

ALIMENTARI - ARTIGIANATO

(DAL 01/07/1995 AL 30/06/1999) CIRL 25/1/1996

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 25/1/1996 in Bologna, tra la FIAAL - Federazione Regionale Agro-Alimentare; la CONFARTIGIANATO - FRAER; la CASA FEDERAZIONE REGIONALE EMILIA ROMAGNA; la FEDERLIBERE CLAAI e FLAI-CGIL, FAT-CISL, UILA-UIL, dopo la siglatura avvenuta in data 25/1/96, si è stipulato il presente Accordo Integrativo regionale al C.C.N.L. 20/7/93 per l'artigianato alimentare della regione Emilia Romagna.

Il presente accordo regionale decorre dall'1/7/1995 al 30/6/1999.

Premessa

Le parti si danno atto che l'artigianato alimentare ha svolto, in questi ultimi anni, un ruolo importante nell'economia regionale anche grazie ad un sistema contrattuale che ha valorizzato l'impegno professionale e qualitativo.

Le regole definite dal C.C.N.L. e dagli accordi interconfederali pongono le condizioni per meglio definire scelte e percorsi che con sistematicità affrontino problemi come: la salute dei lavoratori, il miglioramento degli ambienti di lavoro, la valorizzazione della qualità dei prodotti, la tutela dei consumatori, i diritti sindacali, tutele sociali, pari opportunità, formazione professionale, condizioni salariali e normative che qualificano e consolidano le strutture produttive artigiane.

La valorizzazione delle relazioni sindacali e del sistema informativo e contrattuale diventano parte integrante per lo sviluppo dell'imprenditoria Artigiana e per l'economia generale del settore, e a tal fine si concorda:

1. Relazioni Sindacali

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa e per promuovere iniziative congiunte, vengono individuati a livello regionale e territoriale momenti di informazione e confronto semestrali tra le Parti.

In particolare l'informazione dovrà riguardare:

- andamento dei diversi comparti e settori;
- andamento congiunturale ed economico;
- andamenti occupazionali disaggregati;
- quantità e qualità degli investimenti e delle fonti di finanziamento;
- andamento semestrale del costo del lavoro, dei salari di fatto disaggregati;
- evoluzione situazione ambientale;
- interventi sulla sicurezza d& lavoro e sul superamento delle barriere architettoniche;

- progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale e monitoraggio sull'evoluzione delle figure professionali.

2. Osservatorio Regionale

Le Parti, nel dare applicazione a quanto stabilito nel C.C.N.L. in materia di Osservatori e dall'art.6 dell'Accordo regionale 14/6/90, ritengono necessario istituire l'Osservatorio regionale sul sistema dell'artigianato, con articolazioni settoriali, delle quali, una specifica, per il settore agro-alimentare. Tale articolazione servirà a fornire una serie di informazioni sul settore ed avrà il compito di reperire/analizzare dati disaggregati per territorio, con riferimento alla struttura delle imprese e delle risorse lavoro, andamento congiunturale, andamento occupazionale, mutamenti professionali, quantità e qualità degli investimenti, rapporto con il sistema creditizio, principali indicatori industriali ed economici, ed evoluzione del mercato nei diversi settori dell'agro-alimentare. Al fine della istituzione dell'Osservatorio regionale, con le caratteristiche sopra riportate, le Parti in coordinamento con le istanze confederali, si attiveranno presso l'Ente Regione per:

- reperire parte delle risorse necessarie;

- sollecitare la necessità di un ruolo di coordinamento delle istituzioni nei confronti di tutti i soggetti che operano nel settore (Centri di Servizio, Camera di Commercio, INPS, ecc....).

le informazioni formeranno oggetto di approfondimento ed analisi fra le Parti, negli incontri periodici programmati al punto precedente, nei quali ci si potrà avvalere dell'intervento di esperti esterni.

Tali analisi dovranno consentire di approfondire dati disaggregati del settore agro-alimentare (per comparto e territorio) in relazione alle dinamiche emerse e saranno oggetto di supporto per lo stesso ruolo di carattere contrattuale.

3. Formazione professionale

Le Parti ritengono la Formazione Professionale uno strumento indispensabile per lo sviluppo del settore ed a tale fine si impegnano, sulla base anche delle analisi dell'Osservatorio, a ricercare e promuovere interventi mirati nello spirito di quanto previsto dal protocollo Confederale CGIL-CISL-UIL Regione Emilia Romagna.

La Formazione Professionale nel settore è condizionata da una estrema peculiarità delle imprese e diventa necessario attivarsi progettando interventi che tengano conto del contesto sopra indicato. Da ciò ne consegue, che i progetti formativi dovranno partire sia in relazione ai bisogni, individuati dalle analisi effettuate dall'Osservatorio regionale per il settore, che dalla domanda espressa dal mercato ed avranno come fine la creazione di figure professionali particolarmente richieste e perciò più facilmente collocabili.

Si dovrà perseguire la conoscenza delle offerte formative già in campo da parte degli Enti Pubblici e Privati, in modo da evitare costose duplicazioni o il non pieno utilizzo delle offerte formative esistenti.

In particolare si ritiene indispensabile instaurare un rapporto periodico con l'Assessorato regionale alla Formazione professionale, Ente competente per legge, in modo da conoscerne le linee programmatiche e proporre le esigenze formative raccolte sul piano regionale da organizzazioni artigiane ed organizzazioni sindacali.

In questo ambito i progetti formativi saranno finalizzati all'incontro fra la domanda e l'offerta, privilegiando l'utilizzo di ore di stage in azienda.

I progetti formativi ed i relativi obiettivi dovranno essere definiti dalle Parti, sulla base delle conoscenze attuali.

I bisogni formativi sembrano orientati nelle seguenti principali direzioni:

a) una formazione indirizzata alla creazione di figure specializzate;

b) una formazione con caratteristiche di orizzontalità in quanto orientata a funzioni aziendali di tipo terziario.

Su questi temi le Parti si attiveranno per sviluppare e programmare attività formative.

Le Parti concordano di definire progetti formativi bilaterali per corsi di riqualificazione per dipendenti occupati, finanziati dal Fondo Sociale Europeo e per corsi per il reinserimento produttivo dei lavoratori in mobilità, CIGS e disoccupati di lunga durata.

Le aziende che parteciperanno ai processi formativi, che vedranno coinvolti lavoratori e lavoratrici in mobilità, CIGS o disoccupati di lunga durata, avranno l'obiettivo dell'inserimento degli stessi nel posto di lavoro.

4. Diritto allo Studio

Le Parti valuteranno l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio anche nell'ambito della formazione professionale.

5. Diritti Sindacali

a) All'interno di tutte le aziende artigiane del settore, verranno messi a disposizione appositi spazi espositivi, che consentano ai lavoratori la visione dei contratti e delle relative informazioni sindacali.

b) Diritto di Assemblea: vengono riconosciute a titolo di diritto di Assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le Assemblee di norma si svolgeranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'Assemblea potrà svolgersi all'interno dell'impresa, previo accordo con il datore di lavoro, individuando i locali idonei, per consentire ai datori (il lavoro l'eventuale continuità produttiva ed ai lavoratori dipendenti il regolare svolgimento dell'Assemblea.

L'Assemblea potrà svolgersi all'esterno dell'impresa previa specifica comunicazione sindacale.

La richiesta di convocazione di Assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 ore, in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario e luogo di svolgimento.

6. Part-Time

Il lavoro supplementare prestato nell'ambito dell'art.36 del C.C.N.L. punto 5. verrà compensato con una maggiorazione del 31%. pari alla rivalutazione degli istituti contrattuali ad esclusione del trattamento di fine rapporto.

7. Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro

Le Parti, preso atto dell'entrata in vigore dall'1/3/95 del [Decreto Legislativo 626/94](#) concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, si impegnano a verificare semestralmente l'applicazione delle norme della suddetta Legge ed in particolare l'attuazione dei progetti formativi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

8. Previdenza Complementare

Fatta salva l'adesione volontaria dei lavoratori. si conviene di utilizzare quote di trattamento di fine rapporto maturando, pari al 20%. ai fini della previdenza integrativa.

Le Parti concordano di istituire un fondo per la previdenza complementare. attualmente previsto per il livello regionale.

A tale scopo viene costituita una commissione tecnica che produca, entro il 30/6/96, proposte specifiche da sottoporre ai firmatari del presente accordo.

Quanto sopra previsto troverà attuazione in raccordo con le disposizioni contrattuali e di legge in vigore.

9. Salario

Le Parti convengono di individuare ed attivare un sistema retributivo misto, costituito da una parte di salario fisso mensile e da una parte di salario variabile legato ad obiettivi.

A) Salario Fisso

Il premio regionale per il settore produzione viene incrementato di L. 40.000 riparametrate al 5° livello ed alle scadenze come da tabella n. 1 di seguito riportata.

Viene altresì istituito il premio regionale di pari importo e con le medesime decorrenze per il settore servizi.

Tabella n. 1

Parametri	Categorie	Aumento dall'1/11/95	Aumento dall'1/11/96	Aumento
240	1 S.	41.500	41.500	83.000
201	1	35.000	35.000	70.000
173	2	30.000	30.000	60.000
153	3 A	26.500	26.500	53.000
137	3	24.000	24.000	48.000
127	4	22.000	22.000	44.000
115	5	20.000	20.000	40.000

100	6	17.500	17.500	35.000
-----	---	--------	--------	--------

B) Salario Variabile

A decorrere dall'1/3/97 a tutti i lavoratori dipendenti verrà corrisposto un premio annuo variabile per un importo minimo di L.140.000 annue fino ad un massimo di L.560.000 al 5° livello riparametrate sulla base degli indicatori relativi all'andamento del settore alimentare. e con valori arrotondati di cui alla tabella n. 2.

L'importo minimo suddetto sarà comunque erogato anche in caso di mancata o ritardata attivazione dei meccanismi di seguito indicati.

Per attivare il salario variabile, le Parti decidono di costituire entro Febbraio 1996, un Comitato Tecnico Bilaterale regionale con il compito di proporre un sistema, che indichi le correlazioni tra erogazioni salariali e risultati del settore o dei settori, in relazione agli incrementi di redditività, produttività, qualità dei prodotti, ecc...

I lavori di tale Comitato dovranno terminare entro il 30 giugno 1996.

Entro luglio 1996 le parti si incontreranno in sede sindacale, per valutare gli indici di riferimento, e l'individuazione degli obiettivi cui correlarli, sulla base della comparazione dei risultati economici e produttivi 95/96, in sede di prima definizione e degli anni seguenti per le fasi successive.

Considerata l'innovazione che tale sistema introduce, le parti concordano sulla sperimentazione degli indici e prevedono una volta definito il sistema, di incontrarsi periodicamente per valutarne gli effetti e gli andamenti prodotti.

All'atto della costituzione dell 'OO.SS. regionale di cui al punto 2 il C.T.B.R. opererà in stretta correlazione con esso.

Modalità di erogazione

Entro il mese di febbraio di ogni anno, a partire dal 1997, le Parti si incontreranno per determinare, tenuto conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente e degli indici relativi, l'importo del premio variabile annuo, nell'ambito degli importi minimi e massimi indicati nella tabella di seguito riportata, da valersi a decorrere dal mese di marzo di ogni anno.

Tabella n. 2

Livelli	Da un minimo	Ad un massimo
1 S	293.000	1.169.000
1	245.000	979.000
2	211.000	842.000
3 A	187.000	745.000

3	167.000	667.000
4	155.000	618.000
5	140.000	560.000
6	122.000	487.000

Tale premio annuo verrà erogato a tutti i lavoratori in forza all'1 marzo con le seguenti modalità:

- lavori a tempo indeterminato, lavoratori in contratto di formazione lavoro, apprendisti (per la quota percentuale di riferimento), in forza all'1 marzo di ogni anno in due tranches, di cui 50% a marzo 50% a novembre.

Per i lavoratori a tempo determinato e stagionali e per tutti quelli assunti successivamente all'1 marzo di ogni anno, il premio annuo in quanto determinato sarà corrisposto, frazionato per trecentosessantacinquesimi, per quanti sono i giorni di rapporto di lavoro, con l'ultima retribuzione utile dell'anno contrattuale (marzo - febbraio) in corso.

Le Parti concordano che, a far data dall'1/11/98, il premio integrativo regionale fisso mensile, sarà incrementato di un'ulteriore quota pari a L.8.000, a titolo di parziale consolidamento del salario variabile riparametrato al 5° livello.

Per quanto riguarda il restante salario variabile a partire dal 1999, qualora nei tempi dovuti non fosse rinnovato l'integrativo regionale, la quantità annua massima di riferimento equivale a L.448.000 al 5° livello riparametrate.

10. Trattamento di Fine Rapporto

Ad integrazione di quanto previsto dall'art.53 del C.C.N.L. il trattamento di fine rapporto dovuto al lavoratore, ai sensi della [legge 297 del 29/5/82](#), dovrà essere corrisposto entro la data di paga del mese successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

11. Quota Contratto

A tutti i lavoratori dipendenti non iscritti alle OO.SS. firmatarie, ai quali va applicato il presente accordo regionale, verrà effettuata, salvo eventuale delega negativa, con la retribuzione del mese di Giugno 1996 una trattenuta in busta paga come quota di adesione contrattuale pari a L.30.000.

Le aziende, o per esse le AA.AA., provvederanno all'effettuazione della ritenuta ed a versare gli importi corrispondenti entro il 31/10/96 sul conto corrente bancario indicato dalle FAT-FLAI-UILA regionali. Le Parti concordano sulla necessità, per gli accordi successivi, di individuare modalità diverse per la trattenuta di cui sopra.

12. Decorrenza e Durata

Il presente accordo regionale decorre dall'1/7/95 al 30/6/99.

13. Norma di Rinvio

Per quanto non espressamente modificato dal presente accordo, si farà riferimento al verbale regionale di armonizzazione al C.C.N.L. del 24/9/93 allegato ed agli accordi regionali precedenti, e agli accordi aggiuntivi territoriali di Parma e Modena.

ALLEGATI

ALLEGATO 1- Verbale di accordo

Le parti si sono incontrate in data 17/6/97 per esaminare le materie oggetto di rinvio e per predisporre la stesura definitiva del testo ed hanno concordato quanto segue:

1. Norma di rinvio

Per quanto non espressamente modificato dal presente accordo, si farà riferimento al verbale regionale di armonizzazione al C.C.N.L. del 24/9/93, agli accordi Regionali precedenti ed agli accordi aggiuntivi territoriali di Parma e Modena così come modificati.

2. Recepimento Accordo Interconfederale Regionale

Le parti assumono integralmente l'accordo interconfederale del 28/11/96 (allegato 3) in materia di

- prestazioni e versamenti EBER
- attuazione [D.Lgs. 626/94](#)
- ricerca di settore sugli andamenti occupazionali e di sviluppo nelle imprese artigiane.

ALLEGATO 2 - Accordi di omogeneizzazione dal C.C.R.L. del 14/6/90 al C.C.N.L. del 20/7/93 Validi per l'Emilia Romagna

Verbale d'incontro

Le organizzazioni rappresentative delle Parti: Organizzazioni Sindacali e Confederazioni dell'Artigianato del settore alimentare dell'Emilia-Romagna, incontratisi il 30/7/93 per armonizzare l'accordo regionale del 14/6/90 con il C.C.N.L. del 20/7/93, preso atto che in sede di definizione del C.C.N.L., in trattativa a latere, si è convenuto il mantenimento della quattordicesima mensilità e di riposi compensativi pari a 24 ore, hanno definito quanto segue:

Trattamento economico:

Settore produzione

Dal 1° agosto va corrisposto un aumento pari al riallineamento degli attuali parametri a quelli nazionali più la trince prevista dall'1/9/93 nei vari livelli, con l'applicazione dell'ultimo comma dell'art.42 dell'accordo regionale.

L'assorbimento \a fatto diminuendo gli attuali valori del premio di produzione.

Al settore produzione va successivamente applicata la tabella B del C.C.N.L..

Settore produzione di servizio

Applicazione dall'1/7/93 del C.C.N.L. con riallineamento ai minimi nazionali e successiva applicazione della tabella C.

Per tutti i settori dall'1/7/1993 va effettuato il riallineamento dei valori di contingenza.

Restano da definire i seguenti punti che verranno armonizzati in futuri incontri programmati per fine agosto:

Art. 11 Assemblea

Art. 26 Flessibilità

Art. 28 Straordinario

Art. 42 Premio di produzione

Art. 55 Malattie ed infortunio non sul lavoro

Art. 72 Griglie formazione lavoro

Titolo IX Apprendistato

Altri eventuali.

Verbale di accordo

Il giorno 24/9/93 a Parma si sono incontrati le Associazioni Artigiane; FIAAL-CNA; FRAER-CONFARTIGIANATO; le Organizzazioni Sindacali Regionali: FAT-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL per dare corso, come previsto dall'ipotesi di C.C.N.L. 20/7/93 per i dipendenti delle imprese artigiane del settore alimentare, alla armonizzazione dell'accordo regionale 14/6/90 con le normative definite dal citato C.C.N.L..

Premesso

- che le Parti hanno convenuto in sede di definizione del C.C.N.L., con trattativa a latere, sul mantenimento della quattordicesima mensilità e di riposi compensativi pari a 24 ore;

- che in data 30/7/93 si sono individuate le seguenti materie ritenendole necessarie di armonizzazione fra il C.C.N.L. e l'accordo regionale in essere: assemblea, flessibilità, straordinario, premio di produzione, malattia ed infortunio non sul lavoro, griglie formazione/lavoro e titolo IX apprendistato;

le Parti concordano quanto segue a valere su tutto il territorio dell'Emilia-Romagna:

1. Diritto di assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee di norma si svolgeranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea potrà svolgersi anche all'interno dell'impresa, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti, individuando i locali idonei, per consentire ai datori di lavoro l'eventuale continuità produttiva ed ai lavoratori dipendenti il regolare svolgimento dell'assemblea.

L'assemblea potrà svolgersi anche all'esterno dell'impresa previa specifica comunicazione sindacale. La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 ore, in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario e luogo di svolgimento.

2. Orario di lavoro

L'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia delle norme legislative - è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.

Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolato in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale.

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 settimanale.

Le parti convengono che ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 24 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.

3. Quattordicesima mensilità

Nel mese di giugno di ogni anno le imprese erogheranno a tutti i lavoratori una mensilità aggiuntiva pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dai lavoratori.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della mensilità aggiuntiva per quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno calcolate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia o infortunio, nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente accordo, saranno utilmente computabili ai fini della mensilità aggiuntiva.

Si concorda inoltre che, eventuali trattamenti previsti dai futuri C.C.N.L. e riconducibili allo stesso titolo, si intenderanno assorbiti da quanto sopra definito.

4. Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'[art.5 della Legge n. 300](#).

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto su indicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro sono computate, agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti Previdenziali o Assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

Settore produzione di servizio

- In caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 9 giorni. le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno.

- In caso di malattia di durata inferiore o pari a 9 giorni viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Settore produzione

- Al lavoratore in assenza per malattia o infortunio non sul lavoro la corresponsione dell'intera retribuzione è prevista dal 1° giorno di assenza.

Le Parti convengono che a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 3 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

5. Indennità di contingenza

Ai lavoratori in forza al 20/7/93 saranno conservati, come ad personam, gli eventuali importi più favorevoli a tale titolo erogati.

Tali trattamenti saranno oggetto di verifica a livello regionale nel 1995 in sede di definizione del CCRIL (Integrativo Regionale).

6. Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di sei giornate settimanali), o l'orario giornaliero stabilito o le 40 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui agli articoli del C.C.N.L..

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, fatta salva la maggiorazione.

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione, da calcolarsi sulla retribuzione oraria individuale:

+-----+-----+	
- Lavoro straordinario diurno	35%
+-----+-----+	
- Lavoro straordinario notturno (compreso e non	

compreso in turni avvicendati)	50%
- Lavoro compiuto nei giorni festivi	40%
- Lavoro straordinario festivo o domenicale	60%
- Lavoro domenicale festivo con riposo compensativo	10%
- Lavoro notturno	30%
- Lavoro straordinario festivo notturno	60%
- Lavoro a turni in ciclo continuo notturno	30%

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

7. Premio di produzione regionale per il solo settore produzione

Gli importi dall'1/8/93 sono i seguenti:

Livelli	Premio di Produzione
1 S	111.250
1	96.750
2	80.050
3 A	69.900

3	62.850
4	58.000
5	53.200
6	12.000

8. Apprendistato

Agli apprendisti assunti dall'1/7/93 si applica il trattamento economico e normativo previsto dal C.C.N.L..

Gli apprendisti già in forza al 30/6/93 manterranno il trattamento economico e normativo in essere previsto dall'accordo regionale 14/6/1990.

9. Minimi contrattuali

Settore produzione

Come previsto dal verbale di incontro 30/7/93 va corrisposto dal 1/8/93 un aumento pari al riallineamento dei parametri attuali a quelli nazionali con erogazione anche della trance prevista dall'1/9/93 nei vari livelli, per cui i minimi dall'1/8/93 sono i seguenti:

Livelli	Premio di Produzione
1 S	1.260.000
1	1.050.000
2	890.000
3 A	780.000
3	705.000

4	655.000
5	600.000
6	520.000

Al settore produzione va successivamente applicata la tabella B del C.C.N.L..

Settore produzione di servizio

Applicazione dell'1/7/1993 del C.C.N.L. con riallineamento ai minimi nazionali previsti dalla tabella C e successiva applicazione, alle scadenze previste, dei seguenti minimi:

Livelli	Dall'1/1/94	Dall'1/3/96	Dall'1/1/97
1 S	1.270.000	1.380.000	1.480.000
1	1.060.000	1.150.000	1.240.000
2	900.000	980.000	1.065.000
3 A	785.000	860.000	940.000
3	710.000	780.000	845.000
4	660.000	720.000	780.000
5	605.000	660.000	710.000
6	525.000	570.000	615.000

10. Flessibilità dell'orario di lavoro

Si applicano integralmente le norme previste dal C.C.N.L..

11. Griglia per Contratti di formazione lavoro

Durata Profili	Fascia	Livelli	Declaratorie e
12 mesi specifici	1	6° per 3 mesi 5° per 9 mesi 5° per uscita	Lavoratori che in assenza di preparazione, saranno formati per svolgere attività con medio contenuto professionale riferito ad imprese e lavorazioni che prevedono figure professionali di livello superiore
18 mesi teorica attività elevati	2° A	6° per 6 mesi 5° per 12 mesi 4° per uscita	Lavoratori con preparazione teorica e/o pratica che svolgeranno attività con contenuti professionali elevati
24 mesi teorica attività	2° B	6° per 6 mesi 5° per 18 mesi	Lavoratori senza preparazione teorica e/o pratica che svolgeranno attività

		4° per uscita	con contenuti professionali elevati
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
24 mesi	3°	5° per 6 mesi	Lavoratori con preparazione teorica
		4 per 18 mesi	e/o pratica che svolgeranno mansioni
		3° per uscita	con contenuti professionali di elevata
			specializzazione
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
24 mesi	4°	4° per 6 mesi	Lavoratori con preparazione specifica
		3° per 18 mesi	che dovranno compiere compiti con spe-
		2° per uscita	cifiche autonomie
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
24 mesi	5°	3° per 1 anno	Lavoratori che svolgeranno compiti ad
		2° per 1 anno	alto contenuto professionale ed eleva-
		1° per uscita	ta responsabilità (es. capo ufficio,
			capo turno, capo reparto, ecc.)
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+

12. Protocolli aggiuntivi all'accordo regionale 14/6/90

La premessa ai protocolli aggiuntivi territoriali viene assunta così come scritta nell'accordo regionale di cui sopra.

"Il presente accordo ha definito una sfera di applicazione più organica e complessiva applicabile ai lavoratori di tutte le imprese artigiane alimentari (vedi art. 4), di conseguenza i protocolli territoriali di recepimento che seguiranno, fanno parte integrante del presente accordo.

Inoltre, considerando il fatto che precedentemente alla firma del presente accordo, per il settore delle conserve animali di Parma e per il comparto della produzione alimentare di Modena, erano in essere

protocolli provinciali stipulati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dalle Associazioni Territoriali, tali protocolli fanno parte integrante del presente accordo".

ALLEGATO 3 - Accordo di attuazione del D.lgs.vo n. 626/94 così come modificato dal D.lgs.vo n. 242/96 ai sensi dell'A.I. 3/9/96

Testo dell'accordo

Tra CONFARTIGIANATO, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL, UIL dell'Emilia Romagna, visto, l'Accordo Interconfederale Nazionale sotto scritto in data 3/9/96 convengono:

1. Di costituire, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, il Comitato Paritetico Regionale Artigianato (All. 1 - atto di costituzione).

1.1 Il CPRA ha sede presso l'EBER, che ne curerà la segreteria tecnica.

1.2 L'Organismo regionale è paritetico. I componenti sono espressi in numero di 1 da ogni parte sociale. I nominativi dovranno essere formalizzati, dalle parti, alla segreteria tecnica entro la data indicata al punto 1.

1.3 La carica dei componenti del CPRA ha durata quadriennale.

2. Di definire l'ambito territoriale per la costituzione degli Organismi paritetici. Nell'immediato si fa riferimento agli ambiti territoriali già definiti per le sedi di Bacino, ferma restando la successiva verifica ed autorizzazione a livello regionale.

2.1 Tali Organismi paritetici territoriali sono costituiti entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo (All. 2 - atto di costituzione).

2.2 L'Organismo territoriale è composto da non più di 7 membri espressi pariteticamente dalle Organizzazioni Artigiane e dalle Organizzazioni Sindacali. I nominativi dovranno essere formalizzati, dalle parti, alla segreteria tecnica presso l'EBER entro la data indicata al punto 2.1. La riunione di insediamento dell'OPTA sarà promossa dal CPRA d'intesa con le parti territoriali. La carica dei componenti dell'OPTA ha durata quadriennale.

2.3 Il funzionamento dell'attività degli organismi territoriali verrà garantito con risorse impegnate a tale scopo dal Fondo Sostegno al Reddito - interventi comuni. Il Fondo si doterà di apposito regolamento per la gestione operativa degli organismi.

3. Di definire le modalità di accantonamento della quota in carico alle imprese.

3.1 La quota è pari a Lit. 10.000 per ciascun dipendente, di cui Lit. 8.000 per l'attività del rappresentante dei lavoratori alla sicurezza territoriale e Lit. 2.000 per la funzionalità e la segreteria tecnica del CPRA.

Le imprese non artigiane o operanti in settori nei quali non siano stati stipulati C.C.N.L. specifici dell'artigianato, associate alle confederazioni firmatarie dell'A.I. 3/9/96, sono tenute al versamento di una quota pari a L. 25.000 di cui L. 10.000 per la costituzione dei Rappresentanti Territoriali alla Sicurezza e L. 15.000 per l'accesso agli OPTA al fine di ottemperare agli obblighi di legge. Ogni impresa è tenuta al versamento entro il 20 gennaio di ogni anno presso il Fondo Relazioni Sindacali con riferimento al numero dei dipendenti in forza al 31 ottobre di ogni anno.

3.2 In coerenza con le disposizioni legislative vigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non concorrono alla determinazione del limite dei 15 dipendenti.

3.3 Le imprese non sono tenute al versamento delle quote relative a lavoratori a domicilio, lavoratori assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori per i quali è dovuto il contributo, lavoratori assunti ai sensi dell'art.1 comma 2 lettera a della L. 18/4/62 n. 230 (lavoratori stagionali). Per i lavoratori con contratto part time il contributo è dovuto in misura intera.

3.4 Le imprese che, alla data del versamento, hanno in forza esclusivamente lavoratori per i quali il versamento è escluso, rientrano nell'attività dei Rappresentanti territoriali per la sicurezza.

3.5 Il Fondo si doterà di apposito regolamento per la gestione delle somme.

4. Di provvedere al finanziamento delle attività formative, in attuazione del [D.Lgs. n. 626/94](#), sia con risorse eventualmente previste dal sistema degli enti, sia attraverso l'individuazione di forme di finanziamento pubblico.

Le parti, sulla base dei programmi formativi riferiti ai rappresentanti territoriali alla sicurezza, concordano di finanziarli, sulla base delle esigenze individuate dal CPRA con risorse impegnate a tale scopo dal Fondo Sostegno al Reddito - interventi comuni.

5. Per le imprese di cui al punto 6 A.I. 3/9/96, in applicazione del comma 6.3, si conviene che le OO.SS. comunichino, con un preavviso di almeno 3 gg., alle OO.AA. costituite presso gli OPTA, la data di svolgimento dell'assemblea aziendale per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza all'interno dell'azienda.:

6. L'accordo si applica nelle aziende o unità produttive aderenti a Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle Organizzazioni aderenti alle parti firmatarie dell'accordo. L'accordo, sino alla data di stipula dei C.C.N.L., si applica - per i vari settori - a tutte le imprese associate alle Organizzazioni delle Confederazioni Artigiane firmatarie.

Sono pertanto interessate al versamento tutte le imprese, anche non artigiane, associate alle Confederazioni firmatarie del protocollo e rientranti nel numero di dipendenti previsto dalla norma. Per le imprese del settore edile valgono le norme previste dal C.C.N.L. e i versamenti a favore del rappresentante alla sicurezza non vengono effettuati tramite l'Ente Bilaterale.

PUNTO 1 - comitato paritetico regionale artigianato (CPRA)

1. È costituito in data odierna, tra le parti firmatarie del presente Accordo, il Comitato Paritetico Regionale Artigianato, di seguito chiamato CPRA.

Il CPRA ha sede presso l'Ente Bilaterale Regionale, che ne curerà la segreteria tecnica.

1.1 Tale Organismo, in tema di prevenzione, sicurezza e tutela della salute nelle imprese, avrà il compito di:

- promuovere, monitorare e coordinare l'attività degli organismi paritetici territoriali;

- individuare in ambito regionale, con l'apporto sistematico degli organismi paritetici territoriali e dell'osservatorio regionale, i fabbisogni, al fine di proporre le iniziative conseguenti;

- raccogliere e archiviare le esperienze territoriali di prevenzione, sicurezza, tutela della salute, al fine della loro diffusione;
- raccogliere i nomi dei rappresentanti alla sicurezza;
- raccogliere ed archiviare gli atti di costituzione degli OPTA e degli altri adempimenti formali che le parti regionali dovessero decidere;
- promuovere e programmare l'attività formativa degli OPTA e delle rappresentanze alla sicurezza;
- proporre moduli formativi dedicati ai lavoratori o ai datori di lavoro;
- interloquire con gli Enti istituzionali preposti per promuovere e qualificare le azioni, anche al fine di ricercare forme di sostegno economico finalizzato ai programmi di risanamento ambientale e per la sicurezza, soprattutto quelli concordati tra le parti regionali e per favorire l'adozione di criteri omogenei di intervento, compresa l'attività di vigilanza;
- effettuare il monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa in ambito regionale;
- fornire, anche sulla base delle indicazioni del CPNA, orientamenti applicativi;
- comporre eventuali controversie non risolte a livello territoriale, sottoposte dall'OPTA o da una delle parti componenti l'OPTA;
- attuare tutto ciò che in campo di prevenzione, igiene, sicurezza, tutela della salute nelle imprese, le parti regionali congiuntamente decidano di demandare

1.2 Il CPRA è composto da 7 membri espressi pariteticamente dalle Organizzazioni Artigiane e dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori.

1.3 Il Comitato è coordinato congiuntamente da un componente di espressione delle Organizzazioni Artigiane e un componente di espressione delle Organizzazioni Sindacali, che vengono nominati a partire dalla prima riunione utile per l'insediamento dell'Organismo regionale e restano in carico per un biennio.

PUNTO 2 - Organismo paritetico territoriale (OPTA)

1. È Costituito, in data odierna, tra le Associazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo l'Organismo Paritetico Territoriale Artigianato, di seguito chiamato OPTA.

1.1 Tale Organismo ha il compito di promuovere la prevenzione, anche con azioni finalizzate alla tutela e alla sicurezza in specifici comparti produttivi.

Ha funzioni di orientamento e di promozione di iniziative anche formative nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Programma i fabbisogni e gli obiettivi della formazione e li verifica in sede di CPRA.

1.2 L'OPTA procede all'analisi del bacino di utenza, sulla base dei dati forniti dagli Enti preposti e dagli Osservatori, con riferimento alle tipologie aziendali, alla consistenza numerica dei comparti, all'analisi dei dati infortunistici e delle malattie professionali.

1.3 L'OPTA è la sede in cui si esplicano gli obblighi di informazione e consultazione ai sensi del presente Accordo tra le parti, applicativo del [decreto legislativo n. 626/94](#); al fine di facilitare l'esercizio degli obblighi da parte delle imprese, adotta gli schemi e le procedure definite a livello

regionale; effettua, sulla base dei dati forniti dagli enti preposti e dagli osservatori contrattuali, il monitoraggio dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni o promossi dalle Organizzazioni Artigiane.

1.4 L'OPTA, inoltre, può fornire alle USL indicazioni in merito alle attività di prevenzione, igiene, sicurezza e tutela della salute anche al fine di consentire che lo svolgimento dei compiti, compresa la vigilanza, tenga conto della specifica realtà produttiva delle piccole imprese e degli impegni, congiuntamente assunti dalle parti territoriali, per agevolare e garantire la realizzazione delle misure di prevenzione e protezione.

1.5 L'OPTA riceve, con relativa comunicazione, l'elenco dei responsabili (del servizio prevenzione e protezione, dell'evacuazione, dell'antincendio, del pronto soccorso) e degli addetti, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; riceve le designazioni dei medici competenti effettuate dalle imprese.

1.6 L'esercizio delle attribuzioni di cui alla lettera a), comma I, dell'[art.19, Decreto Leg.vo n. 626/94](#), avviene alla presenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato. A tal fine il rappresentante territoriale per la sicurezza deve comunicare per iscritto alla componente datoriale dell'OPTA le aziende interessate, in modo da consentire quanto previsto al seguente punto. A questo scopo la componente datoriale indicherà uno o più referenti.

1.7 L'Associazione a cui l'impresa è iscritta o ha dato mandato dovrà confermare la propria disponibilità entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui sopra. I termini temporali per l'accesso all'impresa non potranno superare i successivi 7 giorni. Il rappresentante territoriale per la sicurezza procederà comunque nell'esercizio delle sue prerogative in caso di mancata conferma, nei termini temporali di cui al punto precedente.

1.8 Fermo restando i diritti che la legge attribuisce al lavoratore nei casi di pericolo grave ed immediato, i termini complessivi delle precedenti procedure sono ridotti a 3 giorni per emergenze che attengono al pregiudizio della sicurezza dei lavoratori.

1.9 Le parti infine concordano, per le imprese di cui al punto 6 A.I. 3/9/96, in applicazione al comma 6.3, che le OO.SS. comunichino, con un preavviso di almeno 3 gg., alle OO.AA. costituite presso gli OPTA, la data di svolgimento dell'assemblea aziendale per l'elezione del rappresentante sindacale alla sicurezza.

2. Per i servizi esterni promossi dalle OO.AA. territoriali, le stesse provvedono a dare opportuna comunicazione all'OPTA circa la composizione dei servizi.

2.1 Nel caso in cui le imprese aderiscano ai servizi esterni non promossi dalle associazioni territoriali, l'Organismo paritetico riscontra la conformità del contenuto della comunicazione circa la composizione e la qualificazione di tale servizio.

2.2 Le aziende con servizio interno provvedono a fornire la relativa comunicazione all'Organismo paritetico direttamente o attraverso l'associazione territoriale di appartenenza.

2.3 L'OPTA è prima istanza di riferimento in merito a eventuali controversie sulle modalità applicative delle norme di legge regolamentate dal presente Accordo.

2.4 L'OPTA è composto da non più di 7 membri espressi pariteticamente dalle Organizzazioni Artigiane e dalle Organizzazioni Sindacali (1 per singola Organizzazione).

2.5 L'organismo è coordinato congiuntamente da un componente di espressione delle Organizzazioni Artigiane e un componente di espressione delle Organizzazioni Sindacali, che vengono nominati dalla prima riunione utile per l'insediamento dell'OPTA e restano in carica per un biennio.

PUNTO 3 - Regolamentazione per il funzionamento del comitato paritetico regionale costituito ai sensi dell'A.I. 3/9/96 (CPRA)

1. Per il funzionamento del CPRA si utilizza una parte (L.2.000) delle L.10.000 per dipendente versate dalle imprese ai sensi dei punti 4.11 e 4.12 dell'A.I. 3/9/96.

2. Sulla base di quanto previsto al punto 4.13 dell'AI. 3/9/96, le risorse per il funzionamento degli RLST e del CPRA verranno raccolte tramite versamenti delle imprese al Fondo Relazioni Sindacali (previsto dall'A.I. 21/7/88), gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.

Pertanto le imprese fino a 15 dipendenti nelle quali, in applicazione delle procedure previste dall'Accordo Interconfederale 3/9/96, non sia stato eletto il Rappresentante Aziendale per la Sicurezza, sono tenute a versare al Fondo Relazioni Sindacali L.19.000 annuali per ogni dipendente in forza al 31 Ottobre.

Le imprese non artigiane o operanti in settori nei quali non siano stati stipulati C.C.N.L. specifici dell'artigianato, associate alle confederazioni firmatarie dell'A.I. 3/9/96, sono tenute al versamento di una quota pari a L. 25.000 di cui L. 10.000 per la costituzione dei Rappresentanti Territoriali alla Sicurezza e L. 15.000 per l'accesso agli OPTA al fine di ottemperare agli obblighi di legge.

Viene costituita all'interno del Fondo una Commissione paritetica di controllo, per verificare il flusso dei versamenti ed operare una corretta divisione delle risorse per le rispettive finalità (L.7.500 per la rappresentanza sindacale, L.1.500 per le attività comuni, L.8.000 per i RLST, L.2.000 per il CPRA).

3. Compiti del CPRA:

l'organismo promuove e coordina l'attività degli OPTA, predisponendo anche modalità omogenee di funzionamento degli stessi.

Ha funzioni di individuazione dei fabbisogni in materia di sicurezza nel lavoro e di definizione di proposte di iniziativa, con il contributo degli OPTA e degli Osservatori regionali di categoria contrattualmente previsti.

Il CPRA promuove e programma l'attività formativa degli OPTA e delle rappresentanze alla sicurezza dei lavoratori e degli artigiani, predisponendo a tal fine moduli formativi adeguati e specifici per ogni figura di rappresentanza.

Il CPRA predisponde il necessario materiale di informazione e formazione per gli OPTA, i RLS, i lavoratori e le imprese.

Il CPRA realizza un rapporto con i poteri pubblici preposti alla sicurezza (Regione ed altri Enti istituzionali) al fine di definire criteri omogenei di intervento nel settore, compresa l'attività di vigilanza.

Il CPRA raccoglie, archivia e divulga le esperienze territoriali ed aziendali su sicurezza e prevenzione; esercita un monitoraggio sullo stato di applicazione della 626 e degli accordi applicativi previsti.

Il CPRA costituisce un archivio con gli atti costitutivi degli OPTA e gli elenchi nominativi dei componenti degli OPTA e dei rappresentanti alla sicurezza dei lavoratori e dei responsabili alla sicurezza delle imprese.

Il CPRA infine svolge un ruolo di composizione delle controversie ad esso sottoposte dagli OPTA congiuntamente o singolarmente da una delle parti sindacale o artigiana presenti nell'OPTA.

4. L'organismo è coordinato congiuntamente da un componente di espressione delle Organizzazioni Artigiane e un componente di espressione delle Organizzazioni Sindacali, che vengono nominati nella riunione d'insediamento del CPRA e restano in carico per un biennio.

PUNTO 4 - Regolamentazione per il funzionamento degli organismi paritetici territoriali costituiti ai sensi dell'A.I. 3/9/96 (OPTA)

1. Il Fondo interviene a garanzia del funzionamento dell'attività degli organismi territoriali così come previsto dal punto 1.3 dell'accordo interconfederale nazionale 3/9/96.

2. Le risorse necessarie verranno impegnate dal Fondo Sostegno al Reddito - interventi comuni, così come previsto dal punto 2.3 dell'accordo interconfederale regionale 28/11/96.

3. Compiti dell'OPTA:

l'organismo ha il compito di promuovere la prevenzione, anche con azioni finalizzate alla tutela e alla sicurezza in specifici comparti produttivi.

Ha funzioni di orientamento e di promozione di iniziative nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Programma i fabbisogni e gli obiettivi della formazione stessa e li verifica in sede di CPRA.

L'OPTA procede all'analisi del bacino di utenza, sulla base dei dati forniti dagli Enti preposti e dagli Osservatori, con riferimento alle tipologie aziendali, alla consistenza numerica dei comparti, all'analisi dei dati infortunistici e delle malattie professionali.

L'OPTA è la sede in cui si esplicano gli obblighi di informazione e consultazione; al fine di facilitare l'esercizio degli obblighi da parte delle imprese, adotta gli schemi e le procedure definite a livello regionale; effettua, sulla base dei dati forniti dagli enti preposti e dagli osservatori contrattuali, il monitoraggio dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni o promossi dalle Organizzazioni Artigiane.

L'OPTA, inoltre, può fornire alle USL indicazioni in merito alle attività di prevenzione, igiene, sicurezza e tutela della salute anche al fine di consentire che lo svolgimento dell'intero arco dei compiti, compresa la vigilanza, ad esse assegnati, tenga conto della specifica realtà produttiva delle piccole imprese e degli impegni, congiuntamente assunti dalle parti territoriali, per agevolare e garantire la realizzazione delle misure di prevenzione e protezione.

L'OPTA riceve, con relativa comunicazione, l'elenco dei responsabili (del servizio, dell'evacuazione, dell'antincendio, del pronto soccorso) e degli addetti, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; riceve le designazioni dei medici competenti effettuate dalle imprese.

L'OPTA è prima istanza di riferimento in merito a eventuali controversie sulle modalità applicative delle norme di legge regolamentate dall'accordo 3/9/96.

4. L'Organismo è coordinato congiuntamente da un componente di espressione delle Organizzazioni Artigiane delle Organizzazioni Sindacali che vengono nominati dalla prima riunione utile per l'insediamento dell'OPTA e restano in carica per un biennio.

5 Il Fondo Sostegno al Reddito - interventi comuni. al fine di garantire la funzionalità degli organismi territoriali così come previsto al punto 1, stanzerà ogni anno un importo per la voce specifica di spesa sulla base delle disponibilità di bilancio.

6. Gli stanziamenti verranno suddivisi. per l'anno 1997, in parti tre uguali finalizzate rispettivamente al funzionamento della struttura tecnica fornita dall'EBER e ai 2 coordinatori. previsti dal punto 2.5 dell'accordo interconfederale regionale 28/11/96 (all. 2 Organismo paritetico territoriale).

7. Per l'anno 1997 le suddivisioni delle risorse per singolo bacino verranno effettuate sulla base delle imprese artigiane con dipendenti desumibili dalla banca dati in possesso dell'EBER.

8. Il Comitato di Gestione verifica. nel corso dell'anno. la funzionalità delle strutture territoriali e l'eventuale compatibilità delle risorse impegnate.

PUNTO 5 - Regolamentazione per il funzionamento dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza costituiti ai sensi dell'A.I. 3/9/96

A. Rappresentante territoriale per la sicurezza (impresa fino a 15 dipendenti, esclusi apprendisti e assunti con CFL)

1. Nell'ambito territoriale definito per gli OPTA. vengono istituiti i Rappresentanti Territoriali dei Lavoratori alla Sicurezza (di seguito denominati RLST). formalizzati dalle OO.SS firmatarie dell'A.I. 3/9/96, intendendosi per queste ultime sia le Organizzazioni confederali. che le rispettive Federazioni di Categoria. I rappresentanti territoriali per la sicurezza potranno essere designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese territorialmente interessate.

2. Concorrono al finanziamento del RLST le imprese fino a 15 dipendenti nelle quali, in applicazione delle procedure previste dall'Accordo Interconfederale 3/9/96, non sia stato eletto il Rappresentante Aziendale per la Sicurezza.
Il finanziamento, ai sensi del punto 4.11 A.I. 3/9/96, risulta pari a L. 10.000 annue per dipendente. Le imprese non artigiane o operanti in settori nei quali non siano stati stipulati C.C.N.L. specifici dell'artigianato, associate alle confederazioni firmatarie dell'A.I. 3/9/96, sono tenute al versamento di una quota pari a L. 25.000 di cui L.10.000 per la costituzione dei Rappresentanti Territoriali alla Sicurezza e L. 15.000 per l'accesso agli OPTA al fine di ottemperare agli obblighi di legge. Sulla base di quanto previsto al punto 4.13 dell'A.I. 3/9/96, le risorse per il funzionamento degli RLST e del CPRA verranno raccolte tramite versamenti delle imprese al Fondo Relazioni Sindacali (previsto dall'A.I. 21/7/88), gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.
Pertanto le imprese fino a 15 dipendenti nelle quali, in applicazione delle procedure previste dall'Accordo Interconfederale 3/9/96, non sia stato eletto il Rappresentante Aziendale per la Sicurezza, sono tenute a versare al Fondo Relazioni Sindacali L.19.000 annuali per ogni dipendente in forza al 31 Ottobre.
Viene costituita all'interno del Fondo una Commissione paritetica di controllo, per verificare il flusso dei versamenti ed operare una corretta divisione delle risorse per le rispettive finalità (L.7.500 per la rappresentanza sindacale, L. 1.500 per le attività comuni, L.8.000 per i RLST, L. 2.000 per il CPRA).
3. Le imprese di nuova costituzione dovranno versare, entro il giorno 20 del mese successivo a quello in cui effettuano l'assunzione di personale dipendente, una quota pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di copertura fino a fine anno, Le quote andranno versate sulla base dei lavoratori in forza al termine del primo mese nel quale si effettuano le assunzioni. Per "imprese di nuova costituzione" si intendono anche le imprese precedentemente costituite e che, per la prima volta nel corso dell'anno, si dotano di personale dipendente.
I datori di lavoro esporranno, in uno dei righi in bianco dei quadri B-C del Mod. DM10/2 relativo al mese di assunzione, l'importo del contributo a favore del Fondo Relazioni Sindacali preceduto dalla dicitura "Contr.Ass.Contr." e dal codice "W 150".
Il versamento verrà effettuato entro il 20 del mese successivo, data di scadenza del DM10.
Le imprese tenute sia al versamento delle quote relative al Fondo Relazioni Sindacali sia agli adempimenti relativi all'Accordo Interconfederale Nazionale 3/9/96 per il finanziamento del rappresentante territoriale alla sicurezza, potranno sommare gli importi a favore del Fondo e effettuare un unico versamento.
4. Le risorse necessarie per lo svolgimento dell'attività prevista per i RLST, derivano dall'utilizzo di una parte (L.8.000) delle L.10.000 a dipendente, versate dalle imprese ai sensi del punto 4.11 dell'A.I. 3/9/96.
5. I RLST, trascorsa la fase transitoria, pur rientrando nel sistema generale di rappresentanza dei lavoratori delle imprese che occupano fino a 15 dipendenti, non possono identificarsi nei rappresentanti sindacali di bacino previsti dall'A.I. 21/7/88.
6. I RLST, qualora siano lavoratori, non potranno essere scelti in aziende con meno di 5 dipendenti.
7. I RSL sono consultati (sulle materie previste dalla 626) nella sede dell'OPTA, tramite l'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato o tramite i vari soggetti qualificati e delegati dal datore di lavoro.
8. L'accesso ai luoghi di lavoro del RLS avviene alla presenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato. A tal fine il RLST deve comunicare per iscritto alla componente datoriale dell'OPTA le aziende interessate, per permettere alla componente datoriale stessa di indicare una o più persone delegate all'accesso ai luoghi di lavoro assieme al RLST Entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta scritta l'Associazione a cui l'impresa interessata è iscritta o ha dato mandato deve confermare la propria disponibilità e l'accesso all'impresa dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni. Il RLST procederà comunque nell'esercizio delle sue prerogative nei termini temporali sopra previsti anche in caso di mancata conferma.

I termini complessivi delle precedenti procedure sono ridotti a 3 giorni per emergenze che attengono al pregiudizio della sicurezza dei lavoratori, fermi restando i diritti del lavoratore in casi di pericolo grave ed immediato.

9. Il RLST esercita le proprie attribuzioni di conoscenza, di consultazione e di formulazione di pareri (previsto dall'art.19 comma c e seguenti della 626) presso la sede dell'OPTA.

Le aziende pertanto devono inviare presso la sede degli OPTA le autocertificazioni o i risultati finali delle valutazioni del rischio, anche tramite i servizi di prevenzione.

10. Qualora i RLST siano dipendenti delle imprese, hanno diritto ad un periodo di aspettativa non retribuita, per l'intera durata del loro mandato, con richiesta avanzata dalle OO.SS. che li hanno formalizzati; al lavoratore RLST viene garantita la conservazione del posto.

11. I RLST restano in carica per 3 anni.

12. Per lo svolgimento dell'attività ai RLST sono riconosciute le risorse accantonate provvisoriamente presso il Fondo Relazioni Sindacali che provvederà alla ripartizione degli accantonamenti per gli ambiti territoriali individuati sulla base della documentazione che, congiuntamente, le OO.SS. presenteranno.

Successivamente verrà istituito un Fondo regionale specifico gestito pariteticamente per svolgere i compiti di cui sopra.

B. Rappresentante aziendale per la sicurezza (imprese con più di 15 dipendenti, esclusi gli apprendisti e gli assunti con CFL)

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza interno all'azienda (di seguito denominato RLSA) è eletto dai lavoratori nell'ambito delle RSU, o, in assenza, fra gli stessi lavoratori.

2. Le OO.SS. comunicano, con un preavviso di almeno 3 giorni, alle OO.AA. costituite presso gli OPTA, la data di svolgimento dell'assemblea aziendale per l'elezione del rappresentante aziendale alla sicurezza.

3. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

4. Per l'elezione i lavoratori nominano il segretario di seggio che redige anche il verbale delle elezioni e lo invia al datore di lavoro.

5. Il datore di lavoro comunica all'OPTA il nominativo del RLSA eletto.

6. Il RLSA resta in carica per 3 anni.

7. Al RLSA vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

Il RLSA deve comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore, l'utilizzo del permesso.

Non vengono calcolate nel monte ore, le ore autorizzate per gli adempimenti previsti all'art.19 della 626 lettere b, c, d, g, i, l.

8. Per l'espletamento del proprio incarico l'azienda dovrà fornire al RLSA le informazioni richieste e permettere la consultazione del documento sulla valutazione dei rischi. Ditali notizie il RLSA è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale (art. 19 della 626 comma 1 lettere e ed f).

Il RLSA può formulare proprie proposte che devono risultare nel modulo della consultazione.

9. Il RLSA può chiedere la convocazione della riunione periodica prevista dall'art.11 comma 1 della 626 in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni

di prevenzione in azienda.

Di norma le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.