

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 3 novembre 2017, presso la sede del Servizio Foreste e Fauna della Provincia autonoma di Trento

tra

la Provincia autonoma di Trento, il Servizio Foreste e Fauna, l'Agenzia Provinciale delle Foreste Demaniali, il Servizio Occupazione e Valorizzazione Ambientale, il Parco Naturale Paneveggio-Pale di S.Martino, il Parco Naturale Adamello Brenta, il Servizio Sviluppo Sostenibile e aree protette

e

-la FAI CISL, rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Bastiani e da Katia Negri
-la FLAI CGIL, rappresentata dalla Segretaria Generale Manuela Faggioni Sella e da Lorenzo Gramola

si è proceduto al rinnovo del Contratto integrativo provinciale di Lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale, integrativo del C.C.N.L. del 7 dicembre 2010, con le modifiche ed integrazioni di seguito riportate:

ART. 4 – Orario di lavoro

il comma 3 del punto c – riduzione orario di lavoro viene così modificato:

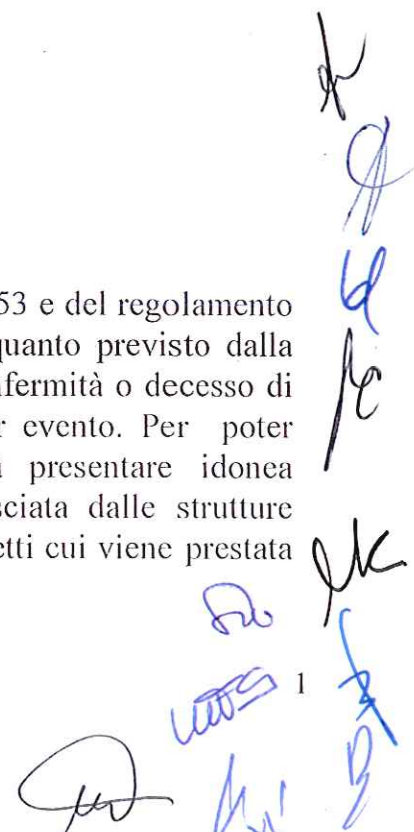
I permessi retribuiti conseguenti alla riduzione di orario di lavoro per gli operai a tempo indeterminato e determinato sono usufruiti, anche frazionati ad ore, per i motivi e con le modalità specificati nel successivo articolo 20.

ART. 6 – Ferie – permessi

Viene introdotto il punto b

Permessi retribuiti

1. Si applicano le disposizioni dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 e del regolamento di attuazione n. 278 del 21 luglio 2000. In aggiunta a quanto previsto dalla normativa, il permesso retribuito di tre giorni per grave infermità o decesso di un parente entro il secondo grado, sarà riconosciuto per evento. Per poter usufruire dei giorni di permesso il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione, redatta dal medico specialista o rilasciata dalle strutture ospedaliere, attestante lo stato di gravi patologie dei soggetti cui viene prestata assistenza, come stabilito dalle istruzioni ministeriali.



2. E' riconosciuto il congedo obbligatorio per paternità stabilito dall'art. 4, comma, 24, lettera a), legge 28 giugno 2012, n. 92, a carico dell'INPS. Il datore di lavoro riconosce al padre lavoratore un ulteriore giorno di permesso retribuito.
3. Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri durante il periodo di astensione obbligatoria, si applicano le relative norme di Legge in vigore ed in particolare quelle di cui al D.Lgs n. 151/2001.
Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali ex art. 32 D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'art. 3 D.L. 216/2012 e art. 1, comma 339 L. 228/2012, si prevede la possibilità di fruire del congedo parentale, di cui all'art. 32 e su base oraria ove le esigenze di servizio lo permettano ed i lavoratori/lavoratrici si recheranno sul luogo di lavoro col proprio mezzo ed a proprie spese.
La regolamentazione dei permessi è disciplinata come indicato nell'allegato n. 2, parte integrante e sostanziale del presente accordo.

ART. 10 – Missioni e trasferte

Le parti convengono, fermo restando quanto stabilito dal vigente contratto integrativo provinciale, di rimandare eventuali ulteriori pattuizioni alla contrattazione aziendale.

Art. 11 – Ambiente e salute

Per tutti gli adempimenti relativi alla salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori si fa riferimento alle norme previste dalla Legge 81/2008 e successivi aggiornamenti.

punto a – Indumenti

Si stabilisce che la dotazione minima prevista per tutti i lavoratori e le lavoratrici a cui si applica il contratto integrativo provinciale per gli operai forestali, è quella individuata dalla commissione vestiario, così come da Allegato n.1, parte integrante del presente accordo.

Gli scarponi antinfortunistici rientrano nella dotazione obbligatoria dei dispositivi di protezione individuali.

Le Parti convengono che, in sede di contrattazione aziendale, sarà possibile modificare/integrare la dotazione di cui all'Allegato n.1, mantenendo salvo il valore minimo economico di base.

Art. 15 – Assunzione e riassunzione

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dopo i 10 anni consecutivi di anzianità presso lo stesso datore di lavoro e con effettuazione di almeno 125 giorni di effettivo lavoro, non si applica al personale dipendente degli Enti di gestione dei Parchi naturali provinciali e del Servizio Sviluppo Sostenibile e aree protette .

Tenuto conto delle disponibilità finanziarie e delle esigenze funzionali dei servizi svolti sul territorio dagli enti di gestione dei parchi naturali e del Servizio Sviluppo Sostenibile e Aree protette a fronte di cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si provvederà alla trasformazione di pari unità di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, al fine di confermare il contingente attuale. La trasformazione dovrà avvenire nello stesso ambito lavorativo (manutenzione del territorio, educazione ambientale, ecc), entro la stagione immediatamente successiva.

Art. 16 - Classificazione

Inserimento di nuovi profili professionali

4° livello – Operaio specializzato:

- operatore per attività promozionali, didattiche e dimostrative e/o di gestione del magazzino e cura dei rifornimenti;
- operatore di supporto alla ricerca scientifica;

3° livello operaio qualificato super

- addetto a mansioni di supporto alle attività di comunicazione, promozionali e dimostrative e dei centri visitatori e/o alla gestione del magazzino;
- operaio che sotto la diretta responsabilità della D.L. assiste nella progettazione, organizzazione ed esecuzione degli interventi di infrastrutture e manutenzione del territorio, nonché delle attività di supporto alla visita delle aree protette
- supporto per attività di monitoraggio e raccolta e archiviazioni dati

Operaio avventizio

Operaio assunto per 50 giornate di effettivo lavoro fino ad un massimo di 80 giornate, senza garanzie occupazionali,

Profili esemplificativi:

- attività promozionale a termine;
- affiancamento alle operazioni in bosco senza uso di attrezzatura meccanica;
- supporto ad attività di monitoraggio in campo faunistico;
- personale assunto esclusivamente nel ruolo di parcheggiatore temporaneo fino ad un massimo di 90 giornate.

A
Q
G
P
M
L
D
W.
S
3
P

Al fine di giungere al riordino e all'aggiornamento delle declaratorie e dei mansionari previsti dal Contratto Integrativo Provinciale, oltre che alla verifica degli attuali inquadramenti, si conviene di istituire una commissione bilaterale, composta da quattro membri nominati dalle parti sindacali e da un membro per ogni parte datoriale firmataria e dovrà concludere i propri lavori entro il 30 aprile 2018.

Il testo licenziato dalla Commissione di cui sopra diverrà parte integrante del presente accordo, quale allegato n. 4.

Art. 18 – RETRIBUZIONE

Salario integrativo provinciale

L'aumento del salario integrativo provinciale, come di seguito riportato è erogato dal 1 gennaio 2018.

Operai a tempo indeterminato

L'incremento mensile del salario è il seguente:

	parametro/livello	Euro/Mese
100	comune	42,50
108	qualificato	45,90
111	qualificato super	47,17
116	specializzato	49,30
123	Specializzato super	52,27

Operai a tempo determinato

L'aumento per gli operai stagionali si ottiene dividendo le quote mensili per il coefficiente 173,33.

L'aumento orario del salario è il seguente:

	parametro/livello	Euro/ora
100	comune	0,245
108	qualificato	0,264
111	Qualificato super	0,272
116	specializzato	0,284
123	Specializzato super	0,302

[Vertical list of handwritten signatures in blue ink]

Compenso incentivante

A far data dal 1 gennaio 2018 il compenso incentivante è così determinato

LIVELLO	PRESENZA	MENSA	TOT. COMPENSO INCENTIVANTE
Comune	4,81	6,00	10,81
Qualificato	5,35	6,00	11,35
Qualificato super	5,49	6,00	11,49
Specializzato	5,63	6,00	11,63
Specializzato super	6,16	6,00	12,16

Il compenso incentivante è corrisposto anche per le giornate nelle quali l'operaio, pur disponibile (caso di pioggia) non presta attività lavorativa per qualsiasi motivo. Per coloro che beneficiano del servizio mensa, il compenso incentivante è ridotto di euro 6,00

Art. 19 - Indennità lavori disagiati

L'indennità alta montagna prevista all'articolo 53 del CCNL – punto a) viene corrisposta nella misura del 10% del minimo retributivo nazionale conglobato e salario integrativo provinciale, per lavori eseguiti oltre i 1000 metri di altitudine.

Le parti convengono di demandare alla contrattazione aziendale la regolamentazione e l'attribuzione di indennità ad eventuali ulteriori nuove tipologie di attività disagiate. L'indennità per calamità pubbliche è elevata al 30% del minimo retributivo nazionale conglobato e salario integrativo provinciale.

Art. 19 bis – Reperibilità

L'indennità di reperibilità – art. 56 CCNL, è fissata al 6% del minimo retributivo nazionale conglobato e salario integrativo provinciale.

Le parti concordano di regolamentare l'istituto entro il 30 novembre 2017; il regolamento diverrà parte integrante del presente accordo.

Art.20 - Impedimenti al lavoro per cause di forza maggiore

Le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente in caso di novità normative, regolamentari e/o interpretative che dovessero intervenire in tema di CISOA, al fine di verificarne la coerenza con il presente testo contrattuale, anche in riferimento alla delega in materia di ammortizzatori sociali in capo alla Provincia autonoma di Trento

Art. 21 bis - Fondo sanitario integrativo

In aggiunta al FILCOOP, per tutti i lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato con garanzie occupazionali, si concorda l'iscrizione al fondo sanitario integrativo Sanifonds a decorrere dal 2017.

L'onere di iscrizione è totalmente a carico del datore di lavoro ed è stabilito in:

- 128,00 (centoventotto) euro annui a favore degli operai a tempo indeterminato e degli operai stagionali per i quali, nell'anno precedente, siano state denunciate almeno 151 giornate contributive, comprensive dei periodi di assenza imputabili a cause di forza maggiore.

- 64,00 (sessantaquattro) euro a favore degli operai stagionali con garanzie occupazionali per i quali, nell'anno precedente, siano state denunciate da un minimo di 51 e fino a 150 giornate contributive, comprensive dei periodi di assenza imputabili a cause di forza maggiore.

In caso di nuove assunzioni l'iscrizione al Fondo e l'individuazione del valore della relativa quota avverranno sulla base della durata del contratto di lavoro e saranno integrate in base alle eventuali proroghe.

Art. 21 Ter. Staffetta generazionale

Al fine di incrementare l'occupazione del settore anche mediante specifici meccanismi di staffetta, le Parti condividono l'utilità di estendere a tutti gli operai forestali assunti con contratto di diritto privato dai sottoscrittori del presente accordo, quanto previsto dal documento di interventi di politica del lavoro 2015-2018 e s.m. (adottato dalla Giunta della Provincia autonoma di Trento con la deliberazione n. 1945 del 2 novembre 2015), così come regolamentato dall'Allegato n.3, da considerare parte integrante del presente accordo.

Le parti si attivano per le verifiche necessarie e si incontreranno entro il 31 dicembre 2017.

Art. 23 - Conservazione del posto

Il comma 6 è così modificato:

“Superati i 180 giorni di malattia sarà concesso un periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque non oltre altri 180 giorni di calendario. Per tale periodo sarà corrisposta una retribuzione pari al 30% del minimo retributivo nazionale conglobato e salario integrativo provinciale, purchè il dipendente non benefici di altri trattamenti previdenziali o pensione.”

Art. 25 - Durata del contratto:

Il presente accordo, di durata triennale dal 1-1-2017 al 31-12-2019, decorre per la parte normativa dalla data della stipula e per la parte economica a far data dal 1 gennaio 2018.

Il contratto s'intenderà comunque tacitamente rinnovato di anno in anno ove non intervenga disdetta scritta da una delle parti contraenti, concessa con preavviso di almeno tre mesi.

Nel caso di disdetta, il medesimo continuerà ad aver efficacia ed a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza e fino a quando non sia intervenuto un nuovo accordo che lo sostituisca.

Gli elenchi degli aventi diritto all'iscrizione al Fondo sanitario Sanifonds per l'anno 2017 saranno messi a disposizione del fondo stesso entro il 15 novembre 2017.

Nota n.1: nell'eventualità in cui, durante la vigenza del presente accordo, si dovesse giungere al rinnovo del CCNL di Lavoro del settore, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità delle rispettive previsioni.

Nota n.2: vista l'esigenza di unificare e coordinare in un unico Contratto i verbali di accordo siglati tra le Parti negli ultimi anni, si conviene di incontrarsi entro il 2017 per concordare la redazione di un nuovo testo unico, ferma restando la successione temporale delle discipline contrattuali tempo per tempo vigenti.

Si concorda inoltre la stampa, a carico dei Datori di Lavoro, della nuova versione del testo del contratto integrativo provinciale e la distribuzione a tutti i lavoratori entro il primo semestre 2018.

FIRMA DELLE PARTI PER ACCETTAZIONE

SERVIZIO FORESTE E FAUNA

AGENZIA PROVINCIALE DELLE FORESTE
DEMANIALI

dott. Maurizio Zanin

dott. Maurizio Zanin

SERVIZIO SVILUPPO SOSTENIBILE E
AREE PROTETTE

PARCO NATURALE ADAMELLO BRENTA

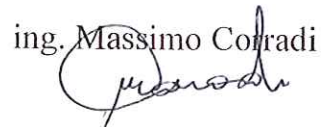
PARCO NATURALE PANEVEGGIO PALE
DI SAN MARTINO

SERVIZIO CONSERVAZIONE DELLA
NATURA E VALORIZZAZIONE
AMBIENTALE

FLAI CGIL

FAI CISL

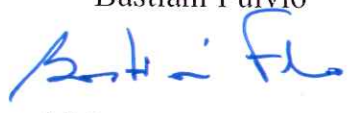
dott. Claudio Ferrari


ing. Massimo Conradi


dott. Vittorio Ducoli


dott. Innocenzo Coppola


Faggioni Sella Manuela


Bastiani Fulvio


Megni Gabriele


ALLEGATO N. 1

AMBIENTE E SALUTE

A seguito delle mutate esigenze lavorative e di innovazioni nel settore dell'abbigliamento, si conviene di modificare l'articolo 11, come di seguito indicato:

a) **indumenti**

L'equipaggiamento personale spettante ai lavoratori assunti dal Servizio foreste e fauna ed Agenzia provinciale delle foreste demaniali è concordato in:

fornitura annuale:

- n. 2 T-shirt tecnica
- n. 1 Pantaloni leggeri

fornitura biennale:

- n. 1 giacca da lavoro in foresta;
- n. 1 felpa di cotone
- n. 1 pile
- n. 1 camicia
- n. 1 pantaloni pesanti
- n. 1 ulteriore paio pantaloni leggeri

Ad usura giacca a vento

A vertical column of handwritten signatures in blue ink, including the name 'WASS'.

ALLEGATO N. 2

Tutela maternità/paternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri durante il periodo di astensione obbligatoria, si applicano le relative norme di Legge in vigore ed in particolare quelle di cui al D.Lgs n. 151/2001.

Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali ex art. 32 D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'art. 3 D.L. 216/2012 e art. 1, comma 399 L. 228/2012, si prevede la possibilità di fruire del congedo parentale, di cui all'art. 32, su base oraria, nei limiti e con le modalità definite dal presente articolo, fermi restando i limiti massimi così come previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

Il genitore che usufruisce anche dei riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento) potrà fruire del congedo parentale su base oraria astenendosi dal lavoro per:

- 2 ore al giorno in caso di orario di lavoro superiore a 6 ore giornaliere
- 1 ora al giorno in caso di orario di lavoro inferiore o uguale a 6 ore giornaliere

Le quote giornaliere così determinate andranno godute per intero e non potranno essere ulteriormente frazionate.

Nel caso in cui il permesso parentale su base oraria venga usufruito oltre l'anno di vita del bambino o dal genitore non avente diritto al periodo di riposo giornaliero (c.d. permesso per allattamento) o dal genitore che vi abbia rinunciato, esso potrà essere fruito mediante astensione dal lavoro per:

- 2 o 4 ore al giorno in caso di orario di lavoro a tempo pieno;
- 1 o 2 ore giornaliere in caso di orario di lavoro part time;

Le quote giornaliere così determinate andranno godute per intero e non potranno essere ulteriormente frazionate.

La fruizione della quota oraria giornaliera di congedo potrà avvenire solo ad inizio o fine giornata ed in ogni caso le ore di effettiva prestazione lavorativa non potranno essere inferiori alla metà dell'orario contrattualmente previsto. Resta naturalmente salva la facoltà di astenersi per l'intera giornata.

Nell'eventualità in cui si prevedano modulazioni dell'orario giornaliero differenti e/o ulteriori rispetto a quelle previste nel presente contratto, le parti rivaluteranno la gestione delle ore di congedo così come previste dal presente articolo.

E' ammessa la fruizione del congedo orario, nella modalità giornaliera opzionata, solo per un periodo continuativo non inferiore ad un mese.

Il monte ore complessivo, così come previsto per legge, rientrante nella disponibilità del lavoratore o della lavoratrice alle condizioni sopra indicate, dovrà essere calcolato facendo riferimento al divisore orario contrattuale di 173,33 (es. $173,33 \times 6 \text{ mesi} = 1039,98$ ore, arrotondate per eccesso a 1040). Ogni ora di congedo fruita dal lavoratore o lavoratrice verrà detratta dal monte ore come sopra determinato.

Ai fini dell'esercizio del diritto il genitore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è obbligato a presentare, almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro

indicando la durata del periodo di congedo richiesto, ovvero la data di inizio e di fine dello stesso ed allegando il certificato di nascita o la dichiarazione sostitutiva, la dichiarazione dell'altro genitore circa gli eventuali periodi già utilizzati allo stesso titolo per il medesimo evento e la sua situazione lavorativa. In casi urgenti, indipendenti dalla volontà delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, in cui sia oggettivamente impossibile il rispetto del periodo di preavviso così come sopra quantificato, lo stesso sarà da intendersi eccezionalmente ridotto ad ore 48.



ALLEGATO 3

Accordo sindacale per l'incremento occupazionale attraverso meccanismi di staffetta

Il giorno XXXXXXXX presso la sede dell'impresa XXXXXXXXXXXXXXXX, via XXXXXXXXXXXXXXXX, 38XXX XXXXXX

le parti come di seguito riportate

l'impresa XXXXXXXXXXXXXXXX cod. fiscale e partita IVA XXXXXXXXXXXXXXXX rappresentata da XXXXXXXXXXXXXXXX,

e

l'organizzazione sindacale provinciale di categoria XXXXXX CGIL del Trentino, rappresentata dal segretario sig. XXXXX XXXXXX,

si sono incontrate ed hanno stabilito e concordato quanto segue.

Premesso che

le più recenti riforme legislative in campo previdenziale hanno innalzato i requisiti minimi contributivi e di età per maturare il diritto alla pensione anticipata e di vecchiaia ed hanno allungato le carriere di lavoro, inducendo la necessità che le parti datoriali e sindacali individuino, anche grazie al concorso di lungimiranti politiche pubbliche, istituti contrattuali capaci di superare l'approccio tradizionale ai temi dell'età, delle generazioni e della carriera nei luoghi di lavoro, generalmente focalizzato sulle azioni "curative" rivolte ai lavoratori maturi, esplorando invece un approccio preventivo, basato su interventi rivolti a tutti i lavoratori nel corso della carriera (life-course approach) e sperimentando modalità tali da tenere in considerazione bisogni ed aspettative individuali rispetto a diverse dimensioni, quali la formazione, la conciliazione, l'anzianità lavorativa e contributiva, l'orientamento e la flessibilizzazione delle carriere, collegate alle fasi della vita di ciascuno;

il prolungarsi a livello nazionale e provinciale di un ciclo economico non ancora sufficientemente dinamico e l'incessante innovazione tecnologica e produttiva non favoriscono in questa fase congiunturale il raggiungimento di alti livelli occupazionali tali da rispondere all'offerta di lavoro, con effetti particolarmente negativi sul destino professionale, sulle carriere e sul pieno inserimento sociale di chi oggi è in cerca di un'occupazione;

il documento di interventi di politica del lavoro 2015-2018, adottato dalla Giunta della Provincia autonoma di Trento con la deliberazione n. 1945 del 2 novembre 2015 e successivamente modificato, ha istituito l'intervento 22, uno strumento specifico per l'incremento dell'occupazione mediante meccanismi di staffetta al fine di sostenere economicamente i lavoratori che accettano di

7. che non sussistono limiti minimi o massimi per quanto riguarda la riduzione dell'orario di lavoro, salvo il rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia di lavoro a tempo parziale;
8. che l'assunzione a tempo indeterminato può essere anche a tempo parziale.

Il datore di lavoro dichiara:

1. di essere interessato ad attivare il meccanismo sopra descritto in quanto potrebbero essere presenti nel proprio organico lavoratori interessati al part time e di essere disponibile a procedere con eventuali nuove assunzioni con contratto subordinato a tempo indeterminato o in apprendistato, ad esclusione di contratti intermittenti o a chiamata;
2. di essere consapevole che sono ammesse all'intervento le nuove assunzioni che rispettino i requisiti previsti art. 31, comma 1, lett. a), b), c), d) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.;

LE PARTI CONCORDANO

di definire le seguenti regole per la disciplina della staffetta:

1. l'adesione alla staffetta da parte dei lavoratori in riduzione d'orario deve essere volontaria;
2. l'attivazione della staffetta è subordinata alla realizzazione di entrambe le seguenti condizioni: interesse al part time manifestato da uno o più lavoratori in forze e interesse del datore di lavoro a procedere contestualmente a nuove assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato, ad esclusione di contratti intermittenti o a chiamata, garantendo il saldo occupazionale positivo;
3. le nuove assunzioni devono essere effettuate contestualmente ed in ogni caso entro 45 giorni dalla riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori interessati alla staffetta, considerato che, fino a quando il saldo occupazionale non sia raggiunto, a tali lavoratori non sarà erogato il sostegno al reddito provinciale;
4. il saldo occupazionale positivo deve essere garantito durante tutta la durata del sostegno al reddito erogato dalla Provincia al lavoratore in riduzione d'orario. Di conseguenza, le dimissioni o il licenziamento del giovane, imputabili o meno al datore di lavoro, comportano la necessità di ripristinare la condizione di saldo positivo attraverso nuove assunzioni a tempo indeterminato ovvero riattivando il regime di orario originario del lavoratore coinvolto nella riduzione oraria. Il ripristino del saldo occupazionale deve essere garantito entro il termine di 45 giorni;
5. sono possibili variazioni dell'orario di lavoro parziale nel periodo di durata del presente accordo, che dovranno essere tempestivamente comunicate all'Agenzia del Lavoro da parte del lavoratore, purché non venga meno il saldo occupazionale positivo;
6. la riduzione dell'orario di lavoro del lavoratore già in forze è subordinata all'accoglimento da parte della Provincia della domanda di sostegno al reddito previsto dall'Intervento n. 22 del Documento degli interventi di politica del lavoro 2015 - 2018 come adottato dalla Giunta della Provincia autonoma di Trento con la deliberazione n. 1945 del 2 novembre 2015 e successive modificazioni;
7. salve diverse intese individuali, eventualmente da concordarsi all'uopo, il datore di lavoro riattiverà il tempo pieno alla scadenza del sostegno al reddito provinciale, nel caso in cui intervengano modifiche normative in materia di accesso alle prestazioni pensionistiche e nel caso in cui venisse respinta o revocata l'istanza di accesso al sostegno al reddito provinciale;
8. oltre a ricevere copia firmata del presente accordo, i lavoratori coinvolti nella riduzione d'orario, saranno tenuti a partecipare ad un modulo formativo di minimo tre ore complessive su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e su previdenza obbligatoria ed integrativa, mentre i lavoratori neoassunti saranno tenuti a partecipare ad un modulo formativo di almeno quattro ore complessive su diritti e doveri contrattuali nel rapporto di lavoro, su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e su

ridurre l'orario di lavoro per consentire nuove assunzioni a tempo indeterminato allo scopo di incrementare l'occupazione;

l'intervento si rivolge ai lavoratori coinvolti in riduzioni dell'orario di lavoro, in applicazione di accordi sottoscritti da datori di lavoro privati, e garantisce al lavoratore a part time un contributo provinciale a parziale copertura della perdita retributiva derivante dalla riduzione d'orario, contributo che viene maggiorato se il lavoratore effettua il versamento della contribuzione volontaria all'Inps o versamenti aggiuntivi ai fondi di previdenza integrativa, fermo restando il limite massimo di 10.000 euro annui per non più di tre anni e comunque non oltre il raggiungimento del primo requisito utile alla maturazione del diritto alla pensione;

il contributo è erogato su domanda del lavoratore in riduzione d'orario ad Agenzia del Lavoro entro 60 giorni dalla riduzione dell'orario di lavoro e solo a fronte di assunzione a tempo indeterminato, entro 45 giorni, di altri lavoratori subordinati in costanza di un saldo occupazionale positivo, da calcolarsi esclusivamente nel rapporto tra le nuove assunzioni con contratto subordinato a tempo indeterminato e i lavoratori cui si applica un nuovo orario ridotto rispetto a quello fissato dal contratto individuale applicato ai lavoratori stessi nei sei mesi precedenti la stipula del presente accordo;

Il contributo non è compatibile con altri redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad esclusione di attività che assicurano un reddito annuale (1 gennaio - 31 dicembre) non superiore al reddito minimo personale complessivo escluso da imposizione. A tal fine, si fa riferimento all'anno in cui è svolta l'attività lavorativa, indipendentemente dal momento in cui il relativo reddito viene incassato. In caso di percezione di altri redditi da lavoro dipendente o autonomo, il lavoratore deve informare Agenzia del Lavoro entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito che prevede di trarre da tale attività. In caso di percezione di altri redditi da lavoro dipendente o autonomo, superiori al limite indicato a questo paragrafo, il lavoratore decade dal contributo, ma rimane valido l'accordo ai fini delle agevolazioni previste per il datore di lavoro dalla normativa vigente.

Le parti prendono atto

1. che condizione essenziale per attivare l'intervento provinciale è l'assunzione contestuale di almeno un lavoratore, con contratto di apprendistato o subordinato a tempo indeterminato, con saldo "orario" positivo (c.d. saldo occupazionale positivo);
2. che il saldo occupazionale positivo si perfeziona quando la somma tra le ore lavorative del lavoratore che accetta la riduzione oraria in base al presente accordo e le ore lavorative dei neoassunti a tempo indeterminato corrispondentemente effettuate in base al presente accordo comporta un incremento occupazionale effettivo di almeno un'ora lavorativa;
3. che, nel caso di assunzione tramite contratto di apprendistato, nel monte ore dei lavoratori neoassunti possono essere conteggiate, oltre alle ore relative alla prestazione lavorativa (full time o part time), anche le ore derivanti dall'eventuale percorso formativo individuato;
4. che, ai fini della determinazione del saldo occupazionale, si fa riferimento esclusivamente ai lavoratori beneficiari del sostegno al reddito provinciale e ai neoassunti, e che pertanto non assumono rilevanza gli eventi concernenti altri lavoratori dell'azienda;
5. che il saldo occupazionale positivo deve essere garantito per tutta la durata del sostegno al reddito erogato dalla Provincia autonoma di Trento al lavoratore in riduzione di orario;
6. che pertanto, le dimissioni o il licenziamento del lavoratore neoassunto, imputabili o meno al datore di lavoro, comportano la necessità di ripristinare la condizione di saldo positivo attraverso nuove assunzioni a tempo indeterminato o riattivando il regime di orario originario del lavoratore coinvolto nella riduzione d'orario;

assistenza sociale, previdenza obbligatoria ed integrativa. I moduli formativi saranno tenuti da personale indicato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e, solo nel caso non si tratti di operatori sindacali, saranno retribuiti dal datore di lavoro con un compenso massimo di 70 euro lordi all'ora. Perché siano validi, i moduli formativi dovranno essere partecipati dai lavoratori interessati almeno per l'80% delle ore previste. Gli orari di lezione saranno concordati con il datore di lavoro e si terranno durante il normale orario di lavoro;

9. la parti stabiliscono di incontrarsi annualmente entro il mese di XXXXX durante la vigenza del presente accordo per verificare congiuntamente l'applicazione delle clausole del presente accordo.

Data _____

Firma _____

