CCNL Lapidei

Il giorno 30 ottobre 2007:

TRA

CONFARTIGIANATO

CNA Costruzioni

CASARTIGIANI

CLAAI

E

FeNEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

Si è convenuto il seguente **Verbale di Accordo** per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti di imprese esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei 26/07/2000.

1. Decorrenza e durata: il presente CCNL, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2005 e sarà valido sino al 31 dicembre 2008.

2. Sfera di Applicazione:

Le parti al fine di inserire nell'ambito di applicazione del presente CCNL i settori del:

- Cemento, Calce e Gesso;
- Laterizi.

convengono di istituire un'apposita commissione che determinerà le modalità di applicazione del CCNL.

Tale commissione terminerà entro il 31 gennaio 2008.

2bis. Tutele Contrattuali:

<<Le parti si impegnano ad attivare la positiva esperienza degli Enti Bilaterali Regionali affinché venga estesa alle regioni ove questi ancora non sono stati costituiti.
Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla firma del presente CCNL per una verifica di quanto fatto e ad attivarsi conseguentemente per la realizzazione di quanto previsto.>>.

3. Orario di lavoro, durata massima, flessibilità

Nuovo Art. 12
Orario di lavoro

La durata dell'orario di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni con riposo di norma cadente il sabato.

Le ore lavorate oltre l'orario settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui all'art. 14.
Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro contrattuale.
Le parti convengono che, a partire dal 1° gennaio 1996, ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.
Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.
I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.
Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

- distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;

- articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole e del sistema di relazioni sindacali stabilite dagli Accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale, saranno concordate fra le parti stipulanti il presente CCNL al livello di contrattazione collettiva regionale o, su delega di quest'ultima, a livello territoriale. Resta inteso che in assenza di accordo, quanto sopra non potrà essere attuato.

Nuovo articolo – 12 bis
Durata massima dell'orario di lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 4 mesi, così come previsto dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003.

La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata dalla legislazione vigente. La contrattazione collettiva regionale o, su delega di quest'ultima a livello territoriale, potrà diversamente regolamentare.

Articolo 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Modificare il secondo comma come segue: <Per far fronte alle variazioni di intensità ..., per un massimo di 88 ore nell'anno.>

4. Contratto a termine

Le parti stipulanti, anche in relazione alla Direttiva CE 99/70, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di personale assente per malattia superiore a 2 mesi, maternità/paternità, aspettativa, ferie continuative superiori a 45 gg lavorativi;
2. per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
3. punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
4. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
5. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
6. esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all' esecuzione di commesse particolari.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui ai precedenti punti 1) e 2), è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. L'affiancamento potrà avere una durata massima complessiva di 3 mesi.

b) Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l' assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a), punti 1) e 2) del presente articolo.

c) Nella contrattazione collettiva regionale potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

5. Permessi retribuiti, congedi per formazione, formazione continua/aggiornamento professionale, tutele, permessi ed aspettative, molestie sessuali, mobbing

Nuovo articolo
Congedi per formazione

Il dipendente con almeno cinque anni di anzianità nel medesimo settore ed almeno 2 anni di servizio presso la stessa azienda può chiedere un congedo non retribuito per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.
Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:
- oggettiva e comprovata impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative, che saranno comunicate in forma scritta al lavoratore, la richiesta potrà essere differita per un massimo di sei mesi.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

- Per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno trenta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Nuovo Articolo
Formazione continua ai sensi dell'art. 6 legge 53/2000

1. Ai sensi dell'art.6 della Legge 8 marzo 2000 n.53 i lavoratori hanno diritto di proseguire i percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le Regioni e gli Enti Locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni. Per gli interventi di formazione continua richiesti dall'azienda non sarà posto alcun onere economico a carico del lavoratore. Per i lavoratori partecipanti ad attività formative predisposte dall'azienda non vi saranno oneri a carico.

2. Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva regionale, come definita dall'Accordo interconfederale del febbraio 2006.

3. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Impegno delle parti:
In considerazione della mancata integrazione tra i percorsi formativi attualmente offerti e le esigenze di qualificazione professionale emerse in relazione alla formazione destinata agli apprendisti ed alle nuove richieste di mercato, le parti si impegnano, nelle aree ove si è in presenza di un elevato numero di addetti del settore, ad attivarsi congiuntamente nei confronti delle Istituzioni preposte, al fine di garantire un'adeguata e qualificata offerta formativa sul territorio.
Allo stesso modo, le parti ritengono di particolare rilevo l'individuazione di Fondartigianato come strumento privilegiato per la fruizione della Formazione Continua dei lavoratori.

Nuovo Articolo
Lavoratori tossicodipendenti

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità

Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico – riabilitative e socio assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione così come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi, e può essere concessa una sola volta, per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato.
L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Nuovo Articolo
Lavoratori disabili e diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone disabili e diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili e diversamente abili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, Direzione aziendale e, qualora presenti, RSU, verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui l'azienda non riscontri concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, verranno operati gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili allo scopo di

favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/92.

Nuovo Articolo
Permessi ed aspettative

- **PERMESSI BREVI**

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

- **PERMESSI PER DECESSO O GRAVE INFERMITA' DEL CONIUGE O DI PARENTE ENTRO IL 2° GRADO**

Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente more uxorio. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

- **ASPETTATIVE PER DOCUMENTATE GRAVI NECESSITA' PERSONALI E/O FAMILIARI**

Periodi di aspettativa oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva. Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, agevolerà la frequenza ai corsi attraverso una diversa articolazione/distribuzione della prestazione lavorativa.

- **ASPETTATIVE PER LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI**

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto all'art. (da individuare) del presente contratto.

- **LAVORATORI DONATORI DI MIDOLLO OSSEO**

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001 n. 52.

- **OBBLIGO DI FORMA SCRITTA PER LE RICHIESTE DI ASPETTATIVA E CONGEDO PARENTALE**

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente Capo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art (da individuare).

- **NORMA DI NON ONEROSITA' PER L'AZIENDA**

I periodi di aspettativa di cui al presente Capo non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Nuovo articolo
Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 145/2005.
Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure, anche organizzative, per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Nuovo articolo
Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alla parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

6. Lavoro a Tempo Parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;

- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 21 del CCNL.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, ad esclusione del caso di cui al precedente punto b) (oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali); a questo proposito l'Azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richiesta dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.
Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) i lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata dalla Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico 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.

7. Contratto di Inserimento

Nuovo articolo
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 del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del D. Lgs. 276/03.

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;

- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;

- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;

- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;

- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 40% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 60 % di durata del contratto;

- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;

  - il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;

- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori 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 collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
E' previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni settanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento 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.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato al titolo VI capo II del D.Lgs n. 276/03 e all'Accordo interconfederale del 11/02/2004.

8. Integrazione per malattia/infortunio

Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, al fine di valutare eventuali procedure ed organismi volti ad assicurare un trattamento salariale integrativo di malattia/infortunio ai dipendenti delle imprese artigiane del settore, laddove possibile anche attraverso l'assistenza di idonee forme di copertura assicurativa, anche privata.

9. Malattia Apprendisti

Agli apprendisti trova applicazione il trattamento economico di malattia previsto per i lavoratori non apprendisti inquadrati nelle categorie di riferimento.

10. Nuovo Art. Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, a partire dal 1° dicembre 2008, alla lavoratrice assente durante il periodo di astensione obbligatoria (5 mesi), sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

11. REGOLAMENTAZIONE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa
Premesso che nell'ambito della riforma dei contratti a contenuto formativo il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo le seguenti *tre diverse tipologie* dello stesso, differenziate in relazione agli obiettivi formativi perseguiti:

a) apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione;
b) apprendistato professionalizzante;
c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

considerato che, allo stato, non è ancora pienamente operativa la disciplina legislativa dell'apprendistato per il diritto-dovere, strettamente connessa alla riforma dei cicli scolastici, le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, anche prive di specifica regolamentazione.

Art. 1 Norme generali
L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato al conseguimento di una qualificazione superiore rispetto al patrimonio professionale iniziale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionalizzanti.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente CCNL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

Art 2 *Età di assunzione*
Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.
L'assunzione potrà essere effettuata fino al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Art 3 *Forma e contenuto del contratto*
Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta 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, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo. Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili di tutti i lavoratori dal livello 1° al livello 6° e per le relative mansioni.

Art 4 *Periodo di prova*
Può essere convenuto, nella lettera di assunzione, un periodo di prova non superiore a quanto stabilito per i lavoratori inquadrati negli stessi livelli per i quali il contratto di apprendistato è stato stipulato.
Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.
In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

Art. 5 – *Apprendistato presso altri datori di lavoro*
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 dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.
Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.
Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Art. 6 – *Durata dell'apprendistato professionalizzante*
La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

- 1° Gruppo (livelli 1°, 2°, 3°)

durata: 6 anni

-2° Gruppo (livelli 4° e 5°)

durata: 5 anni

- 3° Gruppo (livello 6°)

durata: 2 anni e 6 mesi

Art. 7 –*Retribuzione*

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione contrattuale (minimi, ex contingenza ed EDR) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem	XI sem	XII sem
1°	70	70	73	73	80	80	85	85	90	90	95	95
2°	70	70	75	75	88	88	90	90	95	95		
3°	70	75	80	90	95							

Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo, o di attestato di qualifica professionale, attinenti le mansioni per le quali viene assunto con contratto di apprendistato, viene ridotta di sei mesi la durata di cui alla tabella precedente.

Art 8 - *Piano formativo individuale*

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

Art 9 *Formazione dell'apprendista*

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso)

2) tematiche collegate alla realtà aziendale /professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno di cui di regola una parte relativa alle tematiche di base di tipo trasversale ed una parte per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

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

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 10 - Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è la capacità dell'azienda stessa di erogare interventi formativi e deriva dalla:

- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;
- presenza di tutor o di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

Art. 11 – Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

Art 12 – Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica professionale ed il livello per il quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art.2118 cod civ.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL.

Art 13 – Profili Formativi apprendistato

Ai sensi della legge 80/2005, ferma restando la competenza regionale in materia da realizzarsi previa intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante saranno definiti da un'apposita Commissione Bilaterale che terminerà i lavori entro e non oltre il 15/12/2007. In attesa della definizione di cui al precedente capoverso, agli apprendisti assunti nelle Regioni sprovviste di apposita regolamentazione in materia continuerà a trovare applicazione la precedente normativa contrattuale sull'apprendistato.

Decorrenza
La presente disciplina decorre dal 12/11/2007 e si applica ai rapporti di lavoro instaurati da quella data.

Norma transitoria
Gli apprendisti assunti prima del 12/11/2007 continueranno a seguire la disciplina prevista dal CCNL26/07/2000.

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età compresa fino a 18 anni fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'48 del D. Lgs. 276/03.

Norme finali
Le Parti, in caso di modifica legislativa o di accordo interconfederale, si impegnano ad incontrarsi prontamente per recepire quanto stabilito in tali sedi.

Dichiarazione a verbale
FILLEA CGIL, FILCA CISL e FENEAL UIL, prendono atto della soluzione raggiunta con il presente accordo, ritenendola transitoria in relazione ai confronti in essere a livello interconfederale.

Le parti si incontreranno entro il 31/12/2008 per disciplinare l'apprendistato per alta formazione.

Le parti si incontreranno per disciplinare l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione a seguito della emanazione e piena operatività della relativa norma di attuazione.

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 all'articolo 49 del contratto.

12. Inquadramento professionale

Al fine di effettuare una esaustiva valutazione sulla necessità di realizzare un nuovo inquadramento professionale, è istituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, che terminerà i suoi lavori entro il 30/06/2008 e comunque entro la vigenza contrattuale. La suddetta Commissione avrà, altresì, il compito di effettuare una verifica in ordine agli eventuali riflessi sulla composizione dei gruppi dell'apprendistato derivanti dai risultati del lavoro della Commissione medesima.

13. Relazioni Sindacali

Le parti recepiscono integralmente gli accordi interconfederali del 17/03/2004 e del 14/02/2006.

14. Integrazione Malattia:

In caso di malattia per eventi morbosi superiori 6 giorni, sarà riconosciuta ai lavoratori dipendenti una integrazione economica di malattia dal 1° giorno pari al 100% della retribuzione netta.

15. Parte economica

Visto l'Accordo Interconfederale del 17 marzo 2004 e l'intesa applicativa del 14 febbraio 2006 le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi di cui alla tabella allegata, a partire dal 1° novembre 2007 e dal 1° maggio 2008 sulla base dei seguenti tassi di inflazione concordata convenzionalmente definiti nella seguente misura:

- 2005: 2%
- 2006: 2.1%
- 2007: 2.61 %
- 2008: 2.6%

Ad integrale copertura del periodo dal 01/01/2005 al 31 ottobre 2007, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo verrà corrisposto un importo forfetario una tantum pari ad Euro 400 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in tre rate pari a:

- € 200 saranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di febbraio 2008;
- € 100 verranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di settembre 2008;
- € 100 verranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2008.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno erogati a titolo di una tantum gli importi di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

Gli importi di una tantum saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di assenza facoltativa post - partum, part-time, sospensioni per mancanza lavoro concordate.
L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.
L'Una tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di una tantum indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa una tantum. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2007
La detrazione dall'una tantum degli importi erogati verrà effettuata in occasione dell'erogazione della I tranche di una tantum.

Tabelle retributive (valori in Euro):

Livello	Incrementi delle retribuzioni dal 1°/11/2007	Incrementi delle retribuzioni dal 1°/05/2008	Totale incrementi
1	72,61	72,61	**145,22**
2	68,08	68,08	**136,16**
3	59,28	59,28	**118,56**
4	55,59	55,59	**111,18**
5	53,50	53,50	**107,00**
6	51,04	51,04	**102,08**
7	47,45	47,45	**94,90**

Retribuzioni in vigore sino al 31/10/2007

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
1	1.018,77	531,43	10,33	**1.560,53**
2	925,46	527,30	10,33	**1463,09**
3	745,24	518,52	10,33	**1274,09**
4	669,08	515,42	10,33	**1194,83**
5	627,72	511,81	10,33	**1149,86**
6	577,34	509,27	10,33	**1096,94**
7	502,84	506,64	10,33	**1019,81**

Retribuzioni in vigore al 1°/11/2007

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
1	1091,38	531,43	10,33	**1633,14**
2	993,54	527,30	10,33	**1531,17**
3	804,52	518,52	10,33	**1333,37**
4	724,67	515,42	10,33	**1250,42**
5	681,22	511,81	10,33	**1203,36**
6	628,38	509,27	10,33	**1147,98**
7	550,29	506,64	10,33	**1067,26**

Retribuzioni in vigore al 1°/05/2008

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
1	1163,99	531,43	10,33	**1705,75**
2	1061,62	527,30	10,33	**1599,25**
3	863,80	518,52	10,33	**1392,65**
4	780,26	515,42	10,33	**1306,01**
5	734,72	511,81	10,33	**1256,86**
6	679,42	509,27	10,33	**1199,02**
7	597,74	506,64	10,33	**1114,71**

Allegato: TELELAVORO
Verbale di stipula

Addì 9 giugno 2004
Tra
CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CONFESERCENTI, CNA, CONFAPI, CONFSERVIZI, ABI, AGCI, ANIA, APLA, CASARTIGIANI, CIA, CLAAI, COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA, CONFCOOPERATIVE, CONFCOMMERCIO, CONFINTERIM, LEGACOOP, UNCI
e
CGIL, CISL, UIL

[Testo dell'Accordo]

visto l'Accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;
vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'Accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale Accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;
considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;
considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;
considerato che l'Accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;
le parti in epigrafe riconoscono che
1. il presente Accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;
2. il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'Accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;
3. l'Accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;
4. l'applicazione dell'Accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'Accordo medesimo. Peraltro,

nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1
Definizione e campo di applicazione

1 Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell' informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

2. Il presente Accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Art 2
Carattere volontario

1. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di Accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3
Condizioni di lavoro

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4
Protezione dei dati

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5
Diritto alla riservatezza

1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.
2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6
Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'istallazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
4. Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Art. 7
Salute e sicurezza

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.
2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.
4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8
Organizzazione del lavoro

1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.
2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9
Formazione

1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10
Diritti collettivi

1. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11
Contrattazione collettiva

1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente Accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.
2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.
3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12
Applicazione e verifica dell'Accordo

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente Accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.
2. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'Accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.