

ûûûû

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 28 ottobre 1999

- FEDERELETTTRICA, rappresentata dalla Delegazione trattante composta da:
dr. G. Tiranti (Presidente), on. P. Oberti, sig. G. Torlasco, dr. G. Cappelli,
dr. F. Crivellaro, dr. A. Falchero, p.i. A. Spaziani, ing. G. Soldadino,
dr. M. Mancinelli assistiti dalla dr.ssa F. Lorusso

e

le Organizzazioni sindacali nazionali:

- FNLE, rappresentata da U. Sadocchi e S. Martinelli;
- FLAIEI, rappresentata da A. Carosi, C. De Masi, P.L. Gallareto, S. Mancuso,
V. Rigobon, P.G. Solari;
- UILCEM, rappresentata da R. Bellissima, G. Briano, G. Chiara, M. Polizzi,
M. Zaza

premessso che

- la legge 24.6.97 n. 196 ha previsto il ricorso al lavoro interinale come uno degli strumenti di promozione della occupazione, in particolare giovanile, e come elemento di flessibilità sul mercato del lavoro;

- nell'intento di favorire le occasioni di sviluppo occupazionale all'interno delle imprese elettriche locali, le Parti ritengono opportuno inserire l'argomento del lavoro interinale nella sessione di incontri tra Azienda e RSU/Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il CCNL previsti, tra l'altro, per una informativa preventiva sui programmi operativi riguardanti lo sviluppo occupazionale ai sensi dell'art. 1, comma 34, CCNL 9.7.96;

- l'attuazione del lavoro interinale nelle Aziende avverrà nel rispetto dei principi di contenimento del lavoro straordinario contenuti nel CCNL 9.7.96.

Tutto ciò premesso, le Parti, in attuazione di quanto previsto dalla intesa preliminare per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11, comma 4), legge n. 196/97, siglata presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, concordano quanto segue:

Contratti di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo.

1)

Le presenti disposizioni disciplinano l'utilizzo, da parte delle imprese che applicano il CCNL FEDERELETTTRICA, del contratto di lavoro temporaneo di cui alla legge 24.6.97 n. 196 e successive modifiche e integrazioni, cui deve farsi riferimento agli effetti applicativi e interpretativi per tutto quanto non specificamente regolato dalle presenti norme.

2)

Fatte salve le limitazioni e i divieti previsti dall'art. 1, legge n. 196/97, comma 4, le imprese possono fare ricorso al lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dal comma 2, art. 1, lett. b) e c) della legge stessa, anche nei seguenti casi:

- (a) per punte di più intensa attività, cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi;
- (b) assunzione di personale per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto acquisiti dalla Azienda, definiti o predeterminati nel tempo, cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi;
- (c) esigenze di carattere transitorio di figure professionali nuove o non facili da reperire sul mercato del lavoro;
- (d) per l'assunzione di nuovi servizi e funzioni; per l'avvio di nuove tecnologie anche relative ad attività di carattere amministrativo (ad esempio modifica del sistema informativo, introduzione di diversi sistemi di contabilità, ecc.);
- (e) per la temporanea ed eccezionale utilizzazione in qualifiche previste in organico ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente; in deroga al comma 10 del presente Accordo, è fatto obbligo alle Aziende di comunicare, in via preventiva, alla RSU ove esistente o, in mancanza di quest'ultima, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti, le motivazioni che danno luogo alla attivazione del Contratto interinale e la durata del periodo previsto che in tale caso non può superare i 6 mesi; tale norma, che ha carattere sperimentale, sarà verificata dalle Parti stipulanti entro 1 anno dalla sottoscrizione del presente Accordo;
- (f) per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia testare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate per un periodo complessivamente non superiore a 6 mesi;
- (g) per far fronte alle esigenze organizzative del servizio, nei casi di trasformazione temporanea, per un periodo non superiore a 12 mesi, del rapporto di lavoro di uno o più dipendenti aziendali da tempo pieno a tempo parziale;
- (h) per la sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate.

3)

Ai sensi dell'art. 3, comma 4, legge n. 196/97, il periodo di assegnazione inizialmente stabilito per la prestazione di lavoro interinale può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, per la durata di 12 mesi per far fronte al protrarsi delle esigenze che hanno dato origine alla sua stipula fatta eccezione per i punti e), f) e g) del comma precedente, per i quali le proroghe valgono nei limiti dei periodi per ciascuno indicati, fermo restando che non vanno superati i limiti di cui al successivo comma 5.

4)

Sono considerate qualifiche di esiguo contenuto professionale, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4, art. 1, legge n. 196/97, quelle inquadrate nelle categorie C1 e C2 della scala classificatoria del CCNL 9.7.96.

In relazione alla questione riguardante la escludibilità dal ricorso al lavoro interinale delle qualifiche le cui attività comportino un ruolo di guida e coordinamento operativo (capi di squadre lavori operative), nonché il rispetto di particolari misure di sicurezza sul lavoro, le Parti convengono di riesaminare la questione dopo la fase di sperimentazione del presente Accordo, in occasione della stipula del CCNL per il settore elettrico.

5)

La percentuale dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegata

per le fattispecie sopra individuate non può complessivamente superare l'8% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nella impresa, da calcolarsi come media su base trimestrale. Tale percentuale potrà essere incrementata per specifiche esigenze con accordo in sede locale tra Azienda e RSU, a fronte di programmi aggiuntivi tendenti ad incrementare/consolidare le attività aziendali.

6)

In ogni caso è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo fino al numero di 5 prestatori di lavoro, sempre che non risulti superato il totale dell'organico a tempo indeterminato presente in azienda.

7)

Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita dall'art. 37 del CCNL, le Parti aziendali definiscono i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei di erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di obiettivi concordati ove gli stessi lavoratori risultino coinvolti direttamente nelle attività e nei programmi aziendali connessi al premio di risultato.

8)

Le imprese sono tenute nei confronti dei lavoratori temporanei ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal D.lgs. n. 626/94, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

9)

I prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto di esercitare presso le imprese i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge n. 300/70.

10)

L'impresa comunica in via preventiva ovvero, in caso di motivate ragioni di urgenza necessità, entro i 3 giorni dalla stipula del contratto di lavoro temporaneo, alla RSU ove esistente o, in mancanza di quest'ultima, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL territorialmente competenti, il numero e il motivo del ricorso al lavoro temporaneo, specificando la durata prevista e la qualifica dei lavoratori interessati.

11)

Una volta l'anno, per il tramite di FEDERELETTICA, le imprese forniscono alle Organizzazioni sindacali nazionali il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da esse conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

12)

Il presente Accordo ha carattere sperimentale. Le Parti procederanno ad una verifica sul suo andamento applicativo e si danno atto che la relativa disciplina potrà essere oggetto di un eventuale adeguamento in relazione all'obiettivo della stipula del CCNL per il settore elettrico.

13)

Nel 1° anno di applicazione, l'informativa preventiva alle rappresentanze del personale, di cui alla premessa del presente Accordo, avrà luogo con cadenza semestrale, con l'impegno da parte delle imprese ad una informativa a consuntivo su quanto verificatosi nel semestre precedente.

14)

Il presente Accordo viene notificato al Ministero del lavoro e della previdenza sociale in adempimento alla intesa preliminare sottoscritta in tale sede.

pppp