

diversa intesa tra le parti.

In tale ambito l'esame, a carattere preventivo, si articolerà in una informazione di parte imprenditoriale alla quale potranno seguire osservazioni da parte sindacale, e potrà concludersi con un parere finale comune o disgiunto.

L'esame verterà particolarmente su finalità e conseguenze delle innovazioni sulle condizioni di lavoro.

I singoli partecipanti agli incontri saranno tenuti all'obbligo della riservatezza e della segretezza circa le informazioni esplicitamente dichiarate tali.

Le parti convengono che, durante il periodo di cui sopra, non si darà luogo, da parte delle organizzazioni sindacali stipulanti, a manifestazioni di conflittualità e, da parte delle aziende, ad iniziative unilaterali purché l'esame sia sufficientemente anteriore rispetto alla messa in opera.

## **F) FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm confermano che la valorizzazione professionale delle risorse umane è essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione.

La valorizzazione delle potenzialità occupazionali presenti nel mercato del lavoro è un obiettivo condiviso dalle parti, con particolare riguardo al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, al personale femminile, alle fasce deboli ed ai lavoratori coinvolti nei processi di mobilità; ciò allo scopo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine le parti convengono di costituire le seguenti commissioni paritetiche:

### **I. Commissione Nazionale per la formazione professionale**

Verrà costituita una commissione composta da tre componenti nominati da Fim, Fiom, Uilm in rappresentanza dei lavoratori e tre componenti Unionmeccanica per:

- individuare le specifiche esigenze formative del settore, utilizzando anche i risultati forniti dagli osservatori nazionali e provinciali e le province in cui attivare le commissioni provinciali per la formazione professionale di cui al punto successivo;
- operare in stretto rapporto con l'organismo paritetico nazionale, di cui all'Accordo interconfederale CGIL-CISL-UIL e CONFAPI e con il Fondo Formazione PMI, affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa e amministrativa risultino coerenti con l'esigenza del settore e finalizzate in modo che venga predisposto un documento di indirizzo per lo sviluppo delle politiche formative necessarie al settore, disaggregate per settori e/o per regioni, da trasmettere agli organismi paritetici bilaterali costituiti ai sensi dell'accordo interconfederale suddetto;
- individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti nei processi di mobilità.

### **II. Commissioni Provinciali per la formazione professionale**

Le associazioni territoriali delle organizzazioni stipulanti, per le province individuate dalla commissione di cui al punto precedente, promuoveranno la costituzione di commissioni paritetiche

sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da tre rappresentanti per ciascuno dei due gruppi rappresentati, con i seguenti compiti:

- individuare le specifiche esigenze formative del settore in rapporto all'evoluzione tecnologica e organizzativa;
- promuovere la sperimentazione di esperienze di collaborazione tra le organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità;
- promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;
- promuovere e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli con particolare riferimento ai soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68. Questi vanno finalizzati alla formulazione di proposte, agli enti preposti, di corsi di qualificazione che consentono di agevolare il reinserimento lavorativo, tenendo anche conto dei fabbisogni professionali delle imprese;
- promuovere, d'intesa con le commissioni pari opportunità, attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi previsti dal D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- facilitare una più efficace utilizzazione dei Fondi comunitari per la formazione professionale
- promuovere attività di formazione a favore delle lavoratrici in rientro dalla maternità;
- assicurare un comune impegno di interlocuzione con le istituzioni regionali competenti in materia di formazione professionale.

Le commissioni territoriali paritetiche si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, deliberano all'unanimità e annualmente riferiscono sull'attività svolta alla commissione paritetica nazionale.

### **III. Lavoratori migranti**

Le parti convengono di verificare la possibilità di migliorare, attraverso il ricorso al Fapi - Fondo paritetico per la formazione continua, le possibilità di apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori migranti assunti a tempo indeterminato, attraverso progetti specifici da sottoporre all'approvazione del suddetto Fondo.

Analogamente, le parti verificheranno, sulla base delle risorse disponibili, la predisposizione di materiale informativo in lingua inglese e francese, che le aziende potranno fornire ai lavoratori suddetti all'atto dell'assunzione.

#### Nota a verbale

I piani formativi aziendali e territoriali di formazione continua che richiedano l'intervento dell'ente bilaterale di cui al punto 26 del patto per lo sviluppo e l'occupazione 23 dicembre 1998 dovranno essere concordati tra le parti sociali.

### **G) ENTE BILATERALE METALMECCANICI PER LE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE METALMECCANICHE**

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm si danno reciprocamente atto che la bilateralità rappresenta

verranno tollerate. Al fine di promuovere comportamenti consoni, a livello aziendale potranno essere attivate iniziative formative-informative per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza (Allegato n. 30: Bozza dichiarazione sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro)

**Art. 66 - Lavoro dei minori e dei soggetti con diritto  
ad assunzione obbligatoria e conservazione del posto di lavoro  
in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione  
per gli stati di accertata tossicodipendenza**

L'ammissione ed il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto all'assunzione obbligatoria sono regolati dalle disposizioni di legge.

Le associazioni territoriali e le organizzazioni sindacali promuoveranno comuni iniziative di studio per esaminare le problematiche concernenti le barriere architettoniche nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Nella stessa sede le parti potranno promuovere iniziative di studio e di ricerca finalizzate ad offrire alle aziende interessate sostegni di natura tecnico-organizzativa per favorire il proficuo inserimento lavorativo delle persone soggette al collocamento obbligatorio.

Specifiche informazioni intorno agli interventi eseguiti - anche in esito alle suddette iniziative congiunte - per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche verranno date in sede di osservatorio provinciale.

Vengono fatti salvi accordi territoriali in materia.

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per le necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

#### Nota a verbale

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento degli invalidi e degli handicappati nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie degli stessi, anche su segnalazione e partecipazione delle rappresentanze sindacali unitarie.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa categoria di invalidi, le parti stipulanti dichiarano che si adopereranno comunemente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai sistemi di lavoro protetto di cui all'art. 25 della legge 3 marzo 1971 n. 118. In tale spirito convengono di intervenire comunemente presso i Ministeri del Lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con maggiore sensibilità.