interna che dovrà prevedere 32 ore prevalentemente dedicate, in relazione all'attività da svolgere, alle tematiche della sicurezza - i contenuti formativi, le modalità di erogazione della formazione, il luogo di svolgimento della formazione.</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>3) Progetti di inserimento Le Parti nell'ambito dell'OBC, anche al fine di utilizzare le risorse dei Fondi interprofessionali, valuteranno l'opportunità di definire linee guida relative alla modalità di definizione/realizzazione dei piani individuali di inserimento.</p> <p>4) Condizioni per la stipulazione di nuovi contratti di inserimento Le Parti convengono che il ricorso al contratto di inserimento/reinserimento potrà avvenire (fatte salve le modalità di computo previste dall'art. 54 comma 3 del D.Lgs. 276/2003), solo se è stato mantenuto in servizio il 65% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.</p>
Tessile abbigliamento e moda Confindustria - 24 aprile 2004	<p>Art. 44 - Contratto di inserimento Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;</li> <li>b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;</li> <li>c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;</li> <li>d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;</li> <li>e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;</li> <li>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</li> </ul> <p>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 D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 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.</p> <p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal D.Lgs. n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dal comma 3 e 4 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.</p> <p>Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.</p> <p>In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p>Nel contratto sono indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durata;</li> <li>- l'eventuale periodo di prova: tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;</li> <li>- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;</li> <li>- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>due livelli rispetto a quello attribuito 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.</p> <p>Nell'ipotesi di inserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento 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.</p> <p>Nel progetto verranno indicati, inoltre:</p> <p>a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;</p> <p>b) la durata e le modalità della formazione.</p> <p>Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai 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.</p> <p>Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.</p> <p>La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.</p> <p>La formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma, a moduli, proposti dall'Organismo bilaterale OBN-TAM.</p> <p>I moduli formativi conformi a quelli proposti dall'Organismo bilaterale OBN-TAM risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un'altra azienda sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatto salvo, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.</p> <p>Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).</p> <p>Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.</p> <p>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.).</p> <p>L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.</p> <p>Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>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.</p> <p>Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti. Il periodo di inserimento/reinserimento è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello; anche a tali lavoratori si applica la norma del temporaneo inquadramento al di sotto del livello di destinazione finale, di cui al presente articolo.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 1 In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 2 Le parti si riservano di definire un modello di progetto individuale di inserimento, da proporre per l'utilizzo nel sistema tessile-abbigliamento-moda.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 3 Le parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della legge n. 68/99 della disciplina del contratto di inserimento/reinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.</p>
Agricoltura Contoterzismo - 9 marzo 2004	<p>Art. 28 - Contratto d'inserimento Le parti si danno atto che non appena verrà definita l'esatta e completa regolamentazione del contratto di inserimento così come definito dal D.Lgs. n. 276/2003, si incontreranno entro 90 giorni per la definizione della norma contrattuale.</p>
Pmi Edili - Confartigianato - 1 ottobre 2004	<p>Art. 94 bis - Contratti di inserimento Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato nel lavoro.</p> <p>La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi.</p> <p>Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.</p> <p>Possano essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui al comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003.</p> <p>Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento.</p> <p>In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p>Nel contratto verranno indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la durata;</li> <li>• il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>attribuito;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale.</li> </ul> <p>L' inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello;</p> <p>per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.</p> <p>Anche per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.</p> <p>Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.</p> <p>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.</p> <p>Nel progetto verranno indicati :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;</li> <li>b) la durata e le modalità della formazione.</li> </ol> <p>Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.</p> <p>Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra 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.</p> <p>La formazione teorica sarà effettuata presso Enti di formazione operanti sul territorio, sulla base di programmi concordati nell'ambito del Comitato nazionale di coordinamento delle iniziative formative in edilizia.</p> <p>La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.</p> <p>La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul libretto individuale di formazione, predisposto secondo le indicazioni del Comitato nazionale di cui sopra.</p> <p>Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.</p> <p>Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli articoli 3 e 47 del vigente CCNL.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 6 del vigente CCNL.</p> <p>Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.</p> <p>Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il CCNL ed il Contratto di 2° livello.</p> <p>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 l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.</p>
<p>Industria ombrelli e ombrelloni - 2 luglio 2004</p>	<p>Art 25 sexties - Contratto di inserimento</p> <p>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 delle seguenti categorie di persone:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;</li> <li>b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;</li> <li>c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;</li> <li>d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;</li> <li>e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;</li> <li>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</li> </ol> <p>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 D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 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.</p> <p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal D.Lgs. n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dal comma 3 e 4 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come l'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.</p> <p>Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.</p> <p>In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p>Nel contratto sono indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. la durata;</li> <li>. l'eventuale periodo di prova: tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>contratto di inserimento/reinserimento;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;</li> <li>. l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito 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.</li> </ul> <p>Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento 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.</p> <p>Nel progetto verranno indicati, inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;</li> <li>b) la durata e le modalità della formazione.</li> </ul> <p>Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai 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.</p> <p>Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.</p> <p>La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.</p> <p>La formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma, a moduli, proposti dall'Organismo bilaterale settoriale.</p> <p>I moduli formativi conformi a quelli proposti dall'OBN-ANPO settoriale risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un'altra azienda sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatto salvo, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.</p> <p>Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).</p> <p>Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.</p> <p>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.).</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.</p> <p>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.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 1 In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 2 Le Parti si riservano di definire un modello di progetto individuale di inserimento, da proporre per l'utilizzo nel sistema delle manifatture di ombrelli e ombrelloni.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 3 Le Parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della legge n. 68/99 della disciplina del contratto di inserimento/reinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.</p>
<p>Industria filiera ittica e dei retifici - 15 giugno 2004</p>	<p>Art. XX - Contratto di inserimento Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;</li> <li>b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;</li> <li>c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;</li> <li>d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;</li> <li>e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;</li> <li>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</li> </ul> <p>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 D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 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.</p> <p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal D.Lgs. n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dal comma 3 e 4 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.</p> <p>Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.</p> <p>In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p>Nel contratto sono indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durata;</li> <li>- l'eventuale periodo di prova: tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;</li> <li>- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;</li> <li>- l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito 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.</li> </ul> <p>Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento 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.</p> <p>Nel progetto verranno indicati, inoltre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;</li> <li>b) la durata e le modalità della formazione.</li> </ol> <p>Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai 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.</p> <p>Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.</p> <p>La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.</p> <p>La formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma, a moduli, proposti dall'Organismo bilaterale OBN-TAM.</p> <p>I moduli formativi conformi a quelli proposti dall'Organismo bilaterale OBN-TAM risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un'altra azienda sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatto salvo, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.</p> <p>Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.</p> <p>Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).</p> <p>Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>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.). L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.</p> <p>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.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 1 In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 2 Le parti si riservano di definire un modello di progetto individuale di inserimento, da proporre per l'utilizzo nel sistema tessile-abbigliamento-moda.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 3 Le parti auspicano l'estensione anche ai lavoratori disabili, riconosciuti tali ai sensi della legge n. 68/99 della disciplina del contratto di inserimento/reinserimento lavorativo e dei relativi benefici contributivi.</p>
Commercio - Confesercenti - 6 luglio 2004	<p>Art.... - Contratto di inserimento Ai sensi dell'articolo 54 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, il contratto di inserimento/reinserimento 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.</p> <p>Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, istaurato ai sensi del presente articolo, con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.</p> <p>Le attività formative svolte ai sensi del precedente capoverso sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi di cui al comma ..... del presente articolo.</p> <p>In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento 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 D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.</p> <p>Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.</p> <p>In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p>Nel contratto verranno indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▫ la durata;</li> <li>▫ l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;</li> <li>▫ l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;</li> <li>▫ la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.</li> </ul> <p>Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.</p> <p>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.</p> <p>L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento della prestazione di cui all'art. 31 e seguenti, Seconda Parte, ferme restando le ore di formazione ivi previste.</p> <p>Nel progetto verranno indicati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;</li> <li>b) la durata e le modalità della formazione.</li> </ol> <p>Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.</p> <p>Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.</p> <p>Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.</p> <p>Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro.</p> <p>La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.</p> <p>La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.</p> <p>In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.</p> <p>Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto.</p> <p>Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc...).</p> <p>Le imprese forniranno annualmente alle RSU/RSA o in loro assenza alle OO.SS. anche per il tramite degli Enti Bilaterali, i dati quantitativi sui contratti di inserimento.</p> <p>Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.</p> <p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno l'60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine di rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.</p> <p>I datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 16, Prima parte, competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferme di cui al presente articolo.</p> <p>Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all'azienda per i conseguenti adeguamenti.</p>
<p>Commercio Distribuzione Cooperativa - 2 luglio 2004</p>	<p>Titolo XXIII - Contratto di inserimento Art. 76 - Normativa</p> <p>1. Il contratto di inserimento, finalizzato a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di specifiche categorie di soggetti, è disciplinato dal Capo II del Titolo VI del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.</p> <p>2. La regolamentazione contenuta nel presente Titolo contrattuale è pertanto adottata sulla base della riferita normativa legale ed in conformità della stessa.</p> <p>Art. 76 bis - Campo di applicazione</p> <p>In relazione alle categorie di soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento di cui all'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1. comma1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro od aver cessato un'attività autonoma, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.</p> <p>Art. 76 ter - Ammissibilità</p> <p>Il contratto di inserimento è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art. 48 del presente contratto, con esclusione delle figure professionali individuate nel VI° livello d'inquadramento.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Art. 76 quater - Piano individuale di inserimento</p> <p>1. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento sono determinate come segue:</p> <p>a) Ogni singolo piano di inserimento, tenuto conto delle peculiari esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, dovrà essere predisposto in modo da garantire la realizzazione del progetto individuale di inserimento.</p> <p>b) La durata ed il contenuto della formazione teorica e le modalità dell'addestramento pratico saranno dall'azienda modulati in ragione sia del grado e della tipologia delle capacità professionali eventualmente già acquisite dal lavoratore in precedenti esperienze lavorative, sia della tipologia e natura dei titoli di studio o professionali di cui lo stesso sia eventualmente in possesso.</p> <p>c) Per i soggetti al primo impiego ovvero in caso di inserimento per qualifiche di particolare contenuto professionale o specialistico le aziende valuteranno l'opportunità di assegnare al lavoratore un tutor a cui fare riferimento nel corso dell'addestramento pratico che si realizzerà nell'espletamento dell'attività lavorativa.</p> <p>d) Fermi restando i criteri di modulazione indicati alla precedente lettera b), la formazione teorica non potrà in ogni caso risultare inferiore alle 16 ore e sarà prevalentemente dedicata allo specifico apprendimento di nozioni antinfortunistiche, di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale.</p> <p>2. Diverse e/o ulteriori modalità di definizione dei piani individuali di inserimento potranno essere determinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello.</p> <p>3. I risultati dell'attività formativa rivolta all'insieme dei lavoratori di cui al presente Titolo saranno oggetto di informazione e verifica con la RSU / RSA.</p> <p>Art. 76 quinquies - Durata del contratto</p> <p>Fermi restando i limiti indicati dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, la durata del contratto di inserimento nel limite massimo di 18 mesi sarà concordata individualmente in funzione della realizzazione del progetto di inserimento definito con il consenso del lavoratore, tenuto conto, in caso di reinserimento, delle esperienze professionali in precedenza acquisite dal lavoratore e del grado di compatibilità di queste con il nuovo contesto lavorativo.</p> <p>Art. 76 sexies - Disciplina del rapporto di lavoro</p> <p>1. Al lavoratore assunto con contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le disposizioni di cui al D.Lgs. 368 del 2001.</p> <p>Diverse previsioni potranno essere definite dalla contrattazione collettiva di secondo livello.</p> <p>2. La durata massima del periodo di prova da apporre al contratto di inserimento è fissata dall'art. 46 del presente contratto con riferimento al livello di assunzione iniziale.</p> <p>3. Al lavoratore assunto con contratto di inserimento si applicano le disposizioni relative alla malattia ed infortunio di cui al Titolo XXXIII del presente contratto.</p> <p>Art. 76 septies - Trattamento economico</p> <p>Ai sensi dell'art. 59, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, per tutta la durata del rapporto di inserimento l'inquadramento del lavoratore sarà:</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• di due livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il contratto di inserimento per la prima metà del periodo;</li> <li>• di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto il contratto di inserimento per la seconda metà del periodo.</li> </ul> <p>Qualora l'inserimento da conseguire sia quello corrispondente alle qualifiche indicate nel livello V, l'inquadramento del lavoratore sarà inferiore di un solo livello.</p> <p><b>Art. 76 octies - Percentuale di conferma</b>  La disciplina di cui al presente Titolo non è applicabile alle imprese che al momento in cui dovrebbe avvenire l'assunzione risultino non avere mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 75 % dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di inserimento, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.  Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nei 18 mesi precedenti sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.</p> <p><b>Art. 76 novies - Anzianità di servizio</b>  Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto collettivo.</p> <p><b>Art. 76 decies - Disposizione finale</b>  Per quanto non previsto dal presente Titolo il contratto di inserimento è disciplinato dalle disposizioni legali vigenti ed in particolare dalle norme contenute nel Titolo VI, Capo II, del D.Lgs.10 settembre 2003, n. 276.</p>
<p>Consorzi di bonifica - 2 luglio 2004</p>	<p><b>Art. ... - Contratto di inserimento</b></p> <p>1° È in facoltà del Consorzio stipulare contratti di inserimento, ai sensi degli articoli da 54 a 59 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, diretti a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore alle attività svolte dal Consorzio ed all'organizzazione delle stesse sul territorio, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) lavoratori di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;</li> <li>b) disoccupati di età compresa tra i ventinove ed i trentadue anni, che siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;</li> <li>c) lavoratori con più di cinquant'anni di età che siano privi di un posto di lavoro;</li> <li>d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato da almeno due anni;</li> <li>e) donne, di qualsiasi età, residenti in un'area geografica svantaggiata dal punto di vista occupazionale secondo quanto previsto alla lett. e) dell'art. 54 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;</li> <li>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</li> </ol> <p>2° Il Consorzio che intende avvalersi della facoltà di stipulare i contratti di inserimento di cui al precedente comma, deve definire, all'interno del contratto, un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento al contesto lavorativo delle competenze professionali del</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p data-bbox="660 282 1150 309">lavoratore con il quale stipula il contratto.</p> <p data-bbox="660 338 1549 898">3° Le modalità di definizione dei progetti individuali di inserimento e la qualità e l'entità dell'eventuale attività formativa da svolgere per realizzare l'inserimento, sono quelle indicate nel fac simile di contratto/progetto, Allegato O al presente CCNL. 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 istruzione informatica, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto. La formazione pratica effettuata durante lo svolgimento del rapporto di lavoro è affidata ad un tutore aziendale che, se dipendente aziendale, dovrà possedere quale requisito minimo quello di essere inquadrato in categoria non inferiore a quella di sbocco del lavoratore titolare del contratto d'inserimento. La formazione impartita dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino previsto dall'art. 2, lettera l del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Nelle more dell'approvazione del citato libretto la formazione sarà annotata dal consorzio su libretti eventualmente predisposti da istituzioni pubbliche regionali o provinciali.</p> <p data-bbox="660 927 1533 1039">4° Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e deve contenere il progetto individuale di inserimento di cui ai precedenti commi. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p> <p data-bbox="660 1068 1477 1279">5° La durata del contratto d'inserimento è la seguente:  A) non superiore ad 11 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrature nelle fasce funzionali 2<sup>^</sup> e 3<sup>^</sup>;  B) non superiore a 14 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrature nelle fasce funzionali 4<sup>^</sup> e 5<sup>^</sup>;  C) non superiore a 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrature nelle fasce funzionali superiori alla 5<sup>^</sup>.</p> <p data-bbox="660 1308 1538 1480">6° In caso di assunzione di lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata del contratto può essere estesa a trentasei mesi. Nel computo del limite massimo di durata del contratto d'inserimento non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o del servizio civile nonché dei periodi di astensione per maternità.</p> <p data-bbox="660 1509 1509 1599">7° Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata previsto al precedente comma.</p> <p data-bbox="660 1628 1513 1718">8° Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato al quale si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.</p> <p data-bbox="660 1747 1533 1897">9° Il lavoratore assunto con contratto di inserimento è soggetto ad un periodo di prova di durata pari a quella prevista dal contratto collettivo per la fascia funzionale corrispondente alla qualifica per il conseguimento della quale è stipulato il contratto d'inserimento. Durante il periodo di prova entrambe le parti possono liberamente recedere dal contratto.</p> <p data-bbox="660 1926 1544 1984">10° Durante il rapporto di inserimento il Consorzio assegnerà al lavoratore, ai fini del trattamento economico, tenuto conto delle esperienze</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>lavorative e del grado di professionalità posseduti, una fascia funzionale inferiore non più di due rispetto a quella spettante, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle per le quali il contratto di inserimento è stato costituito.</p> <p>11° I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge o dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative od istituti.</p> <p>12° Per poter assumere mediante contratto d'inserimento i Consorzi dovranno avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto 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 rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Si considerano mantenuti in servizio ai fini di legge i lavoratori il cui rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>13° La disposizione di cui al primo periodo del comma precedente non trova applicazione quando nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.</p>
<p>Legno Confai - 22 settembre 2004</p>	<p><b>PARTE OTTAVA - CONTRATTI DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO</b></p> <p><b>Art. 1 Contratto di inserimento</b>  La disciplina del contratto di inserimento di seguito regolamentata, si applica alle sole aziende aderenti al sistema CONFAPI.  Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.  In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.  Il contratto di inserimento verrà stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.  Nel contratto dovranno essere indicati:  - la durata che dovrà essere da un minimo di 9 (nove) mesi ad un massimo di 18 (mesi) con l'eccezione dei soggetti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 (trentasei) mesi.  - l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi degli art. 1 Parte terza - regolamentazione per gli operai - art. 1 Parte quarta - regolamentazione per gli intermedi - art. 1 Parte quinta - regolamentazione per gli impiegati - art. 2 Parte sesta - regolamentazione per i quadri del vigente CCNL, con riferimento alla categoria di inquadramento alla fine del percorso di inserimento;  l'orario di lavoro, sarà determinato in base al presente CCNL, sia in caso di contratto a tempo pieno che in caso di contratto a tempo parziale;  L'azienda provvederà affinché ogni lavoratore riceva una formazione teorica</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>di 16 ore e che sia sufficiente ed adeguata prioritariamente sulle nozioni di prevenzione antinfortunistica con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione ed ai rischi elettivi ambientali.</p> <p>Art. 2 Trattamento in caso di malattia od infortunio non sul lavoro  Ai lavoratori con contratto di inserimento, verrà applicato il trattamento di malattia e/o infortunio non sul lavoro così come di seguito regolamentato:</p> <p>A) Conservazione del posto  I lavoratori con contratto di inserimento non in prova, avranno diritto alla conservazione del posto per un massimo di 80 (ottanta) giorni di calendario. Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso della durata del contratto, i relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento del termine massimo degli 80 (ottanta) giorni.  Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalla norma precedente, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l'azienda potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.  L'azienda, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, perdurando la stessa oltre gli ottanta giorni di calendario, potrà risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento.  Il lavoratore che al termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato assente ingiustificato.</p> <p>B) Trattamento economico  Si applica per tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri, con contratto di inserimento, l'art. 13 Parte terza regolamentazione per gli operai "Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro" del vigente CCNL, nei limiti del periodo di conservazione del posto di cui alla precedente lettera A).  In applicazione dell'Accordo Interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31.3.1995, l'azienda erogherà ai lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per i primi tre giorni di assenza per malattia od infortunio non sul lavoro il 20% della retribuzione prevista.</p> <p>Art. 3 Inquadramento  I lavoratori verranno così inquadrati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria D, inquadramento alla categoria E</li> <li>- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria C, inquadramento alla categoria E</li> <li>- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria B, inquadramento alla categoria C</li> <li>- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria A, inquadramento alla categoria C</li> <li>- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AS, inquadramento alla categoria B.</li> </ul> <p>Art. 4 Trasformazione  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 contrattuali che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	Art. 5 Rinvio Per tutto quanto sopra non disciplinato si rinvia alle norme del presente CCNL, all'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL/CISL/UIL dell'11/2/2004 ed alla legge.

**APPRENDISTATO - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE - ARTICOLI ESTRATTI**

Contratto collettivo	Articoli estratti
Agricoltura - Impiegati/quadri - 27 maggio 2004	<p>Art. 13 - Apprendistato In applicazione delle disposizioni di cui all'art. 16 della Legge 196/97 e successive modifiche ed integrazioni, le Parti convengono quanto segue:</p> <p>1) La durata dei contratti di apprendistato è fissata nella misura massima di 48 mesi per la 1a, 2a e 3a categoria e di 24 mesi per la 4a e 5a categoria di impiegati.</p> <p>2) La retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure del 70%, 80%, 90% del corrispondente stipendio contrattuale mensile per le mansioni svolte, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto di apprendistato.</p> <p>3) Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali con le stesse modalità previste per gli impiegati assunti a tempo indeterminato.</p> <p>4) Gli apprendisti dovranno partecipare alle iniziative di formazione esterna all'azienda secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e specificatamente dall'art. 16, comma 2 della legge 196/97.</p> <p>In attesa della regolamentazione delle nuove tipologie del contratto di apprendistato ai sensi del D.Lgs. 276/2003, le disposizioni di cui ai punti precedenti continuano a trovare applicazione.</p> <p>Per consentire la migliore applicazione delle nuove tipologie del contratto di apprendistato, ferma restando la loro immediata ed integrale operatività per tutti i lavoratori una volta completata la regolamentazione regionale, le parti si impegnano a definire entro 3 mesi dalla stipula del presente contratto gli aspetti demandati alla disciplina collettiva, mediante un protocollo unico d'intesa a livello nazionale valido per tutti i lavoratori dell'agricoltura.</p>
Assoscrizione e Assospazzole - 11 giugno 2004	<p>Art. .... (26) - Disciplina dell'apprendistato L'art. 26 - Disciplina dell'apprendistato è sostituito dal seguente: Art. ... (26) - Apprendistato professionalizzante In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. Nel frattempo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. ... (26) del CCNL 15 giugno 2000.</p> <p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.</p> <p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni. L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.  Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. ... (21) del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.  La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:  Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo) è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.  L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:  - nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;  - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;  - nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.  Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.  Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.  L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.  La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione. È demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.  In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di importo - il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:  a) nei primi due periodi di apprendistato:  Assoscrittura-Assospazzole - rinnovo CCNL 15 giugno 2000  - dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista,  - dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista,  - dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista,  - per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;  b) nel terzo periodo di apprendistato:  - per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comparto, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista.  In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato sarà effettuata la trattenuta del ..... % del trattamento economico di cui ai commi precedenti (valore da determinare in fase di stesura del CCNL, tenendo conto che la penalizzazione dovrà risultare equivalente a quella applicata agli operai).  I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.  In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli .... (79), ... (85) e ... (94) del presente contratto.  <b>FORMAZIONE</b>  I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.</p> <p>Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.</p> <p>Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.</p> <p>Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post - obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.</p> <p>Le parti, attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;</li> <li>- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;</li> <li>- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione;</li> </ul> <p>L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.</p> <p>In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.</p> <p>Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro Assoscrittura-Assospazzole - rinnovo CCNL 15 giugno 2000</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 1 In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che, nel settore, il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 2 Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornalieri e su turni diurni.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 3 Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.</p>
Calzature - 18 maggio 2004	<p>Art. 25 - Apprendistato professionalizzante</p> <p>In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.</p> <p>Nel frattempo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 25 del CCNL 27 aprile 2000, che si intende estesa ai lavoratori di ottavo livello.</p> <p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali.</p> <p>La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>all'azienda.</p> <p>Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.</p> <p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° all'8° e per tutte le relative mansioni. L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.</p> <p>Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 27 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.</p> <p>La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:</p> <p>Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata) è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.</p> <p>L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;</li> <li>- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;</li> <li>- nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.</li> </ul> <p>Gli apprendisti con destinazione finale al secondo o secondo livello super saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.</p> <p>Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.</p> <p>L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.</p> <p>La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione. È demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.</p> <p>In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:</p> <p>a) nei primi due periodi di apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista,</li> <li>- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista,</li> <li>- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista,</li> <li>- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;</li> </ul> <p>b) nel terzo periodo di apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista.</li> </ul> <p>In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato sarà effettuata la trattenuta del ..... % del trattamento economico di cui ai commi precedenti (valore da determinare in fase di stesura</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>del CCNL, tenendo conto che la penalizzazione dovrà risultare equivalente a quella applicata agli operai).</p> <p>I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.</p> <p>In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 90, 100 e 111 del presente contratto.</p> <p><b>Formazione</b></p> <p>I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.</p> <p>Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'OBN-C intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.</p> <p>Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.</p> <p>Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post - obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.</p> <p>Le parti, attraverso l'OBN-C, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;</li> <li>- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;</li> <li>- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione;</li> </ul> <p>L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.</p> <p>In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.</p> <p>Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 1: mantenuta</p> <p>Dichiarazioni a verbale nn. 2 e 3: eliminate</p> <p><b>Nuova dichiarazione a verbale</b></p> <p>Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (Obiettivo 1 del Regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.</p> <p><b>Nuova dichiarazione a verbale</b></p> <p>Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.</p>
Commercio - 2 luglio 2004	<p><b>Titolo V - Apprendistato</b></p> <p><b>Premessa</b></p> <p>Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.</p> <p>Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:</p> <p>a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;</p> <p>b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;</p> <p>c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.</p> <p>In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.</p> <p>A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.</p> <p>Le Parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano agli enti bilaterali un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.</p> <p><b>Norma transitoria</b>  Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL 20 settembre 1999 ed all'accordo di rinnovo 2 luglio 2001.</p> <p><b>Art. 18 - Apprendistato sfera di applicazione</b>  L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorre un certo tirocinio.</p> <p>L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello.</p> <p>Sono esclusi, inoltre, le seguenti ipotesi:</p> <p>a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");</p> <p>b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia,</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>legalmente riconosciuta;</p> <p>Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.</p> <p><b>Art. 19 - Proporzione numerica</b>  Considerato che la legge 19/7/97 n. 196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.</p> <p>In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.</p> <p><b>Art. 20 - Limiti di età</b>  Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo sesto del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.</p> <p>Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.</p> <p><b>Art. 21 - Assunzione</b>  Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, a qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.</p> <p><b>Art. 21 bis - Percentuale di conferma</b>  Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p> <p><b>Art. 21 ter - Procedure di applicabilità</b>  I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 16, Prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.</p> <p>Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente articolo 21 bis.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.</p> <p>In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.</p> <p>La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.</p> <p>Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.</p> <p>In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente articolo 21 bis, seconda parte.</p> <p>Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.</p> <p><b>Chiarimento a verbale</b> La commissione nazionale e le commissioni territoriali si dovranno riunire ed esprimere i pareri di conformità entro i termini sopra definiti. Ove le commissioni non si esprimessero nei termini previsti, le richieste si intenderanno accolte.</p> <p><b>Art. 22 - Periodo di prova</b> Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.</p> <p>Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.</p> <p><b>Art 23 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato</b> Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, 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. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.</p> <p>Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.</p> <p>In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell' articolo 2, lett. i), del D.Lgs. 10</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>settembre 2003, n. 276, 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.</p> <p><b>Art. 24 - Obblighi del datore di lavoro</b>  Il datore di lavoro ha l'obbligo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;</li> <li>b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;</li> <li>c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;</li> <li>d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;</li> <li>e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.</li> </ul> <p>Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.</p> <p><b>Art. 25- Doveri dell'apprendista</b>  L'apprendista deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;</li> <li>b) prestare la sua opera con la massima diligenza;</li> <li>c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale</li> <li>d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.</li> </ul> <p>L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.</p> <p><b>Art. 26 - Trattamento normativo</b>  L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.</p> <p>Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 24, Seconda Parte, sono comprese nell'orario di lavoro.</p> <p>Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 31 e seguenti, Seconda Parte, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 28 ter, Seconda Parte e le durate di cui all'art. 28, Seconda Parte.</p> <p>Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>CCNL.</p> <p>Art. 27 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato; 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.</p> <p>Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.</p> <p>Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.</p> <p>È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.</p> <p>Dichiarazione a verbale Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.</p> <p>Art. 27 bis - Malattia</p> <p>Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:</p> <p>a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 93 Il Parte, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.</p> <p>Art. 28 Durata dell'apprendistato Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate: II.....48 III.....48 IV.....48 V.....36 VI.....24</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.</p> <p>Il datore di lavoro è altresì tenuto a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.</p> <p>In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali ed all'Osservatorio Nazionale.</p> <p>Art. 28 bis - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.</p> <p>A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.</p> <p>Art. 28 ter - Formazione: durata L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.</p> <p>Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni.</p> <p>Al secondo livello di contrattazione potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.</p> <p>Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.</p> <p>È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.</p> <p>Art. 28 quater - Formazione: contenuti Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.</p> <p>Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.</p> <p>In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.</p> <p>Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- competenze relazionali</li> <li>- organizzazione ed economia</li> <li>- disciplina del rapporto di lavoro</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>- sicurezza sul lavoro</p> <p>secondo il modello sperimentale (allegato ...) che costituisce parte integrante del presente CCNL.</p> <p>I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale</li> <li>- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità</li> <li>- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro</li> <li>- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)</li> <li>- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale</li> <li>- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto</li> </ul> <p>secondo il modello sperimentale (allegato ...) che costituisce parte integrante del presente CCNL..</p> <p>Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.</p> <p>Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali.</p> <p>Dichiarazione a verbale Le Parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal precedente art. 28 quater, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita Commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti nell'ambito dell'Ente Bilaterale nazionale del Terziario.</p> <p>Art. 29 quinquies - Tutor Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi 49, comma 5, lett. e) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.</p> <p>Art. 30 - Rinvio alla legge Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 1 Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 2 Le parti si danno altresì atto che nella provincia di Bolzano (Trento e regione Sicilia) l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 3 Le parti si impegnano ad elaborare, in fase di stesura della presente ipotesi di accordo, un fac simile di richiesta di parere di conformità e di congruità nonché fac simile di risposte da parte delle commissioni istituite in seno agli Enti bilaterali, che potranno servire da traccia per le aziende del settore e per gli enti bilaterali nazionale e territoriale.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 4 Le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate inferiori a quelle previste nel precedente articolo 28, s.p., nonché un numero inferiore di livelli e mansioni rispetto all'art. 18, s.p., sono automaticamente adeguate a quanto convenuto nella presente ipotesi di accordo. Fatte salve le condizioni di miglior favore, le parti si incontreranno, inoltre, a livello territoriale, al fine di valutare l'opportunità dell'eventuale armonizzazione alle disposizioni in materia di apprendistato convenute nella presente ipotesi di accordo delle altre norme concordate per il territorio di competenza. LA PARTE SPECIALE DELL'APPRENDISTATO È SOPPRESSA (articoli 30 Bis; 30 ter; 30 quater; 30 quinquies; nota a verbale al Titolo V; dichiarazione a verbale)</p> <p>AVVISO COMUNE IN MATERIA DI APPRENDISTATO Le parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione del presente Titolo in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire normali condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore. Le parti condividono, inoltre, la necessità che, a livello amministrativo, si proceda alla individuazione di principi generali di riferimento per la regolamentazione sul territorio nazionale dei contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante. Si attiveranno, pertanto, affinché venga realizzata un'adeguata offerta formativa, coordinata ed omogenea, programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni che conservi carattere di continuità con il contesto formativo vigente. Inoltre, in vista della regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato da parte delle regioni e della emanazione da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dei decreti in tema di riconoscimento dei crediti formativi e di verifica della formazione svolta, le parti auspicano che su questi aspetti venga realizzato un concreto coinvolgimento delle parti sociali, alla luce del ruolo che la contrattazione collettiva assegna agli enti bilaterali su tale materia.</p>
Edili Industria - 20 maggio 2004	<p>Art. 93 - Disciplina dell'apprendistato La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo. La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dalle scuole edili accreditate mediante l'accertamento dei crediti formativi. Fermo restando quanto stabilito al comma precedente e le competenze regolamentari stabilite dalle leggi, le parti concordano le seguenti durate massime del contratto di apprendistato: a) apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione massimo 3 anni; b) apprendistato professionalizzante : § qualifiche finali del secondo livello di inquadramento contrattuale massimo 3 anni; § qualifiche finali del terzo livello di inquadramento massimo 4 anni; § qualifiche finali dal quarto livello di inquadramento massimo 5 anni. Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale. Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.</p> <p>La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso la Scuola edile secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dal Formedil, in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.</p> <p>L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere. Salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge la durata della formazione è di 240 ore annue per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.</p> <p>La formazione sarà effettuata in via prioritaria presso le scuole edili secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dal Formedil in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale.</p> <p>La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima. Alla Scuola Edile sono affidati i compiti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato, utilizzando a tal fine i dati in possesso della Cassa Edile;</li> <li>- definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;</li> <li>- individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa;</li> <li>- formazione dei tutor aziendali;</li> <li>- consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;</li> <li>- attestazione dell'effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.</li> </ul> <p>I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.</p> <p>Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.</p> <p>A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dalla Scuola Edile e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.</p> <p>Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi acquisiti a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.</p> <p>Al termine del periodo di apprendistato, le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.</p> <p>Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui agli articoli 2 e 43 del vigente CCNL, con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.</p> <p>L'inquadramento e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato professionalizzante è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.</p> <p>Nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1° livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello;</li> <li>2° livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del 4° livello;</li> <li>3° livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del 5° livello.</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Nell'ipotesi di primo inserimento, a metà del percorso del periodo di apprendistato di cui al comma 3 lettera b) all'apprendista è riconosciuto l'inquadramento e il relativo trattamento economico di un livello superiore a quello di assunzione.</p> <p>Quanto previsto nel comma precedente non si applica ai rapporti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° livello.</p> <p>Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 49 comma 5, lettera a) del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dalla Scuola Edile competente per territorio, l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 84 del vigente CCNL.</p> <p>L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 5 del vigente CCNL.</p> <p>Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa sui riposi annui contenuta negli artt. 5 e 44, lettere B).</p> <p>Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 27, 28, 67 e 68 del CCNL.</p> <p>Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.</p> <p>Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli artt. 33 e 72 del CCNL con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.</p> <p>Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista.</p> <p>Le parti si riservano di disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione a seguito dell'emanazione della relativa normativa di attuazione.</p>
Edili Confapi - 11 giugno 2004	Articolo coincidente nei contenuti all'art. 93 dell'accordo Edili Industria 20 maggio 2004
Federchimica - 28 maggio 2004	<p>Punto 3 - Accordo - sezione mercato del lavoro</p> <p>Le Parti convengono che il contratto di apprendistato dovrà rappresentare un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche elevate da inserire nell'impresa.</p> <p>Le Parti inoltre chiariscono che, in attesa della piena operatività delle norme di legge, le vigenti norme contrattuali in materia di apprendistato (art 3 A CCNL 12 febbraio 2002), assumono valore di norma transitoria, fatta eccezione per il trattamento di malattia che a far data dal 1° luglio 2004 sarà quello disciplinato dal presente accordo.</p> <p>Considerato il ruolo centrale della formazione per questa tipologia contrattuale le Parti convengono in merito quanto segue.</p> <p><b>1) FORMAZIONE FORMALE</b></p> <p>Le Parti condividono la necessità di valorizzare per ogni tipologia di contratto la formazione svolta internamente all'impresa anche con modalità in affiancamento che andrà certificata secondo modalità da definire alla luce delle future disposizioni di legge.</p> <p>Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente essere oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.</p> <p>In via esemplificativa le Parti individuano la seguente suddivisione di tematiche:</p> <p>a) Tematiche tipiche della formazione interna</p> <p>Norme e organizzazione generale rispetto alla sicurezza sul posto di lavoro - Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Fattori di rischio. Strumenti e metodi per l'individuazione e la prevenzione dei rischi- Valori limite di soglia per l'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici - Contratto collettivo nazionale ed accordi integrativi aziendali - Previdenza obbligatoria, previdenza ed assistenza complementare - Formazione in</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti										
	<p>affiancamento e formazione tecnica al mestiere - Organizzazione del lavoro nell'impresa - Natura/Scopi dell'impresa (mission), fattori di redditività, costi, contesto di riferimento - Conoscenza dei prodotti, dei cicli produttivi e dei servizi aziendali - Certificazioni in azienda - Collocazione del lavoratore nella organizzazione dell'impresa - Comunicazione in azienda e con l'esterno dell'azienda - Innovazione tecnologica ed automazione - Fondamentali processi aziendali - Processi di gestione delle risorse umane - Lavoro di gruppo in relazione alla tipologia di organizzazione adottata.</p> <p>b) Tematiche demandabili alla formazione esterna  Norme in materia di ambiente e sicurezza - Problematiche economiche settoriali, caratteristiche dei mercati e cultura d'impresa - Nozioni di diritto del lavoro e aspetti della contrattazione nazionale - Comunicazione e Lavoro di gruppo - Nozioni ed applicazioni informatiche - Lingue straniere.  Laddove l'impresa disponga di una adeguata capacità formativa, tali tematiche potranno essere affrontate all'interno delle imprese anche sulla base delle linee guida predisposte dall'OBC.</p> <p>2) IMPRESA FORMATIVA  L'impresa formativa è quell'impresa che in relazione alle proprie risorse è in grado di esprimere una capacità formativa interna. Per essere considerata tale dovrà quindi essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta determinante la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate. Tale figura, anche attraverso la previsione di una adeguata formazione specifica, realizzata anche sulla base delle indicazioni dell'OBC, sarà riferimento e supporto per l'apprendista.</p>										
<p>Tessile abbigliamento e moda  Confindustria - Verbale 24 aprile 2004</p>	<p>Art. 32 - Apprendistato professionalizzante  In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.  Nel frattempo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 32 del CCNL 19 maggio 2000, che si intende estesa ai lavoratori di ottavo livello.</p> <p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali.  La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.  Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.  Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° all'8° e per tutte le relative mansioni.  L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.  Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.  La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:</p> <table border="1" data-bbox="451 1910 1528 2002"> <thead> <tr> <th data-bbox="451 1910 659 1944">Livelli</th> <th data-bbox="659 1910 887 2002">Durata Complessiva Mesi</th> <th data-bbox="887 1910 1101 2002">Primo Periodo Mesi</th> <th data-bbox="1101 1910 1315 2002">Secondo Periodo Mesi</th> <th data-bbox="1315 1910 1528 2002">Terzo Periodo Mesi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="451 1944 659 2002"></td> <td data-bbox="659 1944 887 2002"></td> <td data-bbox="887 1944 1101 2002"></td> <td data-bbox="1101 1944 1315 2002"></td> <td data-bbox="1315 1944 1528 2002"></td> </tr> </tbody> </table>	Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi					
Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi							

Contratto collettivo	Articoli estratti				
	8	72	20	20	32
	7	72	20	20	32
	6	72	20	20	32
	5	66	20	20	26
	4	60	18	18	24
	3 e 3 super	54	16	16	22
	2 e 2 super	42	14	14	14
	<p>Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo di entrambe le Tabelle A e B sopra riportate) è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.</p> <p>L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;</li> <li>- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;</li> <li>- nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.</li> </ul> <p>Gli apprendisti con destinazione finale al secondo o secondo livello super saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.</p> <p>Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.</p> <p>L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.</p> <p>La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione. È demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.</p> <p>In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:</p> <p>a) nei primi due periodi di apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista,</li> <li>- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista,</li> <li>- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista,</li> <li>- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;</li> </ul> <p>b) nel terzo periodo di apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista.</li> </ul> <p>In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato sarà effettuata la trattenuta del ..... % del trattamento economico di cui ai commi precedenti (valore da determinare in fase di stesura del CCNL, tenendo conto che la penalizzazione dovrà risultare equivalente a quella applicata agli operai).</p> <p>I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.</p> <p>In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 94, 102 e 112 del presente contratto.</p>				

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti</p> <p>Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello; anche a tali lavoratori si applica la norma di cui al ... comma del presente articolo, che prevede l'inquadramento temporaneo due livelli sotto quello di destinazione finale per il primo terzo di apprendistato e un livello sotto per il secondo terzo del periodo di apprendistato professionalizzante.</p> <p><b>FORMAZIONE</b></p> <p>I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.</p> <p>Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.</p> <p>Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.</p> <p>Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post - obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.</p> <p>Le parti, attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;</li> <li>- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;</li> <li>- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione;</li> </ul> <p>L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.</p> <p>In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.</p> <p>Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 1: mantenuta</p> <p>Dichiarazioni a verbale n. 2: così modificata: Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.</p> <p>Dichiarazioni a verbale nn. 3 e 4: eliminate</p> <p>Nuova dichiarazione a verbale</p> <p>Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (Obiettivo 1 del Regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.</p> <p>Nuova dichiarazione a verbale Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.</p>
Agricoltura Contoterzismo - 9 marzo 2004	<p>Art. 40 - Apprendistato Le parti si danno atto che non appena verrà definita l'esatta e completa regolamentazione del contratto di apprendistato così come definito dal D.Lgs. 276/2003, si incontreranno entro 90 giorni per la definizione della norma contrattuale. Nell'immediato si continua ad applicare quanto previsto dall'Accordo nazionale per la disciplina dell'apprendistato (all. n°9) del CCNL del 9 dicembre 1999 con esclusione della limitazione temporale prevista dal 4 comma dell'art. 1.</p>
Pmi Edili - Confartigianato - 1 ottobre 2004	<p>Allegato D - Regolamento nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante Premesso che il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo tre distinte tipologie: 1) l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; 2) l'apprendistato professionalizzante; 3) l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione; Considerato che, allo stato, si è in attesa dell'emanazione dei provvedimenti che consentano la completa operatività della nuova normativa di legge; le Parti concordano la seguente regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire il tempestivo utilizzo del nuovo istituto da parte delle imprese edili artigiane e della piccola industria. Le Parti convengono che la regolamentazione di seguito indicata sarà del caso adeguata alle disposizioni che saranno emanate dai competenti organi.</p> <p>Art. 1 - Norme generali La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'artigianato del settore edile ed affini è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente regolamento e da eventuali ulteriori disposizioni stabilite dalla contrattazione integrativa. Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli articoli 28, 29, 67 e 68 del presente CCNL.</p> <p>Art. 2 - Età dell'apprendista Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di un titolo di studio.</p> <p>Art. 3 - Periodo di prova Il periodo di prova avrà la durata massima di 6 settimane. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obblighi di preavviso o di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.</p> <p>Art. 4 - Forma e contenuto del contratto Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che potrà essere acquisita al termine previsto e il piano formativo individuale. Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.</p> <p>Art. 5 - Apprendistato presso aziende diverse I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché detti periodi</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>non siano separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse qualificazioni.</p> <p>Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre imprese, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul "libretto formativo del cittadino", oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.</p> <p>Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.</p> <p>A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione o/e con l'attestato di frequenza rilasciato di norma dalla Scuola Edile.</p> <p>Le Parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.</p> <p>Al termine del periodo di apprendistato, le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.</p> <p>La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato periodi di apprendistato presso altre imprese per le medesime qualificazioni è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.</p> <p><b>Art. 6 - Durata del contratto</b></p> <p>La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata nelle seguenti misure massime, in relazione alla qualifica da conseguire ed ai gruppi di lavorazioni, come di seguito indicati:</p> <p>1° Gruppo super</p> <p>Lavorazioni polivalenti che richiedono l'acquisizione di conoscenze specifiche sulle tecniche di muratura e di carpenteria con capacità di interpretare il disegno e di eseguire, con continuità ed autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria.</p> <p>1° Gruppo</p> <p>Lavorazioni artistiche e ad elevato contenuto tecnico e professionale, quali ad esempio ferraiolo, cementista - formatore, scalpellino - ornatore, decoratore - pittore (stuccatore, ornatista, tappezziere, mosaicista, colorista e modellista).</p> <p>Durata: 5 anni</p> <p>2° Gruppo</p> <p>Lavorazioni di carattere tradizionale ed a medio contenuto professionale, quali ad esempio muratore, verniciatore, imbianchino, pavimentatore, palchettista, piastrellista, linoleista, moquettista, selciatore, lastricatore.</p> <p>Durata: 4,5 anni</p> <p>3° Gruppo</p> <p>Lavorazioni di carattere tradizionale ed a basso contenuto professionale, quali ad esempio asfaltista, stuccatore (scaliolista), montatore di prefabbricati.</p> <p>Durata: 3 anni</p> <p><b>Impiegati</b></p> <p>Per gli impiegati con qualifiche finali del secondo e terzo livello, l'apprendistato ha la stessa durata del 2° Gruppo.</p> <p>Per gli impiegati con qualifiche finali dal quarto livello in sopra, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 1° Gruppo.</p> <p><b>Art. 7 - Retribuzione</b></p> <p>La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sul minimo di paga, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e percentuale per riposi annui spettante al lavoratore inquadrato al 2° livello.</p> <p>Per il 1° Gruppo l'applicazione delle percentuali sotto indicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel 3° livello.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti									
Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale minima spettante al lavoratore con qualifica di 2° livello.										
Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1° Sup.	70	72	75	75	80	80	85	85	90	90
1°	66	70	72	75	75	80	80	85	90	90
2°	70	72	75	75	80	80	85	90	90	
3°	70	72	75	80	85	90				
<p><b>Art. 8 - Inquadramento</b> Fermo restando che il livello di inquadramento iniziale dell'apprendista non può essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, al termine del periodo di apprendistato, al conseguimento della qualifica, gli apprendisti del I gruppo super dovranno essere inquadrati nel 4° livello, gli apprendisti del 1° Gruppo nel 3° livello, mentre gli apprendisti degli altri due gruppi dovranno essere inquadrati nel 2° livello.</p> <p>Gli apprendisti impiegati, al conseguimento della qualifica, dovranno essere inquadrati nel livello proprio della qualifica finale.</p> <p><b>Art. 9 - Piano formativo individuale</b> Il piano formativo individuale sarà redatto in un documento distinto dal contratto individuale di lavoro ed allegato a questo.</p> <p>Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor che, come previsto dalle normative vigenti, nelle imprese che occupano meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio o un familiare coadiuvante.</p> <p><b>Art. 10 - Formazione dell'apprendista</b> La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue medie, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso la Scuola Edile in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.</p> <p>L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza, per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.</p> <p>Le ore di formazione eventualmente svolte all'esterno dell'azienda saranno effettuate, di norma, presso le Scuole Edili di cui all'art. 41 del CCNL e potranno essere effettuate in ore diverse da quelle destinate alla normale attività, come previsto dall'art. 38 del D.P.R. n. 1668 del 1956; in tal caso l'apprendista non dovrà superare gli orari contrattuali e di legge.</p> <p>La formazione potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale ed all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.</p> <p><b>Art. 11 - Attribuzione della qualifica</b> Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme</p>										

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>fissate dalla legge, all'apprendista è attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dall'art. 19 della legge n. 25 del 1955 in merito alla risoluzione del rapporto di apprendistato.</p> <p>Art. 12 - Prestazioni aggiuntive Le Parti concordano di istituire, dal 1° aprile 2005, una prestazione per i lavoratori apprendisti per la copertura salariale in materia di indennità di malattia e dei periodi di ricorso alla CIGO, per la parte non riconosciuta dall'INPS.</p> <p>Entro il 31 marzo 2005 le Parti definiranno le caratteristiche costitutive del Fondo, il relativo finanziamento e le modalità di erogazione delle prestazioni suddette, nell'ambito dell'armonizzazione della disciplina all'intero settore.</p> <p>* * *</p> <p>Le parti si incontreranno per disciplinare l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione a seguito della emanazione della relativa normativa di attuazione. Nel frattempo, per tali apprendisti continuerà a trovare applicazione la regolamentazione prevista dall'allegato D del CCNL 15 giugno 2000 con l'applicazione delle retribuzioni previste all'art. 7 della presente regolamentazione.</p> <p>Le parti si incontreranno per adeguare le qualifiche previste dal presente CCNL e per disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione, a seguito dell'emanazione delle relative normative di attuazione.</p> <p>Nota a verbale In considerazione della particolare legislazione vigente nella provincia autonoma di Bolzano, le parti concordano di demandare alle rispettive organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.</p>
<p>Industria Ombrelli e ombrelloni - 2 luglio 2004</p>	<p>Art. 25 quinquies - Apprendistato professionalizzante In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. Nel frattempo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 25 quinquies del CCNL 21 giugno 2000.</p> <p>Norme generali Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.</p> <p>Qualifiche - Livelli - Mansioni Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 6° e per tutte le relative mansioni. L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.</p> <p>Periodo di prova Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 32 (periodo di prova) del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti																														
	<p>mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.            Periodi massimi di apprendistato            La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:</p> <table border="1" data-bbox="451 456 1528 698"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Durata Complessiva Mesi</th> <th>1° Periodo Mesi</th> <th>2° Periodo Mesi</th> <th>3° Periodo Mesi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6</td> <td>72</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>66</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>60</td> <td>18</td> <td>18</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>54</td> <td>16</td> <td>16</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>42</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table> <p>Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo della Tabella sopra riportata) è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.            Trattamento economico            L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:            . nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;            . nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;            . nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.</p> <p>Gli apprendisti con destinazione finale al secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.            Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.            L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.            La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione. È demandata alle Parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.            Trattamento economico di malattia            In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:            a) nei primi due periodi di apprendistato:            - dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista,            - dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista,            - dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista,            - per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;            b) nel terzo periodo di apprendistato:            - per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista.            In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato sarà effettuata la trattenuta del ..... % del trattamento economico di cui ai commi precedenti (valore da determinare in fase di stesura</p>	Livelli	Durata Complessiva Mesi	1° Periodo Mesi	2° Periodo Mesi	3° Periodo Mesi	6	72	20	20	32	5	66	20	20	26	4°	60	18	18	24	3°	54	16	16	22	2°	42	14	14	14
Livelli	Durata Complessiva Mesi	1° Periodo Mesi	2° Periodo Mesi	3° Periodo Mesi																											
6	72	20	20	32																											
5	66	20	20	26																											
4°	60	18	18	24																											
3°	54	16	16	22																											
2°	42	14	14	14																											

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>del CCNL, tenendo conto che la penalizzazione dovrà risultare equivalente a quella applicata agli operai).</p> <p>I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge. In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli artt. 75, 83 e 94 del presente contratto.</p> <p><b>FORMAZIONE</b></p> <p>I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.</p> <p>Le Organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'OBN-ANPO settoriale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza. Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.</p> <p>Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post - obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.</p> <p>Le Parti, attraverso l'OBN-ANPO settoriale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;</li> <li>- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;</li> <li>- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione;</li> </ul> <p>L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.</p> <p>Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro</p> <p><b>Dichiarazione a verbale n. 1 (produzioni in serie)</b> In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le Parti riconoscono che nel settore industriale delle manifatture degli ombrelli il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.</p> <p><b>Dichiarazioni a verbale n. 2</b> Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.</p> <p><b>Dichiarazione a verbale n. 3 (aree Obiettivo 1)</b> Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (Obiettivo 1 del Regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti																																								
	<p>nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.</p> <p>Nuova dichiarazione a verbale n. 4 Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.</p>																																								
<p>Industria filiera ittica e dei retifici - 15 giugno 2004</p>	<p>Art. 26 - Apprendistato professionalizzante In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. Nel frattempo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 26 del CCNL, che si intende estesa ai lavoratori di ottavo livello. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° all'8° e per tutte le relative mansioni. L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo. Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi. La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:</p> <table border="1" data-bbox="491 1370 1481 1648"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Durata Complessiva Mesi</th> <th>Primo Periodo Mesi</th> <th>Secondo Periodo Mesi</th> <th>Terzo Periodo Mesi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8</td> <td>72</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>72</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>72</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>66</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>60</td> <td>18</td> <td>18</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>54</td> <td>16</td> <td>16</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>42</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table> <p>Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata e), è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio. L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato: - nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale; - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale; - nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al secondo saranno inquadrati al livello di destinazione</p>	Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi	8	72	20	20	32	7	72	20	20	32	6	72	20	20	32	5	66	20	20	26	4	60	18	18	24	3	54	16	16	22	2	42	14	14	14
Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi																																					
8	72	20	20	32																																					
7	72	20	20	32																																					
6	72	20	20	32																																					
5	66	20	20	26																																					
4	60	18	18	24																																					
3	54	16	16	22																																					
2	42	14	14	14																																					

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.</p> <p>Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.</p> <p>L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.</p> <p>La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione. È demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.</p> <p>In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:</p> <p>a) nei primi due periodi di apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista,</li> <li>- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista,</li> <li>- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista,</li> <li>- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;</li> </ul> <p>b) nel terzo periodo di apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista.</li> </ul> <p>In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto all'art. 50 -Malattia ed infortunio non sul lavoro.</p> <p>I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.</p> <p>In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 94, 102 e 112 del presente contratto.</p> <p><b>FORMAZIONE</b></p> <p>I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.</p> <p>Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza. Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.</p> <p>Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post - obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.</p> <p>Le parti, attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;</li> <li>- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;</li> <li>- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione; L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta. Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro</p> <p>Dichiarazione a verbale Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.</p>
Commercio - Confesercenti - 6 luglio 2004	<p>Apprendistato</p> <p>PREMESSA</p> <p>Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.</p> <p>Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie: a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.</p> <p>In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.</p> <p>A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.</p> <p>Le Parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano agli enti bilaterali un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Norma transitoria  Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL 22 settembre 1999 ed all'accordo di rinnovo 3 luglio 2001 e l'Accordo del 27 giugno 2002 .</p> <p>Art. 19 - Apprendistato sfera di applicazione  L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorre un certo tirocinio.  L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello.</p> <p>Sono esclusi, inoltre, le seguenti ipotesi:  a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");  b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;</p> <p>Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.</p> <p>Art. 20 - Proporzioni numerica  Considerato che la legge 19/7/97 n. 196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.</p> <p>In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.</p> <p>Art. 21 - Limiti di età  Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo sesto del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.</p> <p>Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.</p> <p>Norma transitoria  Le parti si danno atto che , in attesa che la nuova normativa del D.Lgs. 276/2003 venga attuata dalle regioni , ai fini dell'assunzione degli apprendisti si fa riferimento ai limiti di età previsti dalla legge 196/97 e agli impegni formativi di cui all'art. 31 del CCNL 22 settembre 1999.</p> <p>Art. 22 - Assunzione  Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Art. 22 bis - Percentuale di conferma Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p> <p>Art. 22 ter - Procedure di applicabilità I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 18, Prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.</p> <p>Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente articolo 21 bis.</p> <p>Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.</p> <p>In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.</p> <p>La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.</p> <p>Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.</p> <p>In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente articolo 22 bis, seconda parte.</p> <p>Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.</p> <p>Chiarimento a verbale La commissione nazionale e le commissioni territoriali si dovranno riunire ed esprimere i pareri di conformità entro i termini sopra definiti. Ove le commissioni non si esprimessero nei</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>termini previsti, le richieste si intenderanno accolte.</p> <p><b>Norma transitoria</b> I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti bilaterali e/o organismi paritetici, tra le parti stipulanti il presente CCNL, inoltreranno la domanda di cui al comma 1 presente articolo alla Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nei termini stabiliti al comma 3 del presente articolo. Tale disposizione avrà vigenza fino al 30 Giugno 2005.</p> <p><b>Art. 23 - Periodo di prova</b> Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.</p> <p>Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.</p> <p><b>Art. 24 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato</b> Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, 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. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.</p> <p>Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell' articolo 2, lett. i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.</p> <p><b>Art. 25 - Obblighi del datore di lavoro</b> Il datore di lavoro ha l'obbligo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;</li> <li>b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;</li> <li>c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;</li> <li>d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;</li> <li>e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.</li> </ul> <p>Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Art. 26 - Doveri dell'apprendista L'apprendista deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;</li> <li>b) prestare la sua opera con la massima diligenza;</li> <li>c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;</li> <li>d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.</li> </ul> <p>L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.</p> <p>Art. 27 - Trattamento normativo L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.</p> <p>Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 25, Seconda Parte, sono comprese nell'orario di lavoro.</p> <p>Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 31 e seguenti, Seconda Parte, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 29 ter, Seconda Parte e le durate di cui all'art. 29, Seconda Parte.</p> <p>Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.</p> <p>Art. 28 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;</li> <li>• 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.</li> </ul> <p>Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.</p> <p>Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.</p> <p>È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.</p> <p>Dichiarazione a verbale Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.</p> <p>Art. 28 bis - Malattia Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale</li> </ul>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>svolgimento del rapporto;  b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 111 Il Parte, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.</p> <p>Art. 29 - Durata dell'apprendistato  Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:  II.....48  III.....48  IV.....48  V.....36  VI.....24</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.</p> <p>In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali ed all'Osservatorio Nazionale.</p> <p>Art. 29 bis - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante  Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.</p> <p>A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.</p> <p>Art 29 ter - Formazione: durata  L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.</p> <p>Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni. Al secondo livello di contrattazione potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.</p> <p>Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.</p> <p>È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Art. 29 quater - Formazione: contenuti  Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.  Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.  In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.  Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:  - competenze relazionali- organizzazione ed economia- disciplina del rapporto di lavoro- sicurezza sul lavoro secondo il modello sperimentale (allegato ...) che costituisce parte integrante del presente CCNL.  I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:  - conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale  - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità  - conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro  - conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)  - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale  - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto  secondo il modello sperimentale (allegato ...) che costituisce parte integrante del presente CCNL.</p> <p>Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.  Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali.</p> <p>Dichiarazione a verbale  Le Parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal precedente art. 29 quater, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita Commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti nell'ambito dell'Ente Bilaterale nazionale del Terziario.</p> <p>Art. 29 quinquies - Tutor  Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi 49, comma 5, lett. e) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.</p> <p>Art. 30 - Rinvio alla legge  Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 1  Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Dichiarazione a verbale n. 2 Le parti si danno altresì atto che nella provincia di Bolzano (Trento e regione Sicilia) l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 3 Le parti si impegnano ad elaborare, in fase di stesura della presente ipotesi di accordo, un fac simile di richiesta di parere di conformità e di congruità nonché fac simile di risposte da parte delle commissioni istituite in seno agli Enti bilaterali, che potranno servire da traccia per le aziende del settore e per gli enti bilaterali nazionale e territoriale.</p> <p>Dichiarazione a verbale n. 4 Le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate inferiori a quelle previste nel precedente articolo 29, s.p., nonché un numero inferiore di livelli e mansioni rispetto all'art. 19, s.p., sono automaticamente adeguate a quanto convenuto nella presente ipotesi di accordo. Fatte salve le condizioni di miglior favore, le parti si incontreranno, inoltre, a livello territoriale, al fine di valutare l'opportunità dell'eventuale armonizzazione alle disposizioni in materia di apprendistato convenute nella presente ipotesi di accordo delle altre norme concordate per il territorio di competenza.</p> <p>LA PARTE SPECIALE DELL'APPRENDISTATO È SOPPRESSA (articoli 36,37,38,39,39 bis)</p> <p>AVVISO COMUNE IN MATERIA DI APPRENDISTATO</p> <p>Le parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione del presente Titolo in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire normali condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.</p> <p>Le parti condividono, inoltre, la necessità che, a livello amministrativo, si proceda alla individuazione di principi generali di riferimento per la regolamentazione sul territorio nazionale dei contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante.</p> <p>Si attiveranno, pertanto, affinché venga realizzata un'adeguata offerta formativa, coordinata ed omogenea, programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni che conservi carattere di continuità con il contesto formativo vigente.</p> <p>Inoltre, in vista della regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato da parte delle regioni e della emanazione da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dei decreti in tema di riconoscimento dei crediti formativi e di verifica della formazione svolta, le parti auspicano che su questi aspetti venga realizzato un concreto coinvolgimento delle parti sociali, alla luce del ruolo che la contrattazione collettiva assegna agli enti bilaterali su tale materia.</p>
Commercio Distribuzione cooperativa - 2 luglio 2004	<p>Titolo XXII - Apprendistato (nuova articolazione)</p> <p>Art. 63 - Premessa Considerato che l'art. 47, comma 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, N. 276 dispone che al contratto di apprendistato continui ad applicarsi la normativa vigente in materia, in attesa che venga emanata l'apposita regolamentazione, le parti hanno ritenuto di prevedere due distinte normative contrattuali, l'una destinata a disciplinare transitoriamente l'istituto dell'apprendistato sulla base normativa previgente al D.Lgs. n. 276/2003 e l'altra destinata a disciplinarlo una volta che, emanata l'apposita regolamentazione, diventerà operativa la nuova disciplina introdotta dagli artt. 47 e seguenti dello stesso D.Lgs. n. 276/2003.</p> <p>Capo I Disciplina transitoria dell'apprendistato</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Art. 64 - Normativa In attesa che venga emanata l'apposita regolamentazione Regionale, ai sensi dell'art. 47, comma 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il contratto di apprendistato sarà disciplinato, oltre che dalla normativa vigente in materia, dalle disposizioni contenute nel presente Capo.</p> <p>Art. - 65 Limiti numerici Il numero complessivo di apprendisti che una azienda può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. L'azienda che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.</p> <p>Art. 66 - Ammissibilità 1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art. 48 del presente contratto, con esclusione delle figure professionali inquadrato nei livelli Quadro, 1° e 6°. 2. Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, secondo comma, della legge n. 196/1997, è consentito instaurare rapporti di apprendistato anche con soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligatorio o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto, così come previsto dal successivo art. 68. 3. Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo VI del D.Lgs. 276 del 2003, potranno essere assunti con contratto di apprendistato di cui al presente Capo I, i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 53 del 2003. 4. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 68 e la durata di cui al successivo art. 67.</p> <p>Art. 67 - Durata dell'apprendistato 1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire alla scadenza dei termini di seguito indicati: 2° livello 48 mesi 3° livello super 48 mesi 3° livello 48 mesi 4° livello super 48 mesi 4° livello 48 mesi 5° livello 36 mesi Trascorso tale periodo, l'apprendista sarà assegnato alla qualifica per la quale ha compiuto l'apprendistato. 2. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore ad un anno fra i diversi rapporti di apprendistato. 3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o altri enti riconosciuti dalle Regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. 4. Nel caso di apprendista minorenne, l'impresa si impegna ad informare periodicamente,</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la sua famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.</p> <p>a. L'impresa si impegna alla verifica intermedia con l'apprendista circa il relativo processo formativo.</p> <p>6. L'impresa informerà periodicamente la RSU RSA dei risultati complessivi della formazione degli apprendisti in forza.</p> <p>Art. 68 - Durata dell'impegno formativo</p> <p>1. La durata dell'impegno formativo dell'apprendista, correlata alla tipologia del titolo di studio o dell'attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, è così convenuta in ore medie annue:</p> <p>Titolo di studio DURATA  Scuola dell'obbligo 120  Attestato di qualifica 100  Diploma di scuola media superiore 80  Diploma universitario o laurea 60</p> <p>2. Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna od esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.  È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.  Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.</p> <p>Art. 69 - Contenuto della formazione</p> <p>1. Salvo quanto previsto dagli specifici decreti ministeriali emanati in attuazione di quanto previsto dall'art. 16, secondo comma, della legge n. 196/1997, i contenuti delle attività formative esterne all'azienda saranno quelli elaborati dalle parti stipulanti il presente CCNL.</p> <p>2. Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi. In particolare:</p> <p>A) le attività formative per gli apprendisti, di cui all'art. 2 lettera a) Decreto del Ministero del Lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• competenze relazionali</li> <li>• organizzazione ed economia;</li> <li>• disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>• misure collettive di prevenzione e sicurezza e modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.</li> </ul> <p>B) I contenuti di cui all'art. 2 lettera b) dello stesso Decreto del Ministero del Lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;</li> <li>• conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;</li> <li>• conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);</li> <li>• conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;</li> <li>• conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto. Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche saranno effettuati all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.</li> </ul> <p>3. Le parti firmatarie del presente contratto potranno altresì considerare valide le eventuali</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>offerte formative realizzate tra gli Enti pubblici territoriali e le Associazioni territoriali cooperative e/o sindacali.</p> <p>4. A livello aziendale o territoriale annualmente si terrà tra le parti un confronto sui progetti formativi.</p> <p>Art. 70 - Periodo di prova La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 giorni di lavoro effettivo per i livelli 5°, 4° super e 4°;</li> <li>• 45 giorni di lavoro effettivo per i livelli 3°, 3° super e 2°.</li> </ul> <p>durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.</p> <p>Art. 71 - Trattamento normativo L'apprendista ha diritto, durante tutto il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie l'apprendistato, fatto salvo tutto quanto espressamente regolamentato dal presente Capo.</p> <p>Art. 72 - Trattamento economico</p> <p>1. I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• di due livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;</li> <li>• di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.</li> </ul> <p>Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dalle seguenti componenti retributive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- paga base nazionale conglobata;</li> <li>- indennità di contingenza;</li> <li>- 3° elemento provinciale o in assenza di questo da quello nazionale;</li> <li>- eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva, se da questa esplicitamente convenuti, od aziendalmente riconosciuti.</li> </ul> <p>2. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.</p> <p>3. Resta inteso che per gli apprendisti in forza alla data di stipula del presente contratto il trattamento economico è quello previsto dal CCNL del 1° gennaio 1999 e successivi adeguamenti.</p> <p>Art. 73 - Percentuale di conferma La disciplina dell'apprendistato di cui al presente Capo non è applicabile alle imprese che al momento in cui dovrebbe avvenire l'assunzione risultino non avere mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 70 % dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p> <p>Art. 74 - Disposizioni finali Per quanto non previsto dal presente Capo il contratto di apprendistato è disciplinato dalle disposizioni di legge e regolamentari vigenti ed in particolare dall'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Dichiarazione a verbale Le parti si danno atto che le norme di cui al presente Capo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto al precedente contratto collettivo nazionale di lavoro del settore.</p> <p>Capo II Disciplina del contratto di apprendistato Art. 75 - Normativa 1. La disciplina contrattuale di cui al presente Capo, adottata in conformità delle norme contenute nel Titolo VI, Capo I, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, avrà efficacia a decorrere dal momento in cui sarà emanata la regolamentazione Regionale del contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 47, comma 3, dello stesso D.Lgs. n. 276/2003.</p> <p>2. Al verificarsi della condizione di cui al precedente comma si risolveranno pertanto di diritto e perderanno qualsiasi efficacia tutte le disposizioni contrattuali contenute nel precedente Capo I.</p> <p>Art. 76 - Limiti numerici Il numero complessivo di apprendisti che una azienda può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. L'azienda che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.</p> <p>Art. 77 - Procedure di applicabilità 1. Le imprese cooperative che intendendo assumere apprendisti, debbono presentare domanda corredata dal piano formativo al competente Ente Bilaterale / Comitato Misto Paritetico, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal presente CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'impresa o alla regolamentazione dei profili formativi definiti dalle Regioni.</p> <p>2. Ove l'Ente Bilaterale / Comitato Misto Paritetico non si esprima nel termine di 15 giorni dal recepimento della richiesta, questa si intenderà accolta.</p> <p>Art. 78 - Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione Ai sensi dell'art. 48, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 276/2003, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni, previo confronto preventivo a livello regionale fra le parti firmatarie il presente CCNL.</p> <p>Art. 79 - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione Ai sensi dell'art. 50, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni, previo confronto preventivo a livello regionale fra le parti firmatarie il presente CCNL.</p> <p>Art. 80 - Apprendistato professionalizzante 1. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dall'art. 48 del presente contratto, con esclusione delle figure professionali individuate nei livelli Quadro, 1° e 6° di inquadramento.</p> <p>2. Ai sensi dell'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, tenuto conto del tipo di qualificazione da conseguire e salvo quanto previsto dal successivo comma, il contratto di apprendistato professionalizzante avrà la durata seguente: 2° livello 48 mesi 3° livello super 48 mesi</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>3° livello 48 mesi  4° livello super 48 mesi  4° livello 48 mesi  5° livello 36 mesi</p> <p>3. In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le parti a livello aziendale possono essere realizzate intese diverse rispetto a quelle stabilite dal precedente comma. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali territorialmente competenti ed all'Osservatorio Nazionale.</p> <p>4. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore merceologico e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non vi sia stata una interruzione superiore ad un anno fra i diversi rapporti di apprendistato.</p> <p>5. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o altri enti riconosciuti dalle Regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.</p> <p>6. Nel caso di apprendista minorenne, l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la sua famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.</p> <p>7. L'impresa si impegna alla verifica intermedia con l'apprendista circa il relativo processo formativo.</p> <p>8. L'impresa informerà periodicamente la RSU RSA dei risultati complessivi della formazione degli apprendisti in forza.</p> <p>Art. 81 - Apprendistato professionalizzante  Modalità di erogazione e contenuti della formazione.  Ai sensi dell'art. 49 comma 5 le attività formative, esterne ed interne alle singole aziende strutturate in forma modulare, anche a carattere di addestramento sul lavoro, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.  In particolare:  A) le attività formative per gli apprendisti dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• competenze relazionali</li> <li>• organizzazione ed economia;</li> <li>• disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>• misure collettive di prevenzione e sicurezza e modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.</li> </ul> <p>B) I contenuti e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;</li> <li>• conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;</li> <li>• conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);</li> <li>• conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;</li> <li>• conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto. Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche saranno effettuati all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.</li> </ul> <p>A livello aziendale o territoriale annualmente si terrà un confronto sui progetti formativi.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>Art. 82 - Periodo di prova La durata massima del periodo di prova da apporre al contratto di apprendistato, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso, è fissata dall'art. 46 del presente contratto con riferimento al livello iniziale di assunzione.</p> <p>Art. 83 - Trattamento normativo L'apprendista ha diritto, durante tutto il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie l'apprendistato, fatto salvo tutto quanto espressamente regolamentato dal presente Capo.</p> <p>Art. 84 - Trattamento economico 1. Ai sensi dell'art. 53, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• di due livelli inferiori rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;</li> <li>• di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per, la seconda metà del periodo di apprendistato.</li> </ul> <p>2. Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dalle seguenti componenti retributive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- paga base nazionale conglobata;</li> <li>- indennità di contingenza;</li> <li>- 3° elemento provinciale o in assenza di questo da quello nazionale</li> <li>- eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva, se da questa esplicitamente convenuti, od aziendalmente riconosciuti.</li> </ul> <p>Art. 85 - Percentuale di conferma La disciplina dell'apprendistato di cui al presente Capo non è applicabile alle imprese che al momento in cui dovrebbe avvenire l'assunzione risultino non avere mantenuto in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p> <p>Art. 86 - Disposizioni finali Per quanto non previsto dal presente Capo il contratto di apprendistato è disciplinato dalle disposizioni legali e regolamentari vigenti ed in particolare da quelle contenute nel Titolo VI, Capo I, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, nonché dalle normative legislative e/o regolamentari emanate in materia dalle Regioni.</p> <p>Dichiarazione a verbale Le parti si danno atto che le norme di cui al presente Capo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto alla legge.</p>
<p>Consorzi di bonifica - 2 luglio 2004</p>	<p><b>APPRENDISTATO</b></p> <p>1° È in facoltà del Consorzio stipulare, con lavoratori d'età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, contratti d'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, per il conseguimento delle qualificazioni professionali elencate al secondo comma del presente articolo, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base e di carattere tecnico - professionale.</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>2° Le qualifiche per le quali è ammessa la costituzione del rapporto d'apprendistato sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per la sesta fascia funzionale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- collaboratore di contabilità;</li> <li>- collaboratore di segreteria;</li> <li>- collaboratore catastale;</li> <li>- collaboratore dell'ufficio paghe e contributi.</li> <li>- collaboratori tecnici;</li> </ul> </li> <li>- per la quinta fascia funzionale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- disegnatore tecnico;</li> <li>- assistente ai lavori.</li> </ul> </li> <li>- per la quarta fascia funzionale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- elettromeccanico - impiantista;</li> <li>- meccanico d'officina;</li> <li>- escavatorista;</li> <li>- conduttore di macchine operatrici complesse.</li> </ul> </li> <li>- per la terza fascia funzionale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- operai specializzati inquadrati in tale fascia funzionale.</li> </ul> </li> </ul> <p>3° La durata del contratto d'apprendistato è di tre anni per le qualifiche rientranti nelle fasce funzionali sesta e quinta, di due anni per le qualifiche rientranti in quarta fascia funzionale e di un anno per le qualifiche rientranti nella terza fascia funzionale.</p> <p>4° L'acquisizione da parte degli apprendisti delle competenze di base e tecniche professionali è garantita dai Consorzi attraverso lo svolgimento di un'attività formativa, teorico-pratica che sarà registrata nell'apposito libretto formativo, non inferiore a 120 ore l'anno, per ciascuno degli anni di durata del contratto. Per le qualifiche rientranti nelle fasce funzionali sesta e quinta la metà delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la restante metà avrà carattere pratico. Per le qualifiche rientranti nella quarta fascia funzionale le ore di formazione teorica e pratica saranno così distribuite: per le prime due qualifiche elencate, almeno la metà delle ore di formazione previste avrà carattere teorico la restante parte avrà carattere pratico; per le qualifiche d'escavatorista e d'operatore di macchine operatrici complesse un quarto delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la rimanente parte avrà carattere pratico. Per le qualifiche rientranti nella terza fascia funzionale un quarto delle ore di formazione previste avrà carattere teorico e la rimanente parte avrà carattere pratico.</p> <p>5° Le ore di formazione saranno, di regola, distribuite in modo uniforme in tutti i mesi dell'anno.</p> <p>6° Ad ogni apprendista saranno assegnati uno o più tutori aziendali con formazione e competenza adeguate, che, nello svolgimento delle ordinarie mansioni, provvederanno ad impartire la formazione teorico-pratica necessaria per l'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali.</p> <p>7° Qualora le esigenze tecniche, produttive od organizzative del Consorzio impedissero, in determinati periodi, lo svolgimento dell'attività formativa all'interno dell'ente, la formazione sarà impartita attraverso il ricorso a soggetti esterni specializzati nella formazione.</p> <p>8° Il contratto d'apprendistato professionalizzante è stipulato in forma scritta e contiene l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della qualifica che potrà essere, eventualmente, acquisita al termine del</p>

Contratto collettivo	Articoli estratti
	<p>rapporto di apprendistato in base agli esiti della formazione ricevuta.</p> <p>9° Il Consorzio ha la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, dando preavviso ai sensi dell'art. 111 del presente contratto. Nel corso del periodo di apprendistato il Consorzio non potrà recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.</p> <p>10° Durante il periodo di apprendistato il Consorzio assegnerà al lavoratore, ai fini del trattamento economico, la fascia funzionale immediatamente inferiore a quella spettante, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle il cui apprendimento costituisce l'oggetto del contratto di apprendistato.</p> <p>11° Le norme contenute nel presente articolo troveranno applicazione non appena sarà stata approvata da regioni e province autonome la regolamentazione dei profili normativi prevista dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.</p> <p>Dichiarazione a verbale Le parti si impegnano a riesaminare la norma di cui al penultimo comma del precedente articolo, al momento in cui dovesse essere modificato il regime previdenziale in vigore, per l'apprendistato, alla data di stipula dell'accordo di rinnovo del CCNL 17 aprile 2002.</p>
Legno Confai - 22 settembre 2004	<p>Parte settima Omissis</p> <p>Apprendistato professionalizzante Le parti si impegnano a realizzare un apposito incontro nel merito della materia entro il mese di dicembre 2004.</p>

### Tabella degli interventi della contrattazione collettiva nazionale

CONTRATTO COLLETTIVO	Somministrazione di lavoro	Job sharing	Contratto di appalto	Lavoro a tempo parziale	Lavoro intermittente	Apprendistato	Contratto di inserimento
Agricoltura - Impiegati/quadri - 27/05/04	Art. 14 - Contratto di somministrazione di lavoro	///	///	///	///	Art. 13 - Apprendistato	Art. 11 bis - Contratto di inserimento
Alimentari PMI - 6 maggio 2004	Art. 8 bis - Lavoro temporaneo	Art. 64 - Job sharing	Art. 40 - Appalti	Art. 9 - lavoro a tempo parziale tipologia di rapporti a tempo parziale	Art. 63 - Lavoro intermittente	///	Art. 12 bis - Contratto di inserimento
Metalmecanici - 22 gennaio 2004	Art. 1 bis, punto B) Lavoro temporaneo	///	Art. 28 - Appalti	Art. 1 bis punto A) - Contratto di lavoro part-time	///	///	///
Assoscrittura e Assospazzole - 11 giugno 2004	Art. 27 - Lavoro interinale	Art. 28- Job sharing	///	Art. 24 - Regime di orario	///	Art. 26 - Apprendistato professionalizzante	Art. 9.- Contratto di inserimento

CONTRATTO COLLETTIVO	Somministrazione di lavoro	Job sharing	Contratto di appalto	Lavoro a tempo parziale	Lavoro intermittente	Apprendistato	Contratto di inserimento
				a tempo parziale			
Calzature - 18 maggio 2004	Art. 38 - Disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato	Art. 37- Job sharing	///	Art. 24 - regime di orario a tempo parziale	///	Art. 25 - Apprendistato professionalizzante	Art. 38 bis - Contratto di inserimento
Commercio Confcommercio- 2 luglio 2004	Art. 18 - Lavoro a tempo determinato - somministrazione di lavoro a tempo determinato	Art. 45 bis- Job sharing	///	Titolo VII Part-time Art. 41-58	///	Titolo V Artt. 18 -30	Art. 17 - Contratto di inserimento
Edili Industria - 20 maggio 2004	Art. 95 - Somministrazione di lavoro	///	///	///	///	Art. 93 - Disciplina dell'apprendistato	Allegato 20
Edili Confapi - 11 giugno 2004	Art. 95 - Somministrazione di lavoro	///	///	///	///	Art. 93 - Disciplina dell'apprendistato	Allegato 20
Federchimica - 28 maggio 2004	///	///	///	Art. 3 lettera E	///	Punto 3 Accordo - sez. mercato del lavoro	Punto 4 Accordo - sez. mercato del lavoro
Tessile abbigliamento e moda Confindustria- Verbale 24 aprile 2004	Art. 43 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato	Art. 42- Job sharing	///	Art. 41 - Regime di orario a tempo parziale	///	Art. 32 - Apprendistato professionalizzante	Art. 44 Contratto di inserimento
Agricoltura Contoterzismo - 9 marzo 2004	///	///		///	///	Art. 40	Art. 28 - Contratto di inserimento
Pmi Edili - Confartigianato - 1 ottobre 2004	Art. 94 Somministrazione di lavoro (ex "lavoro temporaneo")	///	///	///	///	Art. 33	Art. 94 bis
Industria Ombrelli e ombrelloni - 2 lugliol 2004	Art 25 ter - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex "interinale")	/// Art. 25 quater- Job sharing	///	Art. 25 bis - Regime di orario a tempo parziale (Part Time)	///	Art. 25 quinquies	Art. 25 sexties
Industria filiera ittica e dei retifici - 15 giugno 2004	Art. 35- Somministrazione a tempo determinato	Art. 34- Job sharing	///	Art. 33	///	Art. 26	Art. XX

CONTRATTO COLLETTIVO	Somministrazione di lavoro	Job sharing	Contratto di appalto	Lavoro a tempo parziale	Lavoro intermittente	Apprendistato	Contratto di inserimento
Commercio - Confesercenti - 6 luglio 2004	Art. XX - Lavoro a tempo determinato - somministrazione di lavoro a tempo determinato	///		Art. XX	///	Art. XX	Art. XX
Cooperative socio-sanitarie - 26 maggio 2004	///	///	///	Art. 26 - Lavoro a tempo parziale	///	///	Art. 27 - Contratti di formazione e lavoro (CFL). e contratto di inserimento
Commercio Distribuzione cooperativa - 2 luglio 2004	Titolo XXV - Art. 80 -82	Art. 85 - Lavoro ripartito	///	Titolo XXIV Art. 77 - 78 sexies	///	Titolo XXIII- Art. 73- 86	Titolo XXIV Art. 76- Art. 76 decies
Consorzi di bonifica - 2 luglio 2004	///	///	///	Art. 120 - Rapporti di lavoro a tempo parziale	///	Art. XX - Apprendistato	Art. XX - Contratto di inserimento
Legno Confai - 22 settembre 2004	Art. 14 - Somministrazione a tempo determinato	///	///	Art. 13 - Lavoro a tempo parziale	///	Parte VII - rinvio	Parte Ottava art. 1-5

## Riferimenti bibliografici

Argomenti	Autore/i e titolo dell'opera o contributo
Bibliografia generale sulla Riforma Biagi	<p>ALLEVA, <i>Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro</i>, in "Riv. giur. lav.", n. 4, 2003, p. n. 4, p. 887-923; ANDREONI, <i>Precarizzazione del lavoro e tutele nel mercato (dal D.Lgs. n. 368/2001 al disegno di legge delega n. 848/2001)</i>, in <a href="http://www.cgil.it/giuridico">www.cgil.it/giuridico</a>, 2003; BACCHINI, <i>Salute e sicurezza nella riforma del lavoro: il "Decreto Biagi"</i>, in "ISL", 2004; CARINCI - MISCIONE (a cura di), <i>Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al disegno di legge delega 2002</i>, Milano, 2002; CARINCI M.T. (a cura di), <i>La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro</i>, Milano, 2003; <i>Come cambia il mercato del lavoro</i>, Milano, 2004; CURZIO (a cura di), <i>Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003</i>, Bari, 2004; DE LUCA TAMAJO, <i>Tra le righe del d.lgs. n. 276/2003 (e del decreto correttivo n. 251/2004): tendenze e ideologie</i>, in "Riv. it. dir. lav.", 2004, I, 521; DE LUCA TAMAJO, RUSCIANO, ZOPPOLI (a cura di), <i>Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema</i>, Napoli, 2004; FERRARO, <i>Tipologie contrattuali di lavoro flessibile</i>, Torino, 2004; GALANTINO (a cura di), <i>La riforma del mercato del lavoro</i>, Torino, 2004; GALANTINO, <i>I nuovi tipi di subordinazione</i>, in <i>Scritti in memoria di Salvatore Hernandez</i>, 2004, 255 ss.; GHERA, <i>La certificazione dei contratti di lavoro</i>, in De Luca Tamajo, Rusciano, Zoppoli (a cura di), <i>Mercato del lavoro</i>, cit., 277; GHEZZI (a cura di), <i>Il lavoro tra progresso e mercificazione</i>. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003, Napoli, 2004; GRAGNOLI - PERULLI (a cura di) <i>La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali</i>, Padova, 2004; MISCIONE, RICCI (a cura di), <i>Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro</i>, Milano, 2004, 160; NOGLER, <i>La certificazione dei contratti di lavoro</i>, in "Giorn. dir. lav. rel. ind.", n. 2, 2004; <i>Il nuovo mercato del lavoro</i>, <i>Commento al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</i>, Bologna, 2004; PERSIANI, <i>La tutela previdenziale nella riforma del mercato del lavoro</i>, in "Prev. Ass. pubbl. priv.", 2004, 995; ROMAGNOLI, <i>Radiografia di una riforma (guida alla lettura del D.Lgs. 276/2003, in materia di occupazione e mercato del lavoro)</i>, Bologna, 2003; RUSCIANO (a cura di), <i>Problemi giuridici del mercato del lavoro</i>, Napoli, 2004; SANTORO PASSARELLI, <i>Diritto dei lavori</i>, Torino, 2004; SOPRANI, <i>Nuove tipologie contrattuali e sicurezza del lavoro</i>, in <i>Come cambia il mercato del lavoro</i>, cit., 441; TIRABOSCHI (a cura di), <i>La riforma Biagi</i>, in "Guida al lavoro", supplemento, 2003; TURSILLI (coordinato da), <i>Il "nuovo" mercato del lavoro. Analisi comparativa tra Italia, Francia, Germania e Spagna</i>, Roma, 2004; VALLEBONA, <i>La riforma dei lavori</i>, Padova, 2004.</p>
Bibliografia su Agenzie per il lavoro - Somministrazione di lavoro - Sanzioni	<p>ANGIELLO, <i>La somministrazione di lavoro: il trattamento previdenziale</i>, in Galantino (a cura di), <i>La riforma del mercato del lavoro</i>, cit.; BASENGHI, <i>La somministrazione irregolare e fraudolenta</i>, in Galantino L. (a cura di), <i>La riforma del mercato del lavoro</i>, cit.; BONARDI, <i>Commento agli artt. 20-26</i>, in Ghezzi G. (a cura di), <i>Il lavoro tra progresso e mercificazione</i>, cit., 113; CARINCI M.T., <i>La somministrazione irregolare, anzi illecita</i>, in M.T. Carinci, Cester (a cura di), <i>Somministrazione, comando, appalto, trasferimenti d'azienda</i>, cit.; CHIECO, <i>Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo</i>, in Curzio (a cura di), <i>Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003</i>, cit.; ICHINO, <i>Commento agli artt. 20-29</i>, in <i>Il nuovo mercato del lavoro</i>, cit., 257; LANOTTE, <i>Il contratto di somministrazione di lavoro: tipologie e condizioni di liceità</i>, in Galantino (a cura di), <i>La riforma del mercato del lavoro</i>, cit., 191; LASSANDARI, <i>Commento all'art. 24</i>, in Gragnoli, Perulli (a cura di), <i>La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali</i>, cit., 362; LEVI, <i>Somministrazione di lavoro, esercizio dei diritti sindacali e garanzie collettive: prime riflessioni</i>, in "Mass. giur. lav.", 2003, 896; MAIANI, <i>Le Agenzie per il lavoro. I requisiti soggettivi, i regimi autorizzatori e gli accreditamenti</i>, in Galantino (a cura di), <i>La riforma del mercato del lavoro</i>, cit., 73; MAZZOTTA, <i>Il mondo al di là dello specchio: la delega sul lavoro e gli incerti confini della liceità nei rapporti interpositori</i>, in "Riv. it. dir. lav.", I, 2003, 265; SPEZIALE, <i>Commento all'art. 20</i>, in E. Gragnoli, A. Perulli (a cura di), <i>La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto</i></p>

Argomenti	Autore/i e titolo dell'opera o contributo
	<i>legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Padova, 2004, 275.</i>
<b>Bibliografia su Appalto</b>	ALLEVA, <i>La nuova disciplina degli appalti di lavoro - Commento all'art. 29</i> , in Ghezzi (a cura di), <i>Il lavoro tra progresso e mercificazione</i> , cit., 165; ANGIELLO, <i>L'appalto di servizi - Commento all'art. 29</i> , in Galantino (a cura di), <i>La riforma del mercato del lavoro</i> , cit.; CARINCI, (coordinato da), <i>Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, tomo II, Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda. Artt. 20-32</i> , (a cura di Carinci e Cester), Milano, 2004; DEL PUNTA, <i>La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro</i> , in <i>Come cambia il mercato del lavoro</i> , cit., 161.
<b>Bibliografia su Lavoro intermittente</b>	DE FUSCO, <i>Lavoro a chiamata: schema di contratto, adempimenti e busta paga</i> , in <i>Guida lav.</i> , n. 46, 2004, 91; GOTTARDI, <i>Commento sub artt. 33-40. Lavoro intermittente</i> , in Gragnoli, Perulli <i>La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali</i> , cit., 471; MASSI, <i>Il lavoro a chiamata: problemi e prospettive</i> , in <i>Dir. prat. lav.</i> , 2004, n. 38, p. 2457; PELLACANI, <i>Il lavoro intermittente ad un anno dall'entrata in vigore: gli interventi ministeriali, la contrattazione collettiva e il decreto correttivo n. 251/2004</i> , in <i>Mass. giur. lav.</i> , 2005, 4; ROMEI, <i>Lavoro intermittente, (Commento agli art. 33-40)</i> , in <i>Il nuovo mercato del lavoro</i> , cit., 401.
<b>Bibliografia su Lavoro ripartito</b>	DE SIMONE, <i>Commento sub artt. 41-45. Lavoro ripartito</i> , in Gragnoli, Perulli, <i>La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali</i> , cit., 504; LEVI, <i>Il contratto di lavoro ripartito</i> , in "Dir. merc. lav.", 2003, I, 573; MONTUSCHI, <i>Lavoro ripartito, (Commento agli art. 41-45)</i> , in <i>Il nuovo mercato del lavoro</i> , cit., 437.
<b>Bibliografia su Lavoro a tempo parziale</b>	BROLLO (a cura di), <i>Il lavoro a tempo parziale</i> , Milano, 2001; PAPALEONI, <i>Il nuovo part-time</i> , Padova, 2004; SCARPONI, <i>Commento sub art. 46. Lavoro a tempo parziale - Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61</i> , in Gragnoli, Perulli, <i>La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali</i> , cit., 549.
<b>Bibliografia su Apprendistato</b>	D'ONGHIA, <i>Contratti con finalità formative. Una riforma ancora tutta da fare</i> , in Curzio, (a cura di), <i>Lavori e diritti dopo il decreto legislativo 276/03</i> , cit.; GAROFALO, <i>D.Lgs. 276/2003 - Titolo VI - Capo I (art. 47-53): apprendistato</i> , in <i>www.unicz.it.</i> , 2004; TIRABOSCHI, <i>La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento</i> , in <i>La riforma Biagi del mercato del lavoro</i> , a cura di Tiraboschi, Milano, 2004.
<b>Bibliografia su Contratto di inserimento</b>	D'ONGHIA, <i>Contratti con finalità formative. Una riforma ancora tutta da fare</i> , in Curzio, (a cura di), <i>Lavori e diritti dopo il decreto legislativo 276/03</i> , cit.; LOFFREDO, <i>Considerazioni sul diritto alla formazione e contratto di lavoro</i> , in Rusciano, <i>Problemi giuridici del mercato del lavoro</i> , cit.; MASSI, <i>I contratti di inserimento dopo l'accordo interconfederale</i> , in "Dir. prat. lav.", n. 9, 2004; TIRABOSCHI, <i>La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento</i> , in <i>La riforma Biagi del mercato del lavoro</i> , a cura di Tiraboschi, Milano, 2004.
<b>Bibliografia su Tirocini estivi</b>	BALLETTI, <i>Commento sub art. 60. Tirocini estivi di orientamento</i> , in Gragnoli - Perulli, <i>La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali</i> , cit., 669; BELLOCCHI, <i>Tirocini estivi di orientamento, (Commento all'art. 60)</i> , in <i>Il nuovo mercato del lavoro, Commento al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</i> , cit., 648.
<b>Bibliografia su Lavoro a progetto, collaborazioni occasionali, prestazioni occasionali, collaborazioni</b>	DE STEFANI, <i>Lavoro a progetto: gravidanza, malattia e infortunio</i> , in "Guida lav.", 2004, n. 42, 28; GAROFALO, <i>Statuto protettivo del lavoro parasubordinato e tutela della concorrenza</i> , in De Luca Tamajo, Rusciano, Zoppoli (a cura di), <i>Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema</i> , cit., 213; LISO, <i>I lavori cosiddetti "atipici": prospettive di politica legislativa</i> , in Tursilli (coordinato da), <i>Il "nuovo" mercato del lavoro. Analisi comparativa tra Italia, Francia, Germania e Spagna</i> , cit., 375; LO FARO, <i>Commento sub artt. 70-74.</i>

Argomenti	Autore/i e titolo dell'opera o contributo
<b>coordinate e continuative; lavoro accessorio</b>	<i>Prestazioni occasionali di lavoro accessorio rese da particolari soggetti</i> , in Gragnoli, Perulli <i>La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali</i> , cit., 792; MAGNANI, SPATARO, <i>Il lavoro a progetto</i> , in <i>Come cambia il mercato del lavoro</i> , cit., 411; MISCIONE, <i>Il collaboratore a progetto nelle pubbliche amministrazioni</i> , in "Lav. giur.", 2003, 1023; MISCIONE, <i>Il collaboratore a progetto</i> in "Lav. giur.", 2003, 812; MISCIONE, <i>Collaborazioni a progetto e prestazioni occasionali nelle circolari amministrative</i> , in "Dir. prat. lav.", 2004, 463; OLIVIERO, <i>Co.co.co.: via libera agli "esperti"</i> , in "Guida pubb. Imp. Loc.", n. 9/2004, 30; PEDRAZZOLI, <i>Commento agli art. 61-69, 86, 1° e 2° co.</i> , in <i>Il nuovo mercato del lavoro, Commento al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</i> , Bologna, 2004, 663; Pellacani, <i>Lavoro e P.A. Collaborazioni e lavoro a progetto</i> , in <i>Dir. prat. lav.</i> , 2004, n. 40, 2584; PERULLI, <i>Commento sub artt. 61-63</i> , in Gragnoli, Perulli <i>La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali</i> , cit., 707; PROIA, <i>Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro</i> , in "Arg. dir. lav.", 2004; <i>Riforma Biagi. Le nuove collaborazioni</i> , in "Gli speciali di Guida al Lavoro", 2004

Si ringrazia il Prof. Giuseppe Pellacani, Cattedra di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia per la collaborazione ed il contributo nella redazione delle schede giuridiche.

Il presente lavoro è stato redatto a cura delle Consigliere di parità (in ordine alfabetico):

Amorevole Rosa Maria	Consigliera di parità supplente della Provincia di Bologna
Basciu Maria	Consigliera di parità supplente della Regione Sardegna
Ferraris Antonella	Consigliera di parità effettiva di Verbanò, Cusio, Ossola
Ferro Raffaella	Consigliera di parità effettiva della Regione Basilicata
Gallini Raffaella	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Genova
Guicciardi Mirella	Consigliera di parità supplente della Provincia di Vicenza
Mazzanti Rita	Consigliera di parità effettiva della provincia di Ferrara
Molendini Serenella	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Lecce
Sberviglieri Gabriella	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Varese
Tarantino Annamaria	Consigliera di parità supplente della Provincia di Messina
Veglio Ornella	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Lodi

Hanno, altresì, collaborato le Consigliere di parità:

Cattaneo Pierangiola	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Bergamo
Comin Valentina	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Treviso
De Luca Stefania	Consigliera di parità effettiva della Regione Lazio
Gallia Cornetti Giuliana	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Savona
Gismondi Cosima	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Brindisi
Lomazzo Marianna	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Avellino
Micacchioni Bianca	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Teramo
Mininni Cecilia	Consigliera di parità supplente della Provincia di Bari
Munizzi Sonia	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Catanzaro