

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA
METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Premessa.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Art. 1. - Norme generali.

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 41, comma 1, del D.Lgs 81/2015, e al conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a (ad esclusione della 3^a Super quale nuovo livello di inquadramento istituito a decorrere dal 1° gennaio 2014) alla 7^a, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata a quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 2. - Durata del contratto.

La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi, quella massima è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a così come stabilito dall'art. 1, lett. B) punto II e III (linee a catena) del Titolo II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a categoria. Per le figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Art. 3. Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato.

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

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

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

Art. 4. - Formazione.

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dalla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e

l'Apprendistato il 28 marzo 2006 (allegati al presente contratto) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

Piano Formativo Individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente C.c.n.l., il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualificazione a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs 81/2015.

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

La formazione effettuata e la qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello allegato al presente contratto.

Tutor/Referente aziendale

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

Il tutor/referente aziendale gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs 81/2015, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Art. 5. - Organismi paritetici.

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'art. ..., punto .., Sezione ..., del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con gli enti competenti sulla base di specifici profili presenti in azienda, coerentemente con lo sviluppo dell'industria 4.0;
- valutare la realizzazione di una piattaforma e-learning attivando anche appositi finanziamenti, al fine di offrire alle aziende la possibilità di utilizzare, in assenza di offerta formativa pubblica, uno strumento aggiornato sulle tematiche trasversali.

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. ..., punto ..., Sezione ..., avranno il compito di:

a) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ed allegati al presente contratto;

b) monitorare l'utilizzo dell'istituto nel territorio anche con riferimento alla fruizione dell'offerta formativa predisposta dalle Regioni.

Art. 6. - Assunzione.



Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 1, Sezione quarta, Titolo I, del Contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualificazione professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione di cui al successivo art. 8 e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Art. 7. - Periodo di prova.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

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

Art. 8. - Inquadramento e retribuzione.

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

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

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

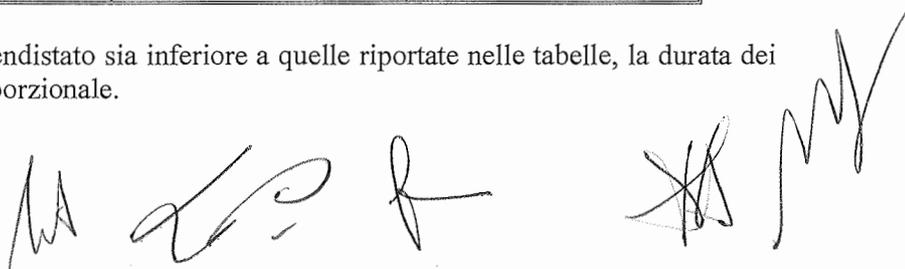
La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

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

Con riferimento ai contratti di apprendistato stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2014 finalizzati al conseguimento della 4^a o della 5^a categoria, la durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
36	18	10	8
30	12	10	8

Qualora la durata del contratto di apprendistato sia inferiore a quelle riportate nelle tabelle, la durata dei singoli periodi sarà adeguata in misura proporzionale.



Art. 9. - Tredicesima mensilità.

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

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

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

Art. 10. - Malattia ed infortunio.

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dagli artt. 1 e 2, Sezione quarta, Titolo VI.

Art. 11 – Prolungamento del periodo di apprendistato.

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. In caso di assenze superiori a trenta giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale di lavoro definiranno la possibilità di prolungamento.

Art. 12 – Previdenza complementare - Assistenza sanitaria – Welfare

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli artt. 15, 16, 17 Sez IV Titolo IV.

Art. 13. – Recesso o attribuzione della qualificazione.

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

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, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dal 1° ottobre 2017, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione a fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 1, lett. B), punto IV, Sezione quarta, Titolo II, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Art. 14. - Decorrenza.

Il presente contratto è parte integrante del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.



DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA
PROFESSIONALE IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO
DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Premessa.

Le parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs n. 81/2015, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art.43 del D.Lgs. n. 81/2015.

La presente disciplina decorre dal 1° settembre 2017.

Art. 1. – Norme generali.

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

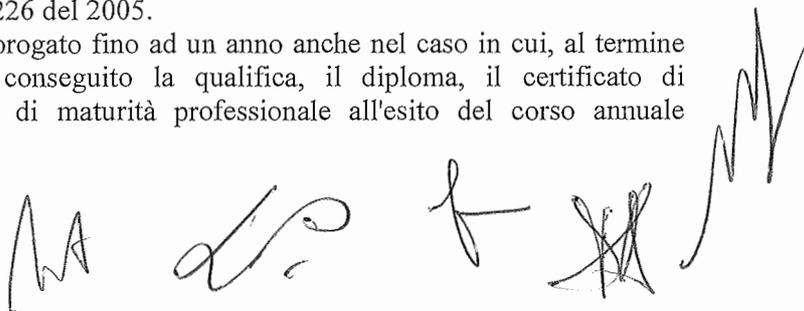
Art. 2. – Durata.

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005;
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3 del D.Lgs 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.



Art. 3. – Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna.

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 (*da allegare al ccnl*) stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

Art. 4. – Periodo di prova.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 5. – Inquadramento e Retribuzione.

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81 del 2015, sarà attribuita convenzionalmente la III categoria del sistema di inquadramento del Ccnl.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e' riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare della III categoria:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
<i>(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</i>	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%



Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%
---	------------	-----

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6. – Ferie.

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di PAR.

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruite di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. 7. – Recesso.

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'art. 2, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

Art. 8. – Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste all'art. 2 di tale contratto saranno ridotte di 12 mesi.

L'anzianità convenzionale di cui all'ultimo comma del precedente art. 7 verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Dichiarazione a Verbale.

Le parti si impegnano a promuovere, in coordinamento con le rispettive Confederazioni, un'interlocuzione con i Ministeri competenti, al fine di includere nel computo della frequenza minima per la validità dell'anno scolastico, eventuali periodi di assenza dovuti ad infortunio sul lavoro.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Premessa.

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.
La presente disciplina decorre dal 1° settembre 2017.

Art. 1. – Norme generali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 2. – Durata.

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'articolo 45, co. 4 e 5, del D.Lgs. n. 81 del 2015.

Art. 3. – Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna.

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 (*da allegare al presente Ccnl*) stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

Art. 4. - Periodo di prova.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.



Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 5. – Inquadramento e Retribuzione.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 81 del 2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 7. – Recesso.

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

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, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.



ALLEGATO 4

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dal T.U. del 10 gennaio 2014, Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm, concordano quanto segue.

1. Durata

Le Rappresentanze sindacali unitarie durano in carica 3 anni dalla data di elezione al termine dei quali decadono automaticamente.

2. Composizione

La Rsu è unica per tutto il personale di ciascuna unità produttiva ed è composta da impiegati-quadri e da operai eletti, in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie, in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il numero degli aventi diritto diviso il numero totale dei seggi previsti nell'unità produttiva, definisce il numero minimo di lavoratori, siano essi impiegati/quadri e operai, per attivare su richiesta anche di una sola organizzazione sindacale il doppio collegio.

In tal caso, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati/quadri viene effettuata in proporzione al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti, con arrotondamento all'unità superiore se pari o superiore allo 0,5. Il rappresentante di un collegio non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in azienda, Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Il numero dei componenti viene definito sulla base del numero dei lavoratori in forza il primo giorno del mese precedente l'avvio della procedura.

4. Diritti sindacali

Con riferimento a quanto previsto al punto 4, Parte seconda, del T.U. 10 gennaio 2014, le organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl mantengono i diritti di cui all'art. 5, Sezione seconda, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dagli art. 23 e 30, L. 300/70; in particolare:

- a) le ore di permesso retribuito nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente;
- b) la titolarità definita in termini più ampi dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

5. Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Per quanto riguarda i diritti aggiuntivi di cui al precedente punto 4, lettera a), una quota pari al 70% è trasferita dalle suddette organizzazioni sindacali titolari alla Rsu.

Il monte ore complessivo riservato alla Rsu, verrà ripartito in ragione del numero di delegati ottenuti da ciascuna delle organizzazioni che hanno presentato liste.



L'utilizzo di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la Rsu, dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della Rappresentanza sindacale unitaria nel suo complesso.

Le organizzazioni sindacali che hanno presentato liste e ottenuto seggi provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile interno alla Rsu per la gestione del monte ore rispettivamente spettante.

Il monte ore riservato alle organizzazioni sindacali, potrà essere utilizzato per attività di carattere organizzativo e associativo, ivi comprese quelle di servizio agli iscritti e ai lavoratori, anche da lavoratori non eletti nelle Rsu, ma espressamente indicati dalla rispettiva organizzazione. Il responsabile della gestione di tale monte ore dovrà, ove possibile, essere lo stesso di cui al comma precedente

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele previste a favore dei componenti la RSU.

6. Sostituzioni, revoca e decadenza

I membri decaduti dalla carica per dimissioni o per qualsiasi altro legittimo motivo, potranno essere sostituiti, all'interno del collegio nel periodo di durata in carica della Rsu, purchè le sostituzioni non superino il 50% del numero complessivo della Rsu. Superando i limiti predetti si dovrà procedere alla totale rielezione della Rsu.

Le sostituzioni avverranno con i nominativi della lista cui appartenevano i membri decaduti, secondo l'ordine delle preferenze riportate nelle elezioni.

Il cambiamento di appartenenza sindacale o la cessazione dall'iscrizione da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

La Rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di richiesta di revoca presentata da un numero di lavoratori, aventi diritto al voto, superiore al 50% attraverso raccolta di firme certificate.

7. Comunicazione dei componenti la Rsu

Una volta definiti gli eventuali ricorsi, le organizzazioni sindacali territoriali comunicano per iscritto all'azienda per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza l'elenco dei propri componenti la Rsu, sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni; con le stesse modalità sono comunicati i nominativi degli eventuali sostituti.

8. Modalità per indire elezioni

A partire dal 30° mese dalla permanenza in carica della RSU e comunque almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui al punto 1, Sezione seconda, del T.U. 10 gennaio 2014, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni entro la naturale scadenza.

Tale iniziativa si concretizza in una comunicazione scritta relativa a tale intendimento da inviare alle altre organizzazioni sindacali presenti, da affiggere in bacheca sindacale e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione Elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 14 del quindicesimo giorno escluso quello dell'affissione.

9. Commissione elettorale.

La Commissione elettorale viene inizialmente composta da 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e da 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il Ccnl, purchè presentino proprie liste di candidati, e si intenderà definitivamente

costituita e funzionante, ai fini delle sue deliberazioni, non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.

Essa si integrerà, all'atto della presentazione di liste da parte di altre organizzazioni sindacali aventi i requisiti previsti dal T.U. 10 gennaio 2014, con non più di 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna lista.

I componenti della Commissione elettorale non devono in ogni caso essere candidati.

La Commissione elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni sovrintendendo alle operazioni relative assicurando l'applicazione delle norme previste.

Le operazioni di voto dovranno svolgersi in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze della produzione. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, L. 300/70.

La Commissione elettorale assume le decisioni sui compiti di propria competenza con una maggioranza pari almeno al 50 % +1 dei suoi componenti.

10. Presentazione liste elettorali

Al fine di favorire un ordinato e corretto svolgimento delle procedure elettorali, nel caso di presentazione di liste elettorali da parte di associazioni sindacali di cui al punto 4, lettera b), Sezione terza del T.U. 10 gennaio 2014, la raccolta delle firme potrà essere effettuata non prima dei 4 mesi antecedenti la scadenza della Rsu come certificato sull'apposito modulo (allegato) da utilizzare per la raccolta delle firme messo a disposizione dalla RSU.

11. Elettori ed eleggibili

Sono elettori tutti i dipendenti non in prova in forza nell'azienda all'atto delle elezioni. Questi sono tenuti ad esercitare il diritto di voto presso il seggio della loro area elettorale. Sono eleggibili quei lavoratori candidati dalle organizzazioni sindacali che hanno titolo a presentare liste elettorali.

In caso di ripartizione del totale dei seggi in più collegi elettorali, ciascun lavoratore può essere candidato solo nella lista relativa al collegio di appartenenza.

12. Numero dei candidati

Il numero dei candidati per ciascuna lista di operai, impiegati e quadri non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la Rsu del collegio con arrotondamento all'unità superiore.

13. Commissione elettorale, scrutatori e componenti del seggio elettorale

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele previste per i componenti la RSU.

14. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata, in forma scritta, alla Commissione elettorale non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

15. Compiti della Commissione elettorale.

La Commissione elettorale immediatamente dopo la sua completa integrazione decide in merito ad eventuali contestazioni relative alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dalle norme di riferimento.

La Commissione elettorale entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini dello svolgimento della procedura elettorale.

Ove, nonostante il divieto di cui al punto 4, Sezione terza del T.U. 10 gennaio 2014, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del comma successivo, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la cancellazione da entrambe.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'azienda, almeno 8 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni.

Eventuali modifiche delle liste conseguenti ad opzioni di cui al 2° comma, nonché a contestazioni o reclami definiti dalla Commissione elettorale, sono ammesse entro i primi tre giorni dall'affissione senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nella bacheca e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di scrutinio.

16. Adempimenti aziendali

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale un elenco aggiornato degli elettori divisi per operai ed impiegati e, se definiti, per collegi elettorali.

17. Sistema elettorale

Nelle elezioni delle Rsu si applica il sistema previsto dalle norme di cui al successivo articolo 28.

Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate a norma degli articoli precedenti.

Ciascun lavoratore voterà sulla scheda relativa al proprio collegio elettorale.

18. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera.

19. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, rispettivamente per ciascun collegio elettorale, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio o da un membro della Commissione elettorale.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

20. Preferenze

L'elettore può manifestare un'unica preferenza solo tra i candidati della lista da lui votata.

Il voto di preferenza sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito

L'indicazione di una preferenza data ad una lista vale quale voto di lista anche se non sia stato espresso il voto di lista.

Nel caso di espressione di più di una preferenza nella stessa lista, vale unicamente come voto di lista, e sono annullate le preferenze ai candidati.

Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

21. Modalità della votazione

Il luogo, i giorni e l'orario della votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio di voto.

La durata massima dello svolgimento delle operazioni di voto è di 72 ore consecutive.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Luogo, giorni ed orario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nelle bacheche, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

22. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 14 del presente regolamento e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale all'interno della stessa.

23. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, e dovrà essere organizzato in modo da garantire la segretezza del voto.

24. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio.

Di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

25. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominativo, nell'elenco di cui al precedente art. 16.

26. Validità delle elezioni

Le elezioni saranno valide qualora si verifichi una partecipazione al voto di almeno il 50% + 1 dei lavoratori aventi diritto.

Proclamata la validità delle elezioni si potrà procedere alle operazioni di scrutinio. Qualora il quorum di validità non venga raggiunto, le elezioni verranno riconvocate entro i 15 giorni successivi e le operazioni di scrutinio avranno luogo indipendentemente dal quorum di partecipazione.

27. Operazioni di scrutinio

Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio verrà redatto il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, e verrà consegnato - unicamente al materiale della votazione (schede,

elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della Rsu, sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.

28. Ripartizione dei seggi

La composizione della Rsu, secondo quanto previsto dal T.U. 10 gennaio 2014, è determinata in proporzione dei voti ottenuti.

Ciascuna lista avrà diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero dei voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero dei posti disponibili per ciascun collegio.

I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste che abbiano riportato maggiori resti, anche se non avessero raggiunto il quoziente. A parità di resti tra liste diverse, il posto va attribuito alla lista che non ha conseguito alcun posto. Ove, sempre a parità di resti, tutte le liste abbiano conseguito almeno un posto, si ricorrerà al sorteggio.

A parità di preferenze fra due o più candidati della medesima lista, il posto va attribuito secondo la successione dei nominativi nelle liste

29. Verbali e reclami

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio e dei criteri sopra richiamati, procede alla assegnazione dei posti.

La Commissione elettorale redige il verbale, sottoscritto dai componenti, sulle operazioni elettorali e dà immediata notizia delle sue conclusioni mediante affissione

Ove siano stati presentati reclami entro i primi 5 giorni, la Commissione elettorale deve procedere al loro esame di norma entro 24 ore inserendo nel verbale suddetto le conclusioni alle quali è pervenuto.

Esperate tali procedure la Commissione elettorale proclama gli eletti.

Copia del verbale della Commissione elettorale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

La Commissione elettorale trasmette copia alla Direzione aziendale e alla DTL. Spetta alle organizzazioni sindacali che hanno presentato liste, sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni, comunicare all'azienda, per il tramite dell'associazione territoriale d'appartenenza l'elenco dei propri componenti la Rsu.

30. Comitato Nazionale di Garanzia FIM-FIOM-UILM

Contro le decisioni della Commissione elettorale riguardanti le liste di Fim, Fiom e Uilm, è ammesso ricorso che deve essere inoltrato entro 5 giorni al Comitato Nazionale di Garanzia FIM-FIOM-UILM, che si riunirà tempestivamente e ne verbalizzerà l'esito. Le decisioni saranno assunte all'unanimità e verranno notificate agli interessati; tali decisioni sono vincolanti per le strutture territoriali, e assolvono sia il ricorso al Comitato provinciale dei garanti che quello in sede legale. Nel caso in cui il Comitato non assuma una decisione all'unanimità, l'esito verrà verbalizzato ed entro 5 giorni potrà essere fatto ricorso al Comitato provinciale dei Garanti.

Le decisioni assunte precedentemente verranno utilizzate per sciogliere i successivi dubbi interpretativi.

Le organizzazioni sindacali che partecipano ai rinnovi assumono le decisioni interpretative precedentemente date dal Comitato nazionale di Garanzia.

Le segreterie nazionali sono garanti dell'accordo e del rispetto integrale del presente regolamento nei confronti delle proprie strutture.

Il Comitato Nazionale di Garanzia sarà composto da un componente per ciascuna delle organizzazioni Fim Fiom Uilm firmatarie del presente regolamento.

31. Comitato provinciale dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato provinciale dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro o da un suo delegato.

Il presente Accordo decorre dal 1° settembre 2017.

Roma, 5 luglio 2017

Federmeccanica

Fim

Assistal

Fiom

Uilm

ACCORDO PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Art. 1 Costituzione

In tutte le unità produttive è eletto il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Art. 2 Durata

Gli RLS durano in carica 3 anni, in caso di decadenza della RSU i rappresentanti per la sicurezza esercitano le proprie funzioni fino a nuova elezione.

Art. 3 Compiti

I compiti sono quelli definiti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e successive modificazioni, e dal Ccnl.

Art. 4 Numero dei componenti.

unità produttive fino a 15 dipendenti.

1 RLS eletto dai lavoratori al loro interno

unità produttive oltre i 15 dipendenti

nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti gli RLS da eleggere sono almeno:

1 RLS da 16 a 200 addetti

3 RLS da 201 a 1000 addetti

6 RLS oltre 1000 addetti

Nelle unità produttive da 201 a 300 addetti, qualora la RSU sia pari a 3 componenti, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati con le modalità di seguito indicate: nel numero di almeno due RLS tra i componenti la RSU, cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, non RSU, eletto con le medesime modalità.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quelli previsti dal T.U. del 14 gennaio 2014 gli RLS saranno individuati tra i componenti la RSU.

Art. 5 Monte ore

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e successive modificazioni i permessi per ogni RLS sono almeno pari a:

fino a 5 dipendenti 12 ore

da 6 a 15 dipendenti 30 ore

da 16 a 49 dipendenti 40 ore

da 50 a 100 dipendenti 50 ore

da 101 a 300 dipendenti 70 ore

da 301 a 1000 dipendenti 72 ore

oltre 1000 dipendenti 76 ore

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b) c) d) g) i) ed l) dell'art. 50 citato non viene utilizzato il predetto monte ore.

Art. 6 Candidati

Il numero massimo dei candidati è la somma dei candidati per ciascuna lista nei vari collegi per la elezione della RSU.



Art. 7 Elezioni

Le elezioni per la RSU e RLS si devono svolgere nello stesso percorso di procedura elettorale nel rispetto di due condizioni fondamentali:

- a) per la RSU possono essere previsti più collegi elettorali, per gli RLS il collegio è unico predisponendo un'apposita scheda;
- b) per essere eletti RLS è necessario essere eletti RSU, salvo i casi in cui il RLS è in aggiunta nelle aziende da 201 a 300 addetti in cui si eleggono 3 RSU, e in quelle dove non c'è nessuna forma di rappresentanza.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento); il rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le unità produttive con numero di dipendenti inferiore a 16.

Art. 8 Operazioni di scrutinio

Per lo scrutinio dei voti si dovrà procedere effettuando prima quello relativo al voto RSU con determinazione degli eletti per ogni lista e poi lo scrutinio del voto RLS.

Nel caso di presentazione di lista unica da parte delle Organizzazioni sindacali partecipanti alla elezione della RSU, gli RLS saranno proclamati sulla base dei voti di preferenza ottenuti. Diversamente, si proclameranno eletti RLS, con l'applicazione della proporzionale sui voti di lista RLS, i candidati per ogni lista sulla base delle preferenze ottenute, ovvero in carenza o parità di preferenze seguendo l'ordine di elenco dei nominativi a condizione che questi risultino già eletti nella RSU, salvo quanto previsto dal precedente art. 7 lettera b).

Art. 9 Sostituzioni.

Nei casi di decadenza da singolo RSU, viene meno la carica RLS. La sostituzione dovrà avvenire all'interno della stessa lista individuando tra gli RSU in carica quelli che hanno partecipato come candidati alle votazioni RLS seguendo l'ordine di preferenze.

Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento valgono le norme per l'elezione delle RSU.

Il presente Accordo decorre dal 1° settembre 2017.

Roma, 5 luglio 2017

Federmeccanica



Assistal



Fim



Fiom



Uilm

