

della lavoratrice/del lavoratore nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione dello smart-working è sospesa fino alla sua risoluzione.

Formazione

16. Prima dell'inizio dello smart-working, in favore delle lavoratrici/dei lavoratori, verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le caratteristiche e modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart-working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

17. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Diritti e doveri della lavoratrice/del lavoratore

18. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione lavorativa dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto nell'art. (Doveri) del presente CCNL.

19. La lavoratrice/ e Il lavoratore che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, devono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. La lavoratrice/Il lavoratore hanno diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

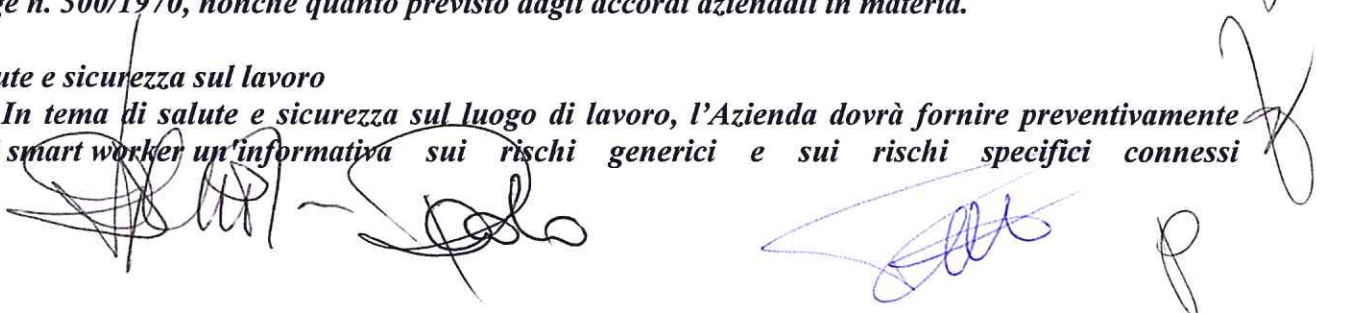
20. La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL. La lavoratrice/il lavoratore in smart-working hanno diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presti la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale,

21. I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart-working concorrono al raggiungimento degli eventuali obiettivi previsti ai fini dell'erogazione del premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali.

22. Alla lavoratrice/al lavoratore in smart-working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

Salute e sicurezza sul lavoro

23. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire preventivamente agli smart worker un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi



all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart-working. Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione preventiva di cui al precedente punto 16, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto la lavoratrice/il lavoratore è tenuto.

24. La lavoratrice/il lavoratore hanno l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

25. Qualora una lavoratrice/un lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in smart-working subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Azienda fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

26. Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica quanto previsto dal presente CCNL.

27. Annualmente verrà fornito da parte dell'Ente Bilaterale EBCE alle Parti firmatarie della presente disciplina, un report con l'indicazione dei dati relativi allo sviluppo dell'istituto normativo dello Smart working.

Art. (Controlli a distanza) – Articolo Nuovo

E' vietata l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti finalizzati all'esclusivo controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

L'installazione di impianti audiovisivi ed altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati nel rispetto dei limiti previsti all'interno dell'art. 4, legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 del D.Lgs.151/15.per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con la R.S.A. o con la O.S firmataria del presente CCNL.

Con finalità non esaustive ma per mera esemplificazione, di seguito si specificano alcuni strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ai sensi del comma 2 dell'art. 4, legge n. 300 del 1970: dispositivi elettronici quali pc, tablet (inclusi quelli utilizzati per la consegna di prodotti e pezzi di ricambio con firma grafometrica), telefoni e smartphone.

Al fine di rendere utilizzabili le informazioni raccolte, in attuazione dell'art. 4, comma 3, legge n. 300 del 1970, si considera adeguata la informazione scritta da parte del datore di lavoro sui seguenti aspetti: individuazione delle funzioni ed applicazioni attive, con chiarimento delle modalità di connessione o della necessità di esse allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente; individuazione dei dati che attraverso tale strumento (o attraverso ciascuna delle funzioni e/o applicazioni) possono essere raccolti; chiarimento sui comportamenti ammessi e vietati nell'utilizzo dello strumento; definizione dei possibili controlli; identificazione dei possibili utilizzi dei dati. L'informativa deve essere rilasciata per ciascuno strumento di lavoro.

TITOLO XXXIII

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PREVIDENZA COMPLEMENTARE WELFARE

Art. 199 (Ente Assistenza Sanitaria Integrativa) – Articolo Invariato

Art. 200 (Iscrizione) – Articolo Invariato

Art. 201 (Finanziamento Fondo EASI) – Articolo Modificato

La quota associativa annuale per ogni dipendente a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a 12 mesi e per gli apprendisti è pari a euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) suddivisi in 12 rate mensili da euro 12,00 (dodici/00) fino al 30 giugno 2015.

Dal 1° luglio 2015, la quota associativa annuale è fissata in euro 168,00 (centosessantotto/00) suddivisi in 12 rate mensili di cui euro 13,00 (tredici/00) a carico del datore di lavoro e 1,00 (uno/00) a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.

Dal 1° gennaio 2019, il contributo annuale è fissato in euro 180,00 (centottanta/00) suddivisi in 12 rate mensili di cui euro 13,50 (tredici/50) a carico del datore di lavoro e 1,50 (uno/50) a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.

.... *Omissis* ...

Il datore di lavoro che ometta il versamento è tenuto a corrispondere al lavoratore in busta paga un elemento distinto della retribuzione di **euro 30,00** per quattordici mensilità, utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali, compreso il Tfr.

Art. ... (Previdenza complementare) – Articolo Nuovo

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo Pensione Aperto “Il Mio Domani” costituito allo scopo esclusivo di consentire agli aderenti di disporre, all’atto del pensionamento di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio.

A decorrere dal 1 gennaio 2019

a. le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all' 1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR a favore dei lavoratori iscritti

b. i lavoratori iscritti possono versare una contribuzione pari allo 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR mediante trattenuta mensile in busta paga.

Resta ferma la facoltà del lavoratore di contribuire al Fondo Pensione anche in misura superiore a quanto previsto dal punto b. del presente articolo, dandone opportuna comunicazione all'Azienda.

I lavoratori aderenti possono contribuire al Fondo conferendo, anche esclusivamente, i flussi di TFR in maturazione nella misura minima del 30%.

L'obbligo contributivo, così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Pensione Aperto “Il Mio Domani” (Gruppo Bancario Intesa San Paolo) di cui al primo comma.

Ai fini della determinazione dei costi amministrativi annuali del Fondo Pensione si conviene che i potenziali aderenti siano considerati complessivamente tra tutti i lavoratori per cui si applica questo CCNL e quindi non computati sulle singole aziende convenzionate.

Art (Welfare) – Articolo Nuovo

A decorrere dal mese di gennaio 2019, le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani e strumenti di “flexible benefits”, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di € 100 per il 2019, € 120 per il 2020 ed € 140 per il 2021 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1 gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre sempre di ogni anno:

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° Gennaio-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le R.S.A. – laddove costituite - per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

ASSOCED, LAIT e UGL Terziario, per le piccole e medie imprese prive di rappresentanza sindacale dei lavoratori, comunque rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, convengono di conferire all'ente bilaterale EBCE la specifica regolamentazione per un utilizzo diretto ed esigibile in materia di welfare da parte delle aziende e dei lavoratori ai quali viene applicato il presente ccnl

A tal uopo EBCE per il corretto utilizzo della presente normativa e per dotare le aziende ed i lavoratori di adeguate forme di sostegno tecnico per l'utilizzo del piano di welfare e di flexible benefits , procederà ad individuare , attraverso specifiche convenzioni, piattaforme gestionali per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, d'istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto i lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori di anno in anno al Fondo Pensione Aperto “Il Mio Domani” (Gruppo Bancario Intesa San Paolo) secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori al fondo EASI, secondo direttive e linee operative successivamente definite, In caso di destinazione totale da parte del lavoratore della quota annuale di Welfare a favore del fondo EASI, il costo complessivo a carico dell'azienda non potrà superare le quote annuali indicate nel primo comma del presente articolo per ciascun degli anni 2019, 2020, 2021.

In fase di prima applicazione e comunque nel corso dell'anno 2019, le Parti stipulanti a livello territoriale, si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti

degli aventi diritto, fornendo adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina monitorando altresì l'applicazione nel medesimo territorio di riferimento.

In sede nazionale le Parti stesse valuteranno altresì l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Dichiarazione a verbale

Le parti precisano altresì che i valori indicati all'1° comma della presente disciplina, sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

STRUMENTI DI "WELFARE" - ESEMPLIFICAZIONI

- opere e servizi per finalità sociali
- riferimento normativo: art. 51, comma 2, lett. f) del Tuir
- regime fiscale e contributivo: non soggetti
- soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico
- modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
- strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
- possibile utilizzo di una piattaforma elettronica identificata sulla base di specifica convenzione a cura di EBCE.
- documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Finalità	Servizi
Educazione e istruzione	<ul style="list-style-type: none">- Corsi extraprofessionali- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)- Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	<ul style="list-style-type: none">- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, SPA, ...- Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...- Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze- Attività culturali (mostre e musei)- Biblioteche- Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)
Assistenza sociale	<ul style="list-style-type: none">- Assistenza domiciliare- Badanti



	- <i>Case di riposo (R.S.A.)</i>
<i>Assistenza sanitaria</i>	- <i>Checkup medici</i> - <i>Visite specialistiche</i> - <i>Cure odontoiatriche</i> - <i>Terapie e riabilitazione</i> - <i>Sportello ascolto psicologico</i>
<i>Culto</i>	- <i>Pellegrinaggi (pacchetti completi)</i>

Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti

- *Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f-bis), f-ter) del Tuir*
- *Regime fiscale e contributivo: non soggetti*
- *Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico*
- *Modalità di erogazione:*
 - *Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati*
 - *In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione*
 - *Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica*
 - *Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)*

<i>Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare</i>	- <i>Asili nido</i> - <i>Servizi di babysitting</i> - <i>Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore</i> - <i>Università e Master</i> - <i>Libri di testo scolastici e universitari</i>
<i>Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione</i>	- <i>Doposcuola o Pre-scuola</i> - <i>Buono pasto mensa scolastica</i> - <i>Scuolabus, gite didattiche</i> - <i>Frequenzazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)</i>
<i>Ludoteche e centri estivi e invernali</i>	- <i>Spese per frequentazione di campus</i>

	<i>estivi e invernali</i> - <i>Spese per frequentazione di ludoteche</i>
<i>Borse di studio</i>	- <i>Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio</i>
<i>Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti</i> - <i>Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)</i> - <i>Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua è richiesta certificazione medica)</i>	- <i>Badanti</i> - <i>Assistenza domiciliare</i> - <i>Case di riposo (R.S.A.)</i> - <i>Case di cura</i>

Beni e servizi in natura

- *Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del Tuir*

- *Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui;*

Attenzione: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione

- *Soggetti beneficiari: dipendenti*

- *Modalità di erogazione:*

- *Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati*

- *Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica*

- *Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi*

Esemplificazioni

- *Buoni spesa per generi alimentari*

- *Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)*

- *Buoni spesa per acquisti vari*

- *Buoni carburante*

- *Ricariche telefoniche*

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- *Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. d) del T.U.I.R.*

- Regime fiscale e contributivo: non soggetti

- Soggetti beneficiari: dipendenti

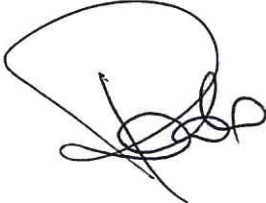
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

TITOLO XXXIV
ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 202 (Deposito contratto collettivo) – Articolo Invariato

P 2

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping loop followed by several smaller, connected strokes.A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop on the left side and several overlapping, vertical strokes on the right.A handwritten signature in black ink, starting with a large, rounded loop on the left and followed by several overlapping, horizontal strokes.A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, vertical strokes that form a somewhat rectangular shape.

TITOLO XXXV

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 203 (Decorrenza e durata) - Articolo Modificato

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, entra in vigore il 1° gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021.

Il contratto dovrà intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della sua scadenza.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà presentata, per consentire le trattative in tempo utile, sei mesi prima della sua scadenza.

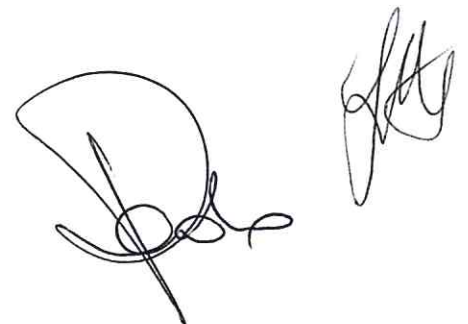
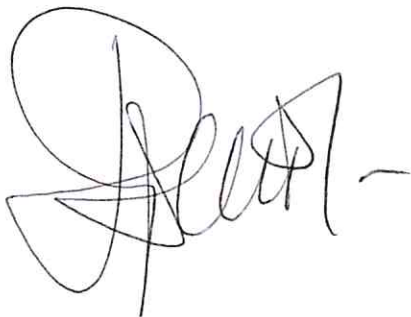
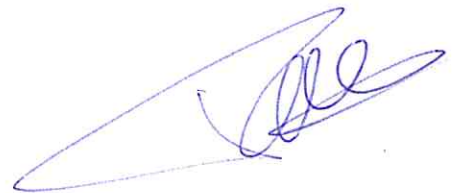
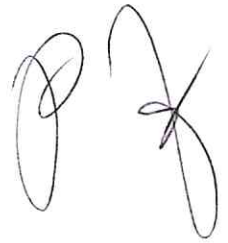
La parte che avrà ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Decorsi sette mesi dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

Le Parti concordano che i futuri contratti avranno durata triennale.

ALLEGATI 4

- **ALLEGATO 1 - Linee Guida - Contrattazione Aziendale (Nuovo Allegato)**
- **ALLEGATO 2 - Accordo Applicativo Del Decreto Legislativo N. 81 Del 2008 (Nuovo Allegato)**
- **ALLEGATO 3 - Accordo Detassazione Produttività Ebce (Nuovo Allegato)**
- **ALLEGATO 4 - Regolamento Commissione Certificazione (Nuovo Allegato)**



ALLEGATO 1 - LINEE GUIDA - CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Premessa

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Il presente documento è originato dalla previsione contrattuale di cui all'art del C.C.N.L. che disciplina la contrattazione aziendale

"Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche del comparto di riferimento.

Inoltre, le parti, definiranno modelli/schemi tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico aziendale nei vari sistemi aziendali presenti

Le linee guida di cui al presente documento, vengono dunque offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per "facilitare ed estendere" la contrattazione aziendale che prevede il raggiungimento di un'intesa negoziata tra aziende e lavoratori assistiti dalle rispettive Organizzazioni di rappresentanza che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore diffuso e diversificato con finalità partecipative della forza lavoro alla definizione dei criteri utili per l'individuazione degli indicatori economici.

Sempre secondo il citato art...., la contrattazione aziendale "... si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro".

Pertanto, se obiettivo comune delle parti è "Il raggiungimento di più elevati livelli di competitività" dell'impresa, la salvaguardia dei livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, la contrattazione aziendale, costituisce un'opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, il C.C.N.L. (sempre all'art... prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che potrà "intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso".

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

Parte A – Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi

A) Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed agli Organismi di rappresentanza a livello locale e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL Terziario.

B) Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed Istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

C) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza, redditività e di innovazione, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti. Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività e innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

D) Durata e procedure

L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Assoced territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato laddove costituita, ovvero ad Assoced Nazionale, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

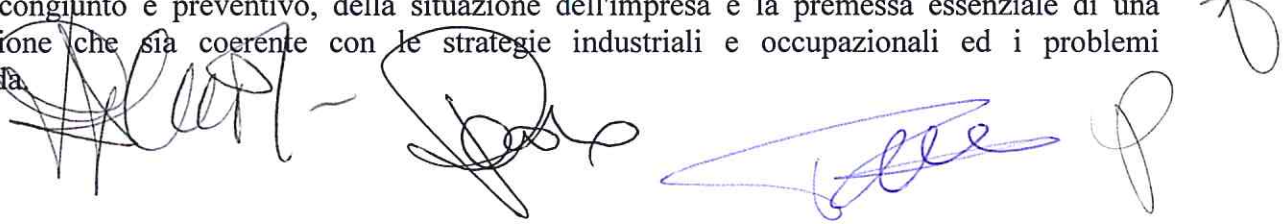
Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Parte B – Le Fasi della contrattazione

B.1 La fase preliminare: esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

Il C.C.N.L. prevede (all'art., lettera D) che "... Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente. In appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali".

L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie industriali e occupazionali ed i problemi dell'azienda.



Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla RSA ed all'organizzazione sindacale UGL Terziario, le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori.

RSA e organizzazione sindacale, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.

A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema di informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal C.C.N.L. per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo.

Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;

- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi); le suddette informazioni potranno essere limitate per quegli argomenti che possono assumere rilievo per le dinamiche legate alla concorrenza di mercato.

- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;

- indicazione e prima condivisione degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie.

Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza dei "requisiti essenziali di redditività ed efficienza" (cfr. art. .. lettera D) necessari all'impresa per competere sui mercati di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2 La definizione e la presentazione delle proposte relative all'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, RSA e organizzazione sindacale definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal C.C.N.L. (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

È importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3 La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico secondo i contenuti specificamente riportati nella lettera E) dell'art.... (contrattazione aziendale); in particolare si evidenziano gli aspetti più ricorrenti del sistema relazionale:

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, Tra queste, si richiamano in particolare:

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;
- gli orari di lavoro e la flessibilità, con particolare riferimento alla nuova procedura per la gestione delle flessibilità

- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento con esclusivo riferimento alle figure professionali emergenti e non ancora ricomprese nella classificazione del personale prevista dal presente C.C.N.L.;
- le iniziative a sostegno della formazione continua
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- le pari opportunità.

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà al seguenti passaggi:

La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il C.C.N.L. indica in via generale come obiettivi gli "aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività ed innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori". Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:

- generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
- di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
- misto, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.

È opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.

- La definizione delle scale parametrali, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.

- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc).

- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

Riguardo la natura del Premio di Risultato (PdR.), il C.C.N.L. ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti" (art lettera E del C.C.N.L.). Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il premio di risultato, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge, avuto anche riguardo alla specifica normativa relativa al welfare aziendale

- La definizione delle modalità di erogazione del premio.

Si devono concordare:

- le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;

- le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.

- i tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento dei risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.

- La clausola di onnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR).

- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori.

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).

- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica o organizzativa dell'azienda.

- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.

Poiché il C.C.N.L. prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e dei mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.

La definizione delle clausole per l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. È opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti l'ammontare e l'adempimento, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4 La fase di conciliazione

Il C.C.N.L. prevede che:

"Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Impresa e la R.S.A. aziendale possono richiedere l'intervento degli Organismi di rappresentanza datoriale e dei lavoratori a livello territoriale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

L'intervento delle parti territoriali o, eventualmente, nazionali avviene solo su "interessamento" delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni".

B.5 La fase di gestione dell'accordo

Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell'azienda e dei premi correlati, è opportuno che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione, i principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:

- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nei casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione.

- La (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie".

- L'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità.

La comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.).

- Le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità. Tali verifiche potranno riguardare:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;

- il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;

- le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);
- la definizione delle "azioni correttive" in vigore di contratto.

B.6 Comunicazioni e depositi

Il C.C.N.L. prevede che una volta sottoscritto l'accordo aziendale "gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti".

Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione Consultiva Nazionale presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE di cui all'art. ..., del C.C.N.L..

Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:

- presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla vigente normativa in materia;
- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

Parte C – L'Elemento economico di garanzia retributiva

Il vigente C.C.N.L. definisce un Elemento di garanzia retributiva che sarà operativo nel Gennaio 2022 nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.

In particolare, il C.C.N.L. definisce che:

"Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento economico di garanzia retributiva".

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'Elemento economico di garanzia retributiva per l'anno di competenza. Analogamente l'importo relativo all'elemento di garanzia sarà assorbito, sino a concorrenza, laddove saranno sottoscritti accordi aziendali in materia di welfare così come disciplinati all'art..... del presente CCNL, che prevedano valori economici superiori a quanto previsto dal citato art....

Scheda

Premi a obiettivi;

Tenendo conto delle diversità delle tipologie aziendali e avuto presente delle esperienze maturate nelle contrattazioni aziendali di vari settori, tali obiettivi, non in forma vincolante si possono riassumere in quattro aree principali che non sono però esaustive degli indicatori e degli obiettivi che le parti potranno sempre individuare, integrare e/o modificare:

- premi con parametri di redditività;
- premi con parametri di produttività;
- premi con parametri di efficienza, qualità ed innovazione;
- premi ad obiettivi specifici.

ALLEGATO 2 - ACCORDO APPLICATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 2008

Premesso

- che con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di seguito D.lgs. n. 81/2008, sono state razionalizzate e coordinate le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, di seguito D.lgs. n. 106/2009, ha apportato correzioni e integrazioni al D.lgs. n. 81/2008;
- che, nell'ambito dei centri elaborazione dati e delle aziende di servizi, la tutela della salute e della sicurezza va intesa e rivolta non solo nei confronti dei dipendenti degli stessi, ma anche dei collaboratori e dei liberi professionisti, in coerenza con il più esteso ambito di applicazione soggettivo del D.lgs. n. 81/2008 e in particolare gli artt. 2 e 7.
- che occorre considerare le peculiari esigenze di tutela dei lavoratori autonomi che operano nell'ambito del settore così identificato nella sfera di applicazione del presente ccnl;

Considerate

le competenze che l'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2008 assegna agli organismi paritetici; tutto ciò premesso e considerate le peculiarità strutturali del Settore, le parti convengono quanto segue:

PARTE PRIMA

RAPPRESENTANTI PER I LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza (R. L. S.)

Ai sensi dell'articolo 47 del D.lgs. 81/2008 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) 1 (uno) rappresentante per ogni azienda.

b) Considerata la peculiarità strutturale del Settore, è possibile definire il numero dei rappresentanti per la sicurezza a livello territoriale (Regione Provincia Comune Bacino). Tale possibilità è realizzabile, nell'ambito del 2° livello di contrattazione con specifici accordi che potranno prevedere anche l'Organismo Paritetico Territoriale (O.P.T.) Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme che sono previste dal D.lgs. 81/2008 che coerenti con quanto contenuto dal presente accordo di applicazione.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.lgs. 81/2008 all'articolo 50, comma 2, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

2. Procedure per l'individuazione del Rappresentante per la Sicurezza e modalità di elezione

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori dell'Azienda, con le diverse modalità d'impiego e/o di prestazione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda di riferimento.

Possono essere eletti tutti i partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell'Azienda.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio stabiliranno le regole per l'elezione e nomineranno, al loro interno, il segretario che dopo lo spoglio delle schede oppure delle diverse modalità di voto stabilite dai lavoratori, provvederà a redigere il verbale di elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro e da questi, ove costituito, tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Nazionale ovvero Territoriale ove costituito, che provvederà ad iscrivere il nominativo in apposita lista e trasmetterlo agli Enti preposti.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

La Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova Rappresentanza e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni dall'incarico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza oppure di risoluzione del rapporto di lavoro, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza, rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalle dimissioni oppure alla data di risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Le date e gli orari delle elezioni di rinnovo potranno svolgersi con le modalità richiamate al comma 6 dell'articolo 47 del D.lgs. n. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza eletti e/o designati saranno chiamati a partecipare anche alle iniziative formative predisposte e gestite secondo quanto definito dal presente Accordo.

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante della sicurezza territoriale

Qualora i lavoratori all'esito della procedura abbiano inequivocabilmente deciso di non eleggere un rappresentante della sicurezza interno all'Azienda, i datori di lavoro potranno fare riferimento al rappresentante per la sicurezza territoriale individuato dall'OPN ovvero dall'OPT laddove costituito in base ai requisiti che verranno definiti entro 3 mesi dalla stipula dell'Accordo territoriale di cui al punto b) dell'art. 1.

4. Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 50 del D.lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti modalità:

4.a Consultazione

In applicazione dell'articolo 50, comma 1°, lettere e) ed f) del D.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), oppure il documento di auto certificazione ai sensi dell'articolo 29, comma 5, e la relativa documentazione nonché l'eventuale documento di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI).

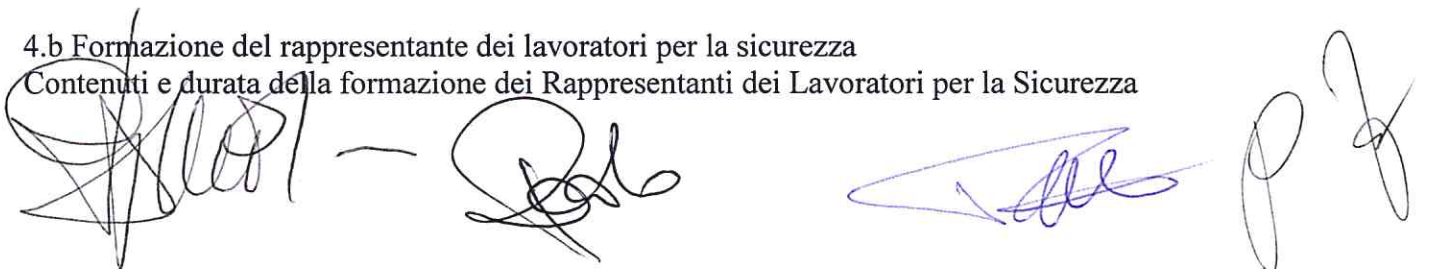
Il datore di lavoro, in attuazione dell'articolo 50, del D.lgs. 81/2008, consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto industriale, professionale e in materia di tutela dei dati.

Della consultazione potrà essere redatto un verbale. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa

4.b Formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Contenuti e durata della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza



Nel rispetto dei contenuti minimi richiamati al comma II dell'articolo 37 del D.lgs. n. 81 /2008, la formazione avrà una durata di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 (dodici) sui rischi specifici presenti nel settore e di 4 (quattro) ore annue per i datori di lavoro che occupano da 15 a 50 lavoratori e di 8 (otto) ore annue per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, quale obbligo di aggiornamento e avverrà secondo il programma e i moduli formativi predisposti dalle Parti firmatarie il CCNL sugli argomenti di seguito indicati:

- a) principi giuridici comunitari nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

I corsi di formazione, ove costituiti gli Enti Bilaterali Territoriali, devono essere organizzati in collaborazione con l'O.P.T. (organismo paritetico territoriale) ed in mancanza di questo con l'OPN (organismo paritetico nazionale).

L'OPN (in mancanza OPT) si riserva di valutare la congruità del corso organizzato con principi stabiliti dal presente CCNL.

La formazione non può comportare oneri economici a carico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e sarà svolta mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

PARTE SECONDA

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

5. Modelli di organizzazione e di gestione

Le parti attraverso gli organismi paritetici si impegnano alla predisposizione di modelli di organizzazione e gestione esimenti dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, come previsto dall'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008.

Il modello di organizzazione e gestione, al fine di avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dovrà avere le caratteristiche indicate dai commi 1 a 4 dell'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008.

L'adozione del modello di organizzazione e gestione per i datori di lavoro aventi fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11 del D.lgs. n. 81/2008.

PARTE TERZA

ORGANISMI PARITETICI

6. Definizione e attribuzione

Le Parti convengono di attribuire le competenze previste dal D.lgs. n. 81 /2008 per gli organismi paritetici al sistema della bilateralità del settore come disciplinato dal CCNL.

L'Ente Bilaterale nazionale EBCE avrà compiti di coordinamento, finanziamento e supervisione, quale organismo paritetico nazionale (di seguito OPN), sulle attività che il presente Protocollo intende attribuire agli Enti bilaterali, in quanto organismi paritetici territoriali (OPT).

L'organismo paritetico territoriale supporta il datore di lavoro nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione di un modello di organizzazione e gestione del rischio di cui al paragrafo precedente.

L'ente paritetico svolge o promuove, in particolare:

- attività di formazione dei lavoratori, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- rilascio dell'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto, tra cui l'asseverazione della adozione dei modelli di organizzazione e gestione di cui al paragrafo precedente;

7. Fondo di sostegno alla pariteticità, alla formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese

Gli organismi paritetici territoriali ovvero l'OPN, comunica/no all'INAIL il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali per i Datori di lavoro che non hanno individuato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno. Le aziende nel cui ambito non è eletto l'RLS partecipano al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 81/2008.

Il Fondo ha quali obiettivi il:

- sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;
- finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile, e dei lavoratori autonomi;
- sostegno delle attività degli organismi paritetici.

Il Fondo è finanziato da un contributo a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 48, terzo comma, del D.lgs. n. 81/2008 in misura pari a 2 ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso il azienda.

Si rinvia agli accordi di cui all'articolo 48, comma 3, del D.lgs. n. 81/2008 l'individuazione di attività per cui, essendovi equivalenti sistemi di rappresentanza o pariteticità, le aziende, a condizione che aderiscano a tali sistemi, non sono tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 81/2008.

PARTE QUARTA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

8. Sulla base di quanto indicato al comma 1 dell'articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008 tutti i lavoratori, quali definiti all'articolo 2 del D.lgs. n. 81/2008, riceveranno una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza avente particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione nel settore e del luogo di lavoro, organi di vigilanza, controllo e assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione del Settore ed in particolare alle peculiarità delle diverse Aree Professionali che lo compongono.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico, devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro/impiego;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento specifico dovrà essere effettuato da persone esperte e sul luogo di lavoro.

8.a Contenuti Minimi e Durata della formazione per i lavoratori del Settore

Per la durata ed i contenuti minimi della formazione si rinvia a quanto disposto dall'Accordo in Conferenza permanente Stato Regioni in essere.

9. Informazione dei lavoratori

Considerata l'importanza delle attività divulgative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro svolte dalla bilateralità, le parti convengono che la documentazione elaborata dall' Ente bilaterale nazionale EBCE costituisce fonte di informazione ufficiale per i lavoratori del settore.

ALLEGATO 3 - ACCORDO DETASSAZIONE PRODUTTIVITÀ EBCE

**ACCORDO QUADRO ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI
PRODUTTIVITÀ e/o WELFARE**

(Decreto interministeriale 25 marzo 2016, recante modalità di attuazione delle misure previste dall'art. 1, commi 182 – 191, L. 208/2015)

Il giorno 13 del mese di novembre dell'anno 2017, presso ASSOCED, in via Duilio, 13 - Roma, si sono riuniti:

ASSOCED, rappresentata da _____

LAIT, rappresentata da _____

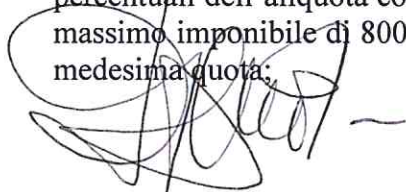
e

UGL Terziario, rappresentata da _____

al fine di condividere un modello di accordo territoriale, da proporre alle proprie rappresentanze Regionali per l'applicazione al personale a cui è applicato il CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali, e S.T.P. sottoscritto da ASSOCED, LAIT e UGL Terziario, della detassazione sulle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in virtù di incrementi di produttività e ad innovazione ed efficienza organizzativa.

PREMESSO

- che l'art. 1 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge stabilità 2016) così come novellato dall'art.1, commi 160-163, L. 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio per il 2017) e dal DL n. 50 del 24 aprile 2017, ha previsto al comma 182 che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabile e verificabile;
- che l'art 55 del DL n. 50 del 24 aprile 2017, sostituendo integralmente il comma 189 dell'art.1 L.208/2015 che prevedeva l'innalzamento a 4.000 euro delle somme oggetto di detassazione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, introduce, alle condizioni già previste per la fruizione del beneficio fiscale (il tetto viene livellato ad un ammontare massimo di 3.000 euro), la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva (dei contributi IVS) a carico del datore di lavoro su un massimo imponibile di 800 euro ed una decontribuzione totale in favore del lavoratore sulla medesima quota;



- che la legge di stabilità 2016 accorda ai lavoratori la possibilità, qualora prevista dalla contrattazione di secondo livello, di commutare, in tutto o in parte, il premio di risultato in beni e servizi connotati da particolare utilità sociale, ossia aventi le finalità previste dal comma 1 dell'art. 100 del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.), e che detti beni e servizi saranno esenti da imposizione fiscale;
- che l'art. 1, comma 187 della legge di stabilità 2016 prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- che l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- che il decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile.

SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

l'allegato modello di accordo territoriale sarà utilizzato per dare attuazione alle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione; la possibilità per il lavoratore di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di welfare, prestazioni, beni, opere e servizi; coinvolgimento paritetico dei lavoratori, entro il limite massimo previsto dalla normativa vigente.

Letto, concordato e sottoscritto

ASSOCED

.....

UGL TERZIARIO

.....

LAIT

.....

ACCORDO TERRITORIALE REGIONE _____

**ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA', DELLA
PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E DEI SERVIZI DI WELFARE**

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno 2017, presso la sede di
ASSOCED di _____, in via _____, si sono riuniti:

ASSOCED (Delegazione Regionale), rappresentata da _____

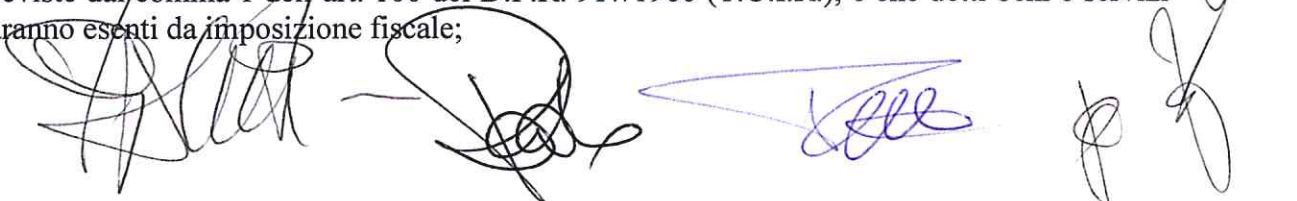
LAIT (Delegazione Regionale), rappresentata da _____

e

UGL Terziario (Delegazione Regionale), rappresentata da _____

PREMESSO

- che l'art. 1 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge stabilità 2016) così come novellato dall'art. 1, commi 160-163, L. 11 dicembre 2016, n. 232 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017- 2019) e dal DL n. 50 del 24 aprile 2017, ha previsto al comma 182 che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabile e verificabile;
- che l'art 55 del DL n. 50 del 24 aprile 2017, sostituendo integralmente il comma 189 dell'art.1 L.208/2015 che prevedeva l'innalzamento a 4.000 euro delle somme oggetto di detassazione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, introduce, alle condizioni già previste per la fruizione del beneficio fiscale (il tetto viene livellato ad un ammontare massimo di 3.000 euro), la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva (dei contributi IVS) a carico del datore di lavoro su un massimo imponibile di 800 euro ed una decontribuzione totale in favore del lavoratore sulla medesima quota;
- che i commi da 183 a 186 dell'art 1, legge di stabilità 2016, prevedono che la suddetta detassazione trovi applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme a titolo di premio di risultato, a euro 80.000;
- che la legge di stabilità 2016 accorda inoltre ai lavoratori la possibilità, qualora prevista dalla contrattazione di secondo livello, di commutare, in tutto o in parte, il premio di risultato in beni e servizi connotati da particolare utilità sociale, ossia aventi le finalità previste dal comma 1 dell'art. 100 del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.), e che detti beni e servizi saranno esenti da imposizione fiscale;



- che l'art.1, comma 187, legge di stabilità 2016 prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- che l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- che il decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile;
- che l'articolo 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016 stabilisce che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, i contratti collettivi devono essere depositati in via telematica presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto stesso;
- che l'art. 5, comma 1 del decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 stabilisce che le disposizioni di cui all'art.1, commi 182-191, L. n. 208/2015 si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi

-

VISTI

- la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate del 19 ottobre 2018, n. 78/E "Interpello art. 11, legge 27 luglio 2000, n. 212 – Reddito di lavoro dipendente – detassazione Premi di risultato – art. 1, commi 182 a 189, legge n. 208 del 2015 e ss. mm. (legge n. 208 del 2015)";
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E "Premi di risultato e welfare aziendale – art 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge stabilità 2016)";
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle imposte sui Redditi TUIR";

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Il presente Accordo Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (criterio della misurabilità) che possono consistere nell'aumento della produzione o nei risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (criterio dell'incrementabilità), rispetto al periodo congruo di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (criterio di verificabilità).

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo i datori di lavoro della Regione _____, che siano associati alle Associazioni di categoria aderenti al sistema di rappresentanza di ASSOCED e LAIT, possono applicare la citata normativa di agevolazione fiscale ai lavoratori per le voci retributive corrisposte in relazione ad incrementi di competitività e di produttività ed al coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

I datori di lavoro dovranno altresì applicare e rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e S.T.P. sottoscritto da ASSOCED, LAIT e UGL Terziario (compresi tutti gli istituti contrattuali previsti, tra cui l'adesione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, al Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa, Fondo EASI e il versamento del contributo di Assistenza contrattuale W450).

Pertanto, le strutture applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al decreto interministeriale del 25 marzo 2016, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori.

La struttura che applica il presente accordo è tenuta, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, a dichiarare :

- La volontà di aderire al presente accordo territoriale;
- Di essere associata alle Associazioni di categoria aderenti al sistema di rappresentanza di ASSOCED e LAIT
- Di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e S.T.P., sottoscritto da ASSOCED, LAIT e UGL Terziario;

E' tenuta altresì a dichiarare ed ad informare i lavoratori e le parti firmatarie del presente accordo circa:

- il periodo congruo preso a riferimento;
- gli indici di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione utilizzati;
- gli obiettivi al raggiungimento dei quali subordinare l'erogazione del premio;
- i criteri di misurazione;
- la stima del valore medio annuo pro capite del premio relativo al periodo di riferimento, corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi dell'art. 1, comma 184 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla circolare n. 28/E 2016.

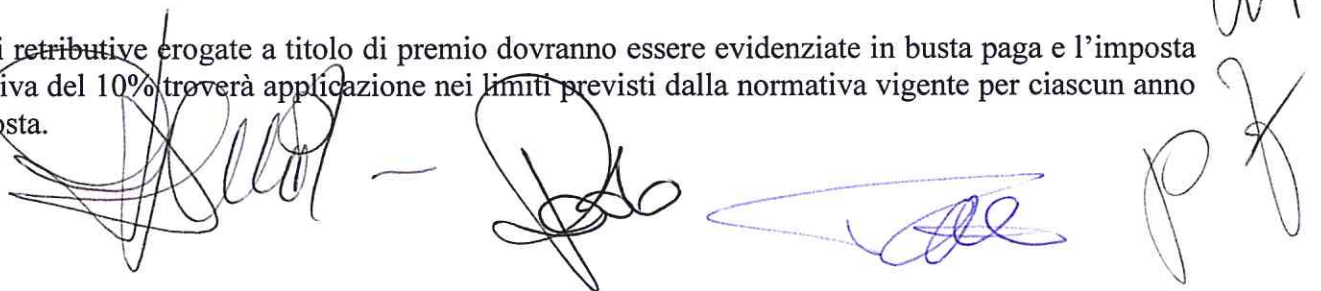
La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 – parte integrante dell'accordo - da compilare e trasmettere esclusivamente tramite PEC ad ASSOCED e LAIT e alle associazioni territoriali di riferimento nonché all'EBCE.

La stessa comunicazione sarà trasmessa dai datori di lavoro, anche tramite mail, a tutti i dipendenti unitamente ad una copia del presente accordo.

Alle parti firmatarie del presente accordo è riconosciuta la facoltà di organizzare momenti o modalità informative sui contenuti dell'accordo da esercitare con tempi e modi definite con l'impresa e con il coinvolgimento dell'Ente Bilaterale EBCE.

Concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, verrà data ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite PEC ad ASSOCED e LAIT e alle associazioni territoriali di riferimento nonché all'EBCE.

Le voci retributive erogate a titolo di premio dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nei limiti previsti dalla normativa vigente per ciascun anno di imposta.



Opzione Welfare

Il lavoratore può scegliere di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di welfare, prestazioni, beni, opere e servizi, erogati anche attraverso il sistema della bilateralità di settore. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.), non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva.

Il datore di lavoro indicherà pertanto se vi è la possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sottoforma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare). In tale ipotesi il datore di lavoro informerà il lavoratore di tale opzione e indicherà i servizi welfare fruibili.

Il lavoratore che intenda avvalersi di tale opzione, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa comunicherà al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 T.U.I.R. potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare della Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Al fine di incentivare gli schemi organizzativi della produzione e del lavoro, orientati ad accrescere la motivazione del personale, le parti firmatarie del presente accordo potranno attivare iniziative sul territorio volte ad accrescere la cultura del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sulla base di quanto previsto dal Decreto 25 marzo 2016 e dalla circolare n. 28/E.

Le parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSU/RSA, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

- la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione;
- strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;
- la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione all'ITL a cura di una delle parti firmatarie.

Il datore di lavoro che intenda dare applicazione al presente accordo presso la propria struttura è tenuto a trasmettere all'ITL, con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

Il presente accordo ha durata di 24 mesi dalla sua sottoscrizione. Se non disdettato entro 60 giorni dalla scadenza, si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno.

Se disdettato sono fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite a incrementi determinatisi nell'anno precedente.

Le parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (euro 80.000), il limite massimo dell'importo detassabile (euro 3.000) o l'aumento del limite a seguito del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (euro 3.000), le predette somme indicate nel presente Accordo Territoriale devono intendersi aumentate automaticamente.

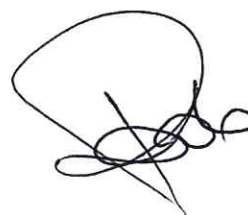
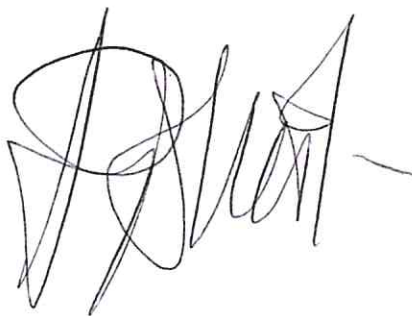
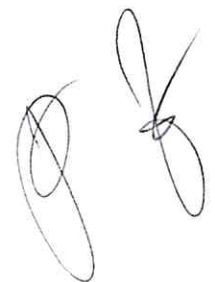
Le parti stipulanti dichiarano che il presente accordo è totalmente conforme alle finalità delle norme dichiarate in premessa.

Letto, concordato e sottoscritto

**ASSOCED
DELEGAZIONE REGIONALE**

**UGL TRZIARIO
DELEGAZIONE REGIONALE**

**LAIT
DELEGAZIONE REGIONALE**



Allegato – A

**COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO TERRITORIALE ATTUATIVO
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA'
E/O SERVIZI DI WELFARE E DI DEFINIZIONE DEI PARAMETRI PER LA
DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO**

Dichiarazione per la detassazione dei premi di risultato e/o di welfare come da Accordo Territoriale

sottoscritto in data _____ da ASSOCED di _____, LAIT di _____ e da UGL Terziario _____

Il sottoscritto _____

In qualità di legale rappresentante della Società _____

Numero dipendenti _____

Codice Fiscale _____ Partita Iva _____

Matricola Inps _____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov _____

Indirizzo _____ Cap _____ Tel _____

Con sede operativa in _____ Prov _____

Email _____

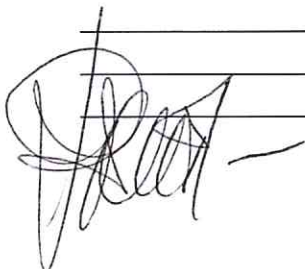
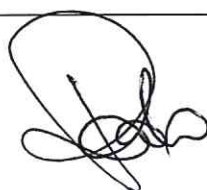
Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Territoriale sottoscritto in data _____ tra ASSOCED _____, LAIT _____ e da UGL Terziario _____

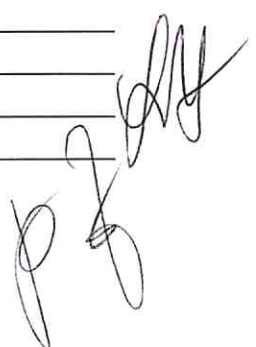
Dichiara sotto la propria responsabilità:

- La volontà di aderire all'Accordo Territoriale;
- Di rientrare nell'ambito di applicazione in quanto si adotta e applica integralmente i CCNL dei Centri Elaborazione Dati sottoscritto in data 9 luglio 2015 ai dipendenti operanti presso le strutture aziendali;
- Di aver istituito un premio di risultato con riferimento a quanto sotto indicato;
- Il periodo congruo preso a riferimento per la misurazione degli indicatori di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione è il seguente (esempio: trimestre, semestre) _____
- Di aver adottato il/i seguente/i indicatore/i per la misurazione degli incrementi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione

INDICATORI	INDICATORI
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti	<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo
<input type="checkbox"/> MOL/Va di bilancio	<input type="checkbox"/> Numero brevetti depositati
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
<input type="checkbox"/> Diminuzioni numero di riparazioni, rilavorazioni	<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione	<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna	<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori	<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione lavoro	<input type="checkbox"/> Ristorni
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)	<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario
<input type="checkbox"/> Altro	<input type="checkbox"/> Altro

- Che il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore/i sopra indicato/i nel periodo congruo di cui sopra opera nel seguente modo con riferimento ai seguenti parametri (indicare il livello atteso di incremento/miglioramento dei valori dell'indicatore/indicatori sopra indicato/indicati ai fini dell'erogazione del premio. Esempio: il premio sarà erogato al verificarsi del% dell'indicatore "Volume della produzione/n. dipendenti" rispetto ai risultati ottenuti nel periodo _____. Il periodo deve essere congruo per cui si dovranno prendere come riferimento uguali periodi temporali di comparazione ossia trimestre/i, semestre/i, anno/i).



- Composizione del premio: (se il premio è in funzione del risultato ottenuto in vari indicatori esplicitare il peso di ogni indicatore ad esempio: 80% legato all'incremento/miglioramento di valore dell'indicatore x + 20% legato all'incremento/miglioramento di valore dell'indicatore Y)

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione lavoro", "Lavoro Agile (smart working) e "Modifiche ai regimi di orario di lavoro".

- Le previsioni del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato:

euro _____

- Modalità di corresponsione:

- La previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare)

SI NO

- La previsione della possibilità di coinvolgimento paritetico del lavoratore nell'organizzazione del lavoro

SI NO

_____, _____

Firma dell'azienda

COMUNICAZIONE DEI RISULTATI DEL PREMIO EROGATO - Dichiarazione per la detassazione dei premi di risultato e/o di welfare come da Accordo Territoriale sottoscritto in data _____ da ASSOCED _____, LAIT _____ e da UGL Terziario _____

Il sottoscritto _____

In qualità di legale rappresentante della Società _____

Numero dipendenti _____

Codice Fiscale _____ Partita Iva _____

Matricola Inps _____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov _____

Indirizzo _____ Cap _____ Tel _____

Con sede operativa in _____ Prov _____

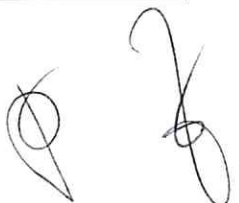
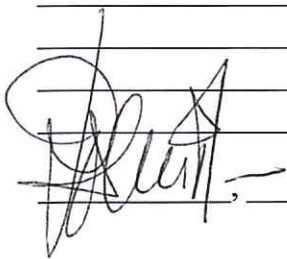
Email _____

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Territoriale sottoscritto in data _____ da ASSOCED _____, LAIT _____ e da UGL Terziario _____, ed in riferimento alla comunicazione di Adesione all'Accordo Territoriale nonché di definizione dei parametri per la determinazione del premio di risultato trasmessa in data _____

Dichiara sotto la propria responsabilità:

di aver raggiunto gli obiettivi dichiarati nella fase di comunicazione del premio per il seguente periodo oggetto di monitoraggio: _____ (specificare il periodo oggetto di verifica che ha dato diritto all'erogazione del premio)

Le risultanze alla base della corresponsione del premio sono le seguenti:



Firma dell'azienda

ALLEGATO 4 - REGOLAMENTO COMMISSIONE CERTIFICAZIONE

REGOLAMENTO

ART. 1 (COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE)

1. Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito denominato "decreto legislativo"), è istituita la Commissione Nazionale di Certificazione presso l'EBCE (di seguito anche Commissione), composta da soggetti, in possesso di specifiche competenze tecnico-giuridiche, designati dagli organi dell'EBCE e di cui al verbale di approvazione ed adozione del presente Regolamento.

2. La Commissione in sede di delibera deve essere composta da un minimo di 2 membri:

- da 1 a 4 rappresentanti di ASSOCEDE e LAIT;
- da 1 a 4 rappresentanti di UGL TERZIARIO.

Potranno inoltre essere nominati, e dunque far parte delle delibere della Commissione, esperti del settore.

L'incarico di componente della Commissione dura quattro anni ed è rinnovabile.

Nel caso di rinuncia da parte di taluni dei componenti della Commissione, il Consiglio Direttivo di EBCE / Assemblea dei Soci di EBCE provvederà alla sua sostituzione con propria delibera.

3. Il ruolo di Presidente della Commissione, è rivestito dal Presidente dell'EBCE. Il Presidente può nominare il Vice Presidente ed il Segretario della Commissione, scelti tra i componenti della medesima.

4. La Commissione è presieduta dal Presidente o, in sua mancanza, dal Vice Presidente. Essa inoltre, può dotarsi di una o più Commissioni istruttorie. Compito di dette Commissioni è quello di svolgere tutte le attività istruttorie, preliminari all'attività di vera e propria certificazione degli schemi contrattuali, e di garantire una assistenza attiva alle parti negoziali e alla Commissione.

5. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, ed alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto-Commissioni di certificazione.

6. Per la nomina dei membri supplenti per i casi di assenza o di impedimento (temporaneo o definitivo) provvede il Presidente della Commissione con proprio provvedimento. Il Presidente non può essere sostituito, se non nei casi di cui all'art. 6, comma 2 del presente regolamento, e comunque soltanto da soggetti in possesso delle competenze tecniche necessarie per rispondere alle esigenze di valutazione dei rapporti contrattuali portati all'attenzione della Commissione.

7. Alle riunioni della Commissione, a titolo meramente consultivo, possono partecipare tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento. A tale fine, la prima seduta della Commissione non può avvenire se non sono trascorsi 2 giorni liberi dall'inizio del procedimento. Della possibilità di partecipare alle riunioni della Commissione va data puntuale informazione nella comunicazione di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo.

Art. 2 (COMPETENZA DELLA COMMISSIONE)

1. Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, la certificazione del contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, inclusi i contatti di lavoro subordinato ed autonomo, nelle sue diverse forme, inclusi quelli di appalto, di somministrazione, di agenzia, di distacco, di modifica delle mansioni. La certificazione, inoltre, può concernere i contratti utilizzati per lo svolgimento di attività all'interno di luoghi confinati o a rischio di inquinamento, ai sensi del D.P.R. n. 177/2011. Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La procedura di certificazione, inoltre, può essere attivata per avvalersi di alcuni specifici istituti previsti dal contratto collettivo che le parti intendono applicare.

2. Le Commissioni di certificazione sono competenti a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c..
3. La Commissione di certificazione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità e di validazione per le ipotesi previste all'interno dei C.C.N.L. sottoscritti tra le parti sociali componenti l'EBCE.

Art. 3 (SEDE)

1. La Commissione è istituita ed ha sede presso l'EBCE.
2. La Commissione ha la facoltà di riunirsi con le medesime funzioni, compiti e competenze anche presso la propria sede o in via telematica, tramite teleconferenza.

Art. 4 (SOTTO-COMMISSIONI ISTRUTTORIE)

1. La Commissione può conferire compiti con finalità istruttorie alle articolazioni delle parti costituenti EBCE sui territori di competenza.
2. Le sotto-Commissioni istruttorie hanno compiti esclusivamente istruttori e non deliberativi. In particolare, le sotto-Commissioni avranno competenza relativa alla audizione delle parti o all'acquisizione di documenti utili per la valutazione finale da parte della Commissione.
3. In ogni caso, la Commissione delibera in maniera autonoma e non risulta in alcun modo vincolata dalle valutazioni delle Commissioni istruttorie.

Art. 5 (SUPPORTI TECNICI E COMPENSI)

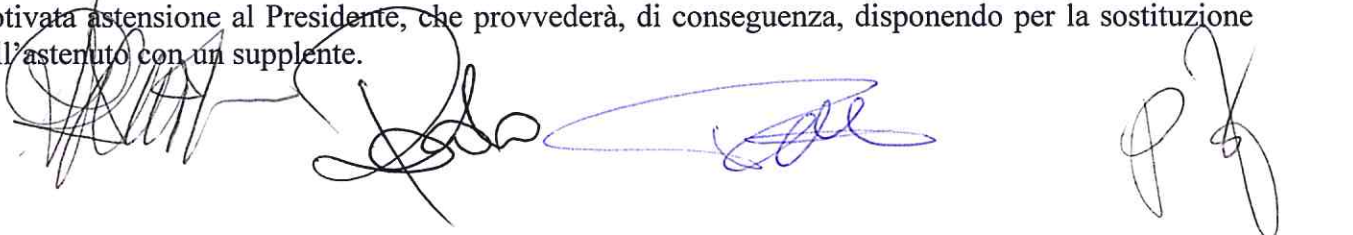
1. La Commissione di certificazione si avvale dei supporti tecnici e logistici messi a disposizione dall'EBCE. In particolare: idoneo locale per le riunioni e le audizioni; responsabile organizzativo e personale amministrativo per coadiuvare il Presidente; apparecchiature ed impianti informatici, telefonici e di riproduzione e relativi collegamenti, accessi e programmi; indirizzo di posta elettronica, sito internet e link espressamente dedicato alla attività di certificazione; documentazione legislativa, giurisprudenziale, amministrativa e scientifica inerente alle materie di competenza; banche dati informatiche.

Art. 6 (VALIDITA' DELLE SEDUTE E DELLE DELIBERE)

1. Ai fini della validità delle sedute della Commissione è richiesta la presenza di almeno due membri, e comunque di almeno uno di ciascuna parte.
2. La Commissione, essendo espressione della bilateralità, delibera all'unanimità.

Art. 7 (NORME RELATIVE AI MEMBRI DELLA COMMISSIONE)

1. Sono membri della Commissione i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1 e 2, del presente regolamento.
2. Tutti i membri della Commissione di Certificazione e delle Commissioni istruttorie sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della rispettiva Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri, ovvero: di loro parenti entro il quarto grado o conviventi; di persone fisiche o giuridiche con le quali essi intrattengano rapporti commerciali, di prestazione d'opera professionale o di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato; di individui od organizzazioni con cui essi stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui essi siano tutori, curatori, procuratori o agenti; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, di cui essi siano amministratori, gerenti, associati o dirigenti. Essi si asterranno altresì in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Nei casi sopra menzionati l'interessato comunicherà preventivamente la propria motivata astensione al Presidente, che provvederà, di conseguenza, disponendo per la sostituzione dell'astenuto con un supplente.



Art. 8 (ISTANZA DI CERTIFICAZIONE)

1. L'istanza di avvio della procedura di certificazione, formulata congiuntamente dalle parti interessate, è redatta per iscritto in conformità al modello e secondo le istruzioni pubblicate all'indirizzo internet www.ebce.it, alla voce "certificazione dei contratti".
2. Le istanze difformi dal modello sono comunque ricevibili purché, a giudizio della Commissione, rispondano ai requisiti di legge e del presente regolamento.

Art. 9 (REQUISITI ESSENZIALI DELL'ISTANZA)

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza di certificazione:
 - a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;
 - b) l'indicazione della natura giuridica e del tipo del contratto per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;
 - c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
 - d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;
 - e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi;
 - f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari;
 - g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

Art. 10 (PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA)

1. L'istanza di certificazione, completa degli allegati, è presentata alla Commissione mediante comunicazione a mezzo posta elettronica certificata all'indirizzo ebce@gigapec.it.
2. Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione integrativa richiesta decorre il termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b), del decreto legislativo.
3. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione.
4. Il termine di 30 (trenta) giorni di cui sopra si intende sospeso nel periodo feriale, che viene concordato dal 1° al 7 gennaio, dal 1° agosto al 1° settembre e dal 23 al 31 dicembre di ogni anno.

Art. 11 (COMUNICAZIONE ALL'ITL, REGISTRAZIONE E CONSERVAZIONE)

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, viene comunicato all'Ispettorato Territoriale del Lavoro l'inizio del procedimento ai sensi e agli effetti di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo n. 276/2003. Tuttavia, ai medesimi effetti, qualora la Commissione voglia richiedere alle parti interessate una documentazione integrativa, la comunicazione è rinviata al momento di ricezione della relativa documentazione.
2. Ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lettera a) del decreto legislativo n. 276/2003, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, alla Direzione provinciale del lavoro viene fornita comunicazione «dell'inizio del procedimento» con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.
3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro informatico

appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia sia dei supporti cartacei, ferme restando le corrispondenti registrazioni informatiche, ovvero in via informatica, con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'articolo 78, comma 3, del decreto decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso gli uffici dell'EBCE e ha la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato. A tal fine, le parti che hanno fatto richiesta di certificazione sono tenute a comunicare alla Commissione la data di estinzione del rapporto.

Art. 12 (VAGLIO PRELIMINARE)

1. Il Presidente o il Vice Presidente, nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo.

Art. 13 (CALENDARIZZAZIONE DEI LAVORI E AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Il Presidente o il Vice Presidente, verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più sotto-Commissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nei termini di legge, salvo quanto previsto dall'articolo 11 del presente regolamento.

2. Il Presidente, ove necessario, provvede senza indugio a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, indicando la data e l'ora stabilite. È possibile procedere all'audizione delle parti anche con gli strumenti telematici di cui all'articolo 3, comma 2 del presente regolamento. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta all'Ispettorato Territoriale del lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo e viene effettuata a mezzo di posta elettronica certificata.

Art. 14 (CONVOCAZIONE DELLE COMMISSIONI E COMUNICAZIONI)

1. Il Presidente o il Vice Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la sotto-Commissione comunicando ai membri ordinari a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno.

2. In caso di impedimento a partecipare alla riunione della Commissione o sotto-Commissione da parte di un membro ordinario, questo provvederà direttamente a darne comunicazione al Presidente della Commissione o al Vice Presidente, che, qualora non risulti raggiunto il numero minimo di membri richiesto dall'articolo 6 del presente regolamento ai fini della validità delle sedute e delle delibere, disporrà il rinvio della seduta.

Art. 15 (RELATORI)

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 4 del presente regolamento, il Presidente o il Vice Presidente, dopo un sommario esame delle istanze, nomina per ciascuna pratica o gruppo di pratiche un relatore scelto tra componenti ordinari della Commissione.

2. Il relatore effettua una valutazione formale e sostanziale dell'istanza presentata dalle parti.

Art. 16 (AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Le parti possono intervenire all'audizione mediante un proprio rappresentante solo in caso di effettiva, assoluta e comprovata impossibilità di presenziarvi personalmente. A tal fine, la parte impossibilitata comunica le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente, che decide per l'ammissione del rappresentante o per il rinvio, dandone atto nel verbale della seduta della Commissione. Il rappresentante interviene munito di apposito atto di delega, anche con le modalità di cui all'articolo 13 del presente regolamento, specificamente riferito all'audizione, corredato da fotocopia del documento di identità proprio e del rappresentato, che vengono acquisiti agli atti. A tal fine non sono idonei gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti con procura generale.
2. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano esclusivamente alla rappresentanza volontaria. In nessun caso può essere delegata l'altra parte o il rappresentante o l'assistente dell'altra parte.
3. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al precedente comma comporta l'improcedibilità dell'istanza con la conseguente automatica sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b) del decreto legislativo. In tal caso, la Commissione può deliberare il rinvio dell'audizione ad una successiva seduta e disporre il rinnovo della convocazione delle parti. In nessun caso l'assistenza può essere prestata dal medesimo soggetto in favore di entrambe le parti.
4. All'audizione delle parti possono provvedere le commissioni istruttorie.

Art. 17 (DELIBERAZIONI E VERBALIZZAZIONI)

1. Completata la fase istruttoria, i membri della Commissione, udito il relatore, deliberano all'unanimità sulla sussistenza dei presupposti che consentono la certificazione del contratto allegato all'istanza. Il provvedimento è conforme alla deliberazione ed alle motivazioni espresse.

Art. 18 (PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE)

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso e del termine per presentarlo. Il provvedimento di certificazione deve indicare espressamente gli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali del contratto certificato, in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione. Il verbale di audizione delle parti, ove presente, e il resoconto dell'attività svolta dalla Commissione o dalla sotto-Commissione vengono allegati al provvedimento adottato e sono parte integrante dello stesso provvedimento. I provvedimenti di certificazione o di diniego contengono *per relationem* tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, indicano anche gli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.
2. Il provvedimento di certificazione o di diniego viene redatto in forma scritta in singolo originale che rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'articolo 78, comma 3 del decreto legislativo. Alle parti viene trasmesso a mezzo pec una copia dello stesso.

Art. 19 (ATTIVITA' DA SVOLGERSI ALL'INTERNO DI LUOGHI CONFINATI)

1. Considerato che l'ordinaria rituale tempistica della procedura di certificazione rischia di essere sostanzialmente inconciliabile con lo svolgimento dei lavori di cui ai contratti oggetto di certificazione, talvolta improcrastinabili in quanto caratterizzati da esigenze di ripristino e salvaguardia degli impianti e della produzione, o da esigenze di sicurezza del lavoro, la Commissione può deliberare un provvedimento di carattere temporaneo entro cinque giorni dalla proposizione dell'istanza, riservandosi di svolgere poi una ulteriore attività di carattere istruttorio, all'esito della quale provvede a delibera il provvedimento di carattere definitivo.
2. Il provvedimento temporaneo abilita i soggetti richiedenti a svolgere le attività all'interno del luogo confinato o a rischio di inquinamento.

3. Al procedimento volto alla certificazione dei contratti ai sensi del D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177 si applicano le disposizioni generali, ove compatibili.

Art. 20 (PARERI DI CONFORMITA'E DI VALIDAZIONE)

1. Il C.C.N.L. può prevedere la possibilità o l'obbligo, a carico di una o di entrambe le parti, di trasmettere idonea documentazione al fine di ottenere un parere di conformità od un qualunque altro tipo di validazione e/o approvazione, dal quale può discendere, tra l'altro, l'applicazione di uno o più specifici istituti.
2. In tali casi, provvede la presente Commissione applicando, ove compatibili, le disposizioni generali.

Art. 21 (ESECUTIVITA' DEL REGOLAMENTO)

1. Il presente regolamento verrà pubblicato all'indirizzo internet www.ebce.it, alla Voce "certificazione dei contratti".

