IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del Ccnl per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti

FEDERMECCANICA

ASSISTAL

FIM – CISL

FIOM-CGIL

UILM - UIL

Roma, 15 ottobre 2009

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

Categoria	1^ tranche dal 1° gennaio 2010	2^ tranche dal 1° gennaio 2011	3^ tranche dal 1° gennaio 2012	TOTALE
1a	17,50	25,00	26,25	68,75
2a	20,48	29,25	30,71	80,44
3a	24,15	34,50	36,23	94,88
4a	25,55	36,50	38,33	100,38
5a	28,00	40,00	42,00	110,00
5 s	30,98	44,25	46,46	121,69
6a	33,25	47,50	49,88	130,63
7a	36,75	52,50	55,13	144,38

- Gli incrementi riportati in tabella sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo pregresso.
- Il recupero di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, secondo la verifica circa la significatività degli stessi effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale, sarà definito mediante apposito incontro tra le parti nel mese di luglio 2012 e troverà applicazione con le retribuzioni del mese di settembre 2012.

- Elemento perequativo: incremento di 195,00 euro annui a decorrere dal 1° gennaio 2011.

REGOLE CONTRATTUALI E PREMESSA

- Le parti, in sede di stesura del testo contrattuale, si impegnano ad armonizzare ed integrare i testi di cui alla Premessa e alla Sezione terza del Ccnl alla luce delle modifiche ed integrazioni definite dall'Accordo interconfederale 15 aprile 2009.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le parti nel considerare la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole condivise un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, introdotto con il Protocollo del 23 luglio 1993 così come integrato dall'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009, concordano:

- di definire specifiche "Linee guida" utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici collegati ai risultati nelle imprese di minori dimensioni con carattere non vincolante ma come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori.
- di definire una disciplina del secondo livello di contrattazione, integrativa di quanto già previsto dal vigente CCNL, che dia attuazione ai demandi al contratto nazionale di lavoro contenuti nel citato Accordo Interconfederale secondo le indicazioni più avanti specificate.

A tale scopo le parti concordano di istituire una Commissione il cui compito sarà quello di sottoporre alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta sulla materia.
La Commissione, composta da 6 componenti per ciascuna delle due parti, inizierà i lavori entro un mese dalla firma del presente accordo e presenterà alle parti stipulanti i suoi elaborati riguardanti le "Linee guida" entro giugno 2010 e quelli riguardanti la disciplina integrativa per la contrattazione aziendale entro dicembre 2010.

LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Le Linee guida costituiscono uno strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di risultato.
Le Linee guida dovranno prevedere format e menù semplificati di indicatori di redditività, qualità, produttività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, adottabili e/o riadattabili, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.
L'adozione delle suddette Linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori aziendali della contrattazione.
Le parti definiranno una procedura per la stipula di accordi aventi ad oggetto il Premio di risultato da valere per le aziende in cui non sia stata costituita la Rappresentanza sindacale unitaria e che intendano aderire alla stessa. A tale proposito, sin da ora, si concorda che:

- l'azienda, sulla scorta dei modelli e format definiti a livello nazionale, sceglierà quali parametri utilizzare e la quantificazione dei valori del Premio di Risultato;
- l'azienda invierà la proposta di Premio di risultato alla Associazione territoriale cui risulti iscritta o conferisca mandato;
- l'Associazione industriale si attiverà con le Organizzazioni sindacali territoriali per l'illustrazione della proposta di premio, il confronto sulla stessa e la stipula dell'accordo istitutivo del Premio di Risultato;

- le parti in sede territoriale, laddove ne ricorrano le condizioni, potranno costituire apposite Commissioni, che si riuniranno con cadenza periodica, per lo svolgimento delle attività di cui al punto precedente;
- in ciascun anno di vigenza dell'accordo e nei tempi stabiliti l'azienda comunicherà i risultati del Premio ai propri dipendenti e presenterà, in forma scritta, alle OO. SS. territoriali per il tramite dell'Associazione territoriale la quantificazione del Premio di Risultato sulla base dei risultati conseguiti;
- le parti, sia in sede nazionale che territoriale potranno promuovere iniziative di formazione/informazione sulle Linee guida e sulla loro gestione.
- la sede territoriale provvederà ad informare la Commissione paritetica nazionale prevista nell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, degli accordi sottoscritti.

DISCIPLINA INTEGRATIVA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La Commissione inoltre dovrà:

a) disciplinare contenuti, tempi e procedure della contrattazione di secondo livello in coerenza con quanto previsto al punto 3 dell'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009;

b) formulare, fermo restando il principio generale del "ne bis in idem" già previsto dal Ccnl all'art.4, Sezione terza (non ripetitività della negoziazione in azienda delle materie e istituti già negoziati al livello nazionale) una proposta circa le materie che il Ccnl potrà delegare, in via esclusiva o concorrente, alla contrattazione aziendale. In tale sede sarà valutata la possibilità di definire modalità ed ambiti di confronto aziendale sulla materia dell'inquadramento professionale.

c) ferme restando le procedure di conciliazione già previste dal Ccnl (art.12 Sezione quarta, Titolo IV e art. 7, Sezione quarta Titolo VII, formulare una disciplina delle procedure di conciliazione e arbitrato da attivare in caso di eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle clausole del Ccnl riferite alla contrattazione aziendale secondo quanto previsto al punto 3.6. dell'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009. Tale attività terrà conto di quanto eventualmente concordato a livello interconfederale.

BILATERALITA' E WELFARE

ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER IL SETTORE METALMECCANICO E DELLA INSTALLAZIONE D'IMPIANTI

Le parti

~~Federmeccanica, Assistal e Fim e Uilm~~, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in sede di categoria attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, concordano di avviare la costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale (O.B.N.) per il settore Metalmeccanico e dell'Installazione di impianti dando così seguito all'impegno assunto con il Ccnl 20 gennaio 2008.
Un'apposita Commissione composta da 6 componenti per ciascuna delle due parti provvederà a definire gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'O.B.N..
La Commissione provvederà altresì agli adempimenti necessari alla costituzione dell'O.B.N. che avverrà non oltre 6 mesi dalla data del presente accordo; allegata all'accordo una bozza condivisa dello Statuto O.B.N..

FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO

Nel comune intento di sviluppare forme di solidarietà a favore dei lavoratori il cui reddito subisca riduzioni per periodi prolungati e per specifiche fattispecie, le parti concordano di costituire un Fondo di sostegno al reddito a favore dei lavoratori che vi abbiano volontariamente aderito.
Le specifiche fattispecie oggetto di intervento nonché le caratteristiche ed i requisiti soggettivi dei lavoratori beneficiari delle prestazioni saranno definiti di comune accordo dalle parti sulla base del lavoro svolto dalla Commissione O.B.N. nei cui compiti rientra anche quello di proporre alle parti regole di funzionamento e assetti organizzativi del Fondo.
Tale ulteriore forma di bilateralità sarà definita coerentemente con quanto previsto al comma 4° del punto 2.3. dell'Accordo 15 aprile 2009 e dunque con caratteristiche tali da aver assicurati i benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare.
E' obiettivo comune delle parti rendere operativo il Fondo a decorrere dal 1° gennaio 2012.
Le attività del Fondo saranno finanziate dalla contribuzione di aziende e lavoratori come di seguito specificato:

- per gli anni 2011 e 2012, due euro mensili a carico azienda per ciascun lavoratore in forza, con versamento a gennaio dell'anno successivo, rispettivamente 2012 e 2013;
- a decorrere dal 1° gennaio 2012, un euro mensile a carico del lavoratore che abbia volontariamente aderito con versamento a gennaio del 2013;
- a decorrere dal 1° gennaio 2013, due euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore in forza, iscritto e contribuente al Fondo.

Al fine di garantire l'equilibrio economico-finanziario del Fondo le parti stabiliscono fin d'ora che le prestazioni erogate non potranno eccedere, esercizio per esercizio, le disponibilità finanziarie risultanti alla chiusura dell'esercizio precedente.
Qualora non si realizzassero le condizioni normative e fiscali di cui al terzo comma, idonee alla costituzione del Fondo, le parti si incontreranno per riorientare la contribuzione di cui al comma precedente verso altre finalità di welfare integrativo. Tale verifica sarà effettuata entro giugno 2011.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'aliquota contributiva a carico dell'azienda, già prevista pari all'1,2% , sarà elevata all'1,4% a decorrere dal 1° gennaio 2012 e all'1,6% a decorrere dal 1° gennaio 2013 a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota. A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota aumenterà all'1,6% anche per gli apprendisti.

- INSERIRE NELLA SEZIONE PRIMA – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI:

GRUPPO DI STUDIO PARITETICO IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Le parti concordano di istituire entro un mese dalla stipula del presente Contratto, un Gruppo di studio paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti, con il compito di monitorare e studiare l'evoluzione legislativa, comunitaria e nazionale, riguardante il rapporto di lavoro con particolare riferimento ai temi del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali, del sistema degli ammortizzatori sociali, della partecipazione dei lavoratori anche al fine di elaborare posizioni condivise da sottoporre alle parti stipulanti.

Su questi temi il Gruppo potrà proporre alle parti stipulanti la promozione di momenti di approfondimento, iniziativa e discussione anche attraverso convegni di studio o di seminari.

REFERENTE PER LA FORMAZIONE

- DOPO IL PUNTO 4.3. DELL'ART. 4, SEZIONE PRIMA, INSERIRE UN NUOVO PUNTO 4.4. COSÌ FORMULATO:

"Nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda ed RSU circa la definizione di piani aziendali finanziabili anche da Fondimpresa, la RSU potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, conferendogli potere di firma per i piani condivisi.
L'azienda consentirà al referente per la formazione la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo che saranno attivati utilizzando il conto di sistema di Fondimpresa, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo".

LAVORATORI MIGRANTI

- INSERIRE IN CALCE ALL'ART. 6, SEZIONE PRIMA:

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti affidano all'Organismo Bilaterale Nazionale il compito di approntare, entro 6 mesi dal suo insediamento, materiale informativo in lingua inglese e francese che le aziende potranno fornire ai lavoratori stranieri all'atto dell'assunzione.

Il materiale predisposto avrà la sua base nei moduli didattici "Disciplina del Rapporto di Lavoro e Sicurezza sul Lavoro" già condivisi dalle parti nell'ambito della Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato ed utilizzati per il Progetto Apprendo.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- AI LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO ASSUNTI A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2010 SI APPLICA LA SEGUENTE DISCIPLINA CONTRATTUALE:

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Gli accordi aziendali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo V.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs., 26 marzo 2001, n. 151.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-*ter*, del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi

successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Ai soli fini di quanto previsto dal sesto comma del presente articolo, si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di manodopera.

PART-TIME

- IL TESTO CONTRATTUALE DI CUI AL PUNTO B) DELL'ART. 4 – TIPOLOGIE CONTRATTUALI, SEZIONE QUARTA – TITOLO I, È COSÌ SOSTITUITO:

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, del presente titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione

della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole flessibili o elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento degli 8 anni;
- partecipazione a corsi di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e Rsu, ovvero in sede territoriale tra le organizzazioni stipulanti il Ccnl ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali.

Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

Per lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina contrattuale di cui all'art. 7, Sezione quarta, Titolo III.

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

L'azienda, fino al limite del 3 per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2 per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

1. necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
2. necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
3. necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

4. necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

I casi di cui ai punti 1 e 2 hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare una idonea soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

La direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.

L'applicazione delle clausole elastiche o flessibili per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

NORMA TRANSITORIA

La presente disciplina entra in vigore il 1° gennaio 2012. Tale data può essere anticipata per accordo aziendale.

ORARIO DI LAVORO – REPERIBILITA'

- In sede di stesura del testo contrattuale, le parti provvederanno ad armonizzare quanto previsto dalla "Dichiarazione a verbale" n. 4 posta in calce all'art. 5, e dal 20° comma dell'art. 6, Sezione Quarta, Titolo III, con le disposizioni di cui all'art. 17, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 come modificate dalla legge n. 133 del 6 agosto 2008.

AMBIENTE DI LAVORO – ~~IGIENE~~ **SALUTE** E SICUREZZA

- ALL'ART. 1, SEZIONE QUARTA, TITOLO V, SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, **il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni** ~~costituisce un obiettivo condiviso dall'~~ dell'azienda e ~~dai~~ **dei** lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, **i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente**.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli R.l.s., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare

riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.l.s..

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale

dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto **previsto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196** ~~dalla legge n. 675 del 1996~~. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 18 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 **(attuale art. 47, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106)**.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.l.s.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Ai sensi di quanto previsto **dagli artt. 18 e 50, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106** ~~dall'art. 19 del D. Lgs. n. 626 del 1994 come modificato dalla Legge n. 123 del 2007~~, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

Gli R.l.s. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. **50** ~~19~~, lett. o) del **D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106** ~~Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626~~, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti attribuiti ad ogni R.l.s. di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 sono elevati a 50 ore annue, nelle unità produttive che occupano da 50 e fino a 100 dipendenti, e a 70 ore annue, nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.l.s. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~

~~Le parti, considerando che è in atto un'evoluzione legislativa in materia, convengono di adeguare la presente normativa alle eventuali modifiche legislative che interverranno.~~

F) Negli stabilimenti di cui all'art. 2, primo comma, D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D.Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle RSU, è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Gli RLSA svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli RLSA, nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli RLSA, le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli RLSA nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

DIRITTO ALLO STUDIO

- ALL'ART. 7, LETTERA A), SEZIONE QUARTA, TITOLO VI, IL 4° COMMA È COSÌ RIFORMULATO:

"Ai lavoratori che intendono frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo **triennio** per il conferimento del diploma di scuola media superiore (fermo restando quanto previsto nella Dichiarazione a verbale posta in calce al presente articolo) saranno concesse 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di **tre** anni nel corso del rapporto di lavoro, cumulabili con quanto previsto al successivo art. 8".

- ALLA DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3 POSTA IN CALCE AL MEDESIMO ART. 7 È AGGIUNTO IL SEGUENTE CAPOVERSO:

"Allo scopo di agevolare ulteriormente la promozione di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri, le Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato di cui al punto 4.2., Sezione Prima, si attiveranno nei confronti delle Istituzioni locali e predisporranno appositi progetti formativi da proporre al finanziamento di "Fondimpresa".

* * *

Il presente accordo, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2010 e, secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 15 aprile 2009, ha durata triennale e scade il 31 dicembre 2012.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di Accordo è costituito un apposito Gruppo di lavoro composto da 6 componenti per ciascuna delle due parti con il compito di pervenire alla definizione dei testi contrattuali che dovranno essere sottoscritti dalle Parti stipulanti.

QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° marzo e fino al 31 marzo 2010, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di giugno 2010.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di aprile 2010, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2010.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO.....
intestato a FIM e UILM – e che sarà successivamente indicato

BOZZA

ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER IL SETTORE METALMECCANICO E DELL'INSTALLAZIONE D'IMPIANTI

STATUTO

Art. 1 – Costituzione, durata, sede

In attuazione di quanto previsto dall'accordo 20 gennaio 2008 stipulato tra Federmeccanica, Assistal, Fim, Fiom e Uilm, e dall'accordo .....è costituito l'Ente bilaterale denominato Organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti, di seguito indicato come O.B.N., regolato dal presente Statuto e, per tutto quanto non espressamente previsto, dalle normative vigenti.

L'O.B.N. ha la forma giuridica di associazione non riconosciuta ed è costituito ai sensi degli artt. 36 e seguenti del codice civile.

L'O.B.N. ha durata indeterminata.

L'O.B.N. ha sede in Roma.....

Art. 2 - Scopi e finalità

L'O.B.N. non ha fini di lucro.

L'O.B.N., nel rappresentare un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria, ha i seguenti scopi:

a) essere interlocutore attivo e supporto degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali previste dal Ccnl realizzando specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti;
b) gestire la "Banca dati del settore metalmeccanico" in cui confluiscono le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli Osservatori e delle Commissioni quale base documentale comune e condivisa al fine di pubblicare, di norma annualmente, un "Rapporto sull'industria metalmeccanica";
c) promuovere e gestire attività formativa ed essere interlocutore attivo di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti di settore per l'ambito metalmeccanico ed impiantistico; operare in collegamento sinergico con la Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.

collaborare con le Commissioni territoriali per la formazione professionale al fine di realizzare iniziative sperimentali sul territorio in materia di formazione;

d) attuare gli altri compiti definiti dalle parti stipulanti il Ccnl.

Art. 3 - Soci

Sono soci ordinari dell'O.B.N. le organizzazioni sindacali nazionali di cui all'art. 1 del presente Statuto previa formale manifestazione di volontà.

L'adesione di altri soci aggregati è deliberata all'unanimità dall'Assemblea.

Art. 4 - Finanziamento

L'O.B.N., per conseguire i propri scopi, si avvale:

- dei contributi stabiliti dal Ccnl;
- da eventuali finanziamenti pubblici e privati;
- da eventuali introiti realizzati nello svolgimento della sua attività.

Art. 5 - Organi

Sono organi dell'O.B.N.:

- L'Assemblea
- Il Consiglio di gestione
- Il Presidente e il Vice Presidente
- Il Collegio dei sindaci

Tutte le cariche in quanto non diversamente previsto dalla legge sono a titolo gratuito.

Art. 6 - Assemblea

Ciascun socio ordinario rappresentante le organizzazioni sindacali dei lavoratori designa due componenti l'Assemblea e, in base al principio di pariteticità, un numero corrispondente di componenti è designato dai soci ordinari rappresentanti le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

I componenti dell'assemblea durano in carica tre anni. E' consentito alle stesse organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri componenti prima della scadenza del triennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta. Il nuovo componente rimarrà in carica per la parte residua del triennio.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente, in sua assenza dal Vice Presidente.

Il Presidente nomina un Segretario, anche esterno rispetto ai componenti l'Assemblea, il quale redige il verbale di riunione.

L'Assemblea si svolge presso la sede dell'O.B.N. ovvero in altro luogo indicato nella convocazione.

Art. 7 - Attribuzioni dell'Assemblea

L'Assemblea provvede:

a) a definire le linee d'indirizzo per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 2 del presente Statuto;
b) all'approvazione del Bilancio consuntivo e preventivo;
c) all'approvazione dei regolamenti interni e delle successive modiche;
d) a deliberare le modifiche al presente Statuto proposte in seno all'Assemblea o dal Consiglio di gestione;
e) alla nomina, sostituzione e revoca del Collegio dei sindaci e a definirne il compenso;
f) a deliberare l'adesione dei soci aggregati;
g) a svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
h) a deliberare su ogni altra questione sottoposta al suo esame dal Consiglio di Gestione;
i) a deliberare lo scioglimento e la liquidazione dell'O.B.N. e la devoluzione del suo patrimonio.

Art. 8 - Riunioni dell'Assemblea

L'Assemblea si riunisce almeno una volta all'anno.

L'Assemblea si riunisce altresì ogni qualvolta sia richiesto, con indicazione degli argomenti da trattare, dal Presidente, o da almeno il 50% dei componenti l'Assemblea ovvero dal Consiglio di gestione oppure dal Collegio dei Sindaci.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata per iscritto (mediante lettera raccomandata, fax o e-mail) da inviare almeno dieci giorni prima della data fissata per la riunione. La convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Sono valide le Assemblee anche non convocate quando vi partecipino tutti i componenti e tutti i consiglieri e i sindaci siano presenti o informati e nessuno si opponga alla trattazione dell'argomento.

Ciascun componente ha diritto a un voto esercitatile anche mediante delega apposta in calce all'avviso di convocazione. La delega può essere conferita solamente ad altro componente dell'Assemblea.

Ciascun componente non può farsi portatore di più di una delega. La delega dovrà essere conservata dall'O.B.N..

L'Assemblea è validamente costituita con la presenza di più dei 2/3 dei componenti e delibera con il voto favorevole di più dei 2/3 dei componenti. L'ammissione dei soci aggregati è deliberata all'unanimità dei componenti.

Le deliberazioni dell'Assemblea devono risultare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

Le deliberazioni aventi ad oggetto le modifiche statutarie o lo scioglimento dell'O.B.N. sono assunte alla presenza di un notaio che redige il relativo verbale.

Art. 9 - Consiglio di gestione

Ciascun socio ordinario rappresentante le organizzazioni sindacali dei lavoratori designa un membro del Consiglio di gestione e, in base al principio di pariteticità, un numero corrispondente di consiglieri è designato dai soci ordinari rappresentanti le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

I Consiglieri durano in carica tre anni scadendo con l'approvazione del bilancio consuntivo dell'ultimo esercizio e sono rieleggibili per non più di due volte.

Le Organizzazioni hanno la facoltà di sostituire i propri consiglieri anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta. Il nuovo componente rimane in carica per la parte residua del triennio.

Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza od impedimento, dal Vice Presidente.

Art. 10 - Attribuzione del Consiglio di gestione

Il Consiglio di gestione ha il compito di:

- deliberare le iniziative per l'attuazione delle linee di indirizzo di cui all'art. 7 del presente Statuto e verificarne l'andamento nonché vigilare sulle attività promosse;
- predisporre i regolamenti interni dell'O.B.N. e successive modifiche da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- sottoporre all'approvazione dell'Assemblea modifiche dello Statuto;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'O.B.N..

Art. 11 - Riunioni del Consiglio di gestione

Il Consiglio si riunisce ordinariamente ogni due mesi, e, straordinariamente, ogni qual volta sia richiesto da almeno tre consiglieri o dal Presidente.

La convocazione del Consiglio è effettuata per iscritto (mediante lettera raccomandata, fax o e-mail) da inviare almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione. In caso di urgenza il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire con qualsiasi mezzo.

La convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Il Consiglio di gestione è presieduto dal Presidente, ovvero dal Vicepresidente in caso di assenza del primo.

Le deliberazioni del Consiglio di gestione devono risultare da verbali sottoscritti dal Presidente e dal segretario dell'organismo, nominato di volta in volta anche esterno al Consiglio medesimo.

Per la validità delle riunioni e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza e il voto favorevole di più dei 2/3 dei componenti.

Art. 12 - Presidente e Vice Presidente

Il Presidente e il Vice Presidente sono nominati dal Consiglio di gestione, rispettivamente e a turno, tra i propri Consiglieri rappresentanti le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e quelli rappresentanti le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il Presidente e il Vice Presidente durano in carica come gli altri componenti il Consiglio. Qualora, nel corso del triennio, il Presidente o il Vice Presidente venga a mancare, il nuovo nominato dura in carica fino alla scadenza del triennio.

Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di assenza.

Al Presidente compete, sulla base delle direttive emanate dall'Assemblea e dal Consiglio di Gestione, al quale comunque il Presidente riferisce circa l'attività compiuta, l'ordinaria amministrazione dell'Associazione; in casi eccezionali di necessità e urgenza il Presidente può anche compiere atti di straordinaria amministrazione, ma in tal caso deve contestualmente convocare il Consiglio di Gestione per la ratifica del suo operato.

Al Presidente spetta rappresentare l'O.B.N. di fronte a terzi e stare in giudizio.

Il Presidente convoca e presiede l'Assemblea ed il Comitato di gestione e cura l'esecuzione delle relative deliberazioni, verifica l'osservanza dello Statuto e dei regolamenti, ne promuove la riforma ove se ne presenti la necessità. Svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga affidato dall'Assemblea o dal Consiglio di gestione.

Art. 13 - Il Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è nominato dall'Assemblea ed è composto da tre componenti effettivi così designati: uno dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, uno dai sindacati dei lavoratori, il terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo.

Le predette organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I componenti il Collegio dei sindaci devono essere iscritti all'Albo dei revisori dei conti.

I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni, scadendo con l'approvazione del bilancio consuntivo dell'ultimo esercizio e possono essere riconfermati per un massimo di 4 mandati.

I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404, 2407 Codice Civile in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è effettuata senza alcuna formalità procedurale.

I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Art. 14 – Patrimonio

Il patrimonio dell'O.B.N. è costituito da:

- da apporti finanziari di qualsiasi genere, nonché riserve ed accantonamenti speciali destinati dall'Assemblea a patrimonio;
- da beni mobili ed immobili di proprietà dell'O.B.N.;
- dagli introiti realizzati nello svolgimento della sua attività.

In adesione allo spirito ed alle finalità del Ccnl il patrimonio dell'O.B.N.. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'art. 2.

I singoli Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'O.B.N. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso o di recesso del singolo socio per qualsiasi causa.

E' fatto espresso divieto di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

Art. 15 - Bilancio dell'O.B.N.

Gli esercizi finanziari hanno inizio il 1° gennaio e terminano il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Consiglio di Gestione provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'O.B.N.. e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro cinque mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 maggio dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico accompagnati dalla relazione del Consiglio di gestione e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione, alle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 3 del presente Statuto.

Articolo 16 – Scioglimento

In caso di scioglimento, per qualunque causa, l'O.B.N. ha l'obbligo di devolvere il suo patrimonio ad altre organizzazioni non lucrative di utilità sociale (Onlus) o a fini di pubblica utilità, sentito l'organismo di controllo di cui all'articolo 3, comma 190, della legge 23 dicembre 1996 n. 662, salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Art. 17 – Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto valgono in quanto applicabili, le norme di lege in vigore.