



FONDO FORMAZIONE FILCA AREA NORDEST
Via Piave, 7 – 30172 MESTRE (VE) tel. 041/5330895 – fax. 041/5330887

**I RINVII ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AI VARI LIVELLI
circa le varie tipologie di rapporto di lavoro**

Previsti da:

>> DECRETO LEGISLATIVO 6 settembre 2001, n° 368 (lavoro a tempo determinato)
modificato dalla
Legge 24.12.07 n. 247/07 e D.L. 112/08 convertito in Legge 133/08

>> DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30
modificato dal
Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251
Disposizioni correttive del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato le lavoro.

modificato dalla
LEGGE dicembre 2007, n. 247.
Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale.

>> DECRETO LEGISLATIVO 25 febbraio 2001, n. 61 (part-time)
Così come modificato dal
- D.Lgs. 26.2.2001, n. 100
- D.Lgs. 10.09.2003, n. 276
- L. 24 dicembre 2007, n. 247

**RUOLO e COMPETENZE degli ORGANISMI PARITETICI
BILATERALI riconosciuti dal D.Lgs. 276/03 e dal D.Lgs. 81/08**

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

>> **Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368**

Art. 7 co. 2 = I **contratti collettivi nazionali** possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di Formazione formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuovere la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art.9, co.1 = I **contratti collettivi nazionali** definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa...
D.Lgs. 368/01 Informazioni ai lavoratori

Art. 9, co.2 = I **medesimi CCNL** definiscono modalità e contenuti dalle informazioni da rendere alle Rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.
D.Lgs. 368/01 Informazioni alle Rappresentanze

>> **come integrato dalla LEGGE 24 dicembre 2007, n. 247:** Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale.

Art. 1, co.39. All'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è premesso il seguente comma:
" 01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato "
Precisazione già contenuta nella Direttiva 1999/70/Ce e nel preambolo dell'accordo quadro CES-UNICE-CEEP e non contenuta nel D.Lgs. 368/01

>> **come modificato e integrato dal D.L. 112/2008** convertito con modificazione e integrazioni dalla L.133/08 in vigore dal 21.08.2008:

art. 21, co. 1, = modifica il comma 1 del D.Lgs 368/01:
causale: "l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo **anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro**".
N.B: senza che i contratti collettivi siano chiamati in causa!!

Art. 21, co. 2 = modifica il co. 4 bis dell'art. 5 D.Lgs. 368/01 inserito da L. 247/07:
durata **i contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale**
massima **possono derogare al limite dei 36 mesi** (comprensivi di proroghe e rinnovi)

Art. 21.co. 3 = i **contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale**
Diritto di **possono derogare** in meglio o in peggio **al diritto di precedenza stabilito**
precedenza dalla L.247/07, art.40, co.1 che ha modificato l'art.5, co.4 quater del D.Lgs. 368/01.

**SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO a tempo determinato
(ARTT. 20 -28: Lgs. 276/03)**

Rinvio ai livelli contrattuali collettivi	Materia oggetto di rinvio
Contratto nazionale Art. 20, co. 4	Individua, anche in misura non uniforme, i limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato.
Accordi sindacali Art. 20, co.4, lettera b)	Possono ammettere deroghe di somministrazione di lavoro a tempo determinato presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi.
Accordi collettivi Art. 21, co.2	Possono introdurre nella forma scritta di stipulazione del contratto di somministrazione le indicazioni” contenute in tali accordi, oltre gli elementi previsti dall’Art.21, c.1.
Contratti collettivi nazionali Art. 23, co.1	Restano salve le clausole dei contratti collettivi nazionali stipulate ai sensi dell’art.1, co.3 L. 24.6.1997/n° 196
Contratti collettivi applicati dall’utilizzatore Art. 23, co.4	Stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all’andamento economico dell’impresa (=Premi di risultato).
Le Rappresentanze Sindacali Unitarie ovvero le R.S.A. e, in mancanza, le Associazioni territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale art. 24, co.4	Hanno il diritto di ricevere dalla ditte utilizzatrici della somministrazione di lavoro <ul style="list-style-type: none"> a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, la ditta utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi b) ogni 12 mesi, anche per il tramite delle Associazioni datoriali, <u>il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.</u>
Accordi sindacali aziendali Art. 86 co.1	Possono stabilire termini diversi, anche superiori all’anno, di efficacia delle co.co.co. in essere e quindi la transazione a nuovo regime

A seguito della LEGGE 24 dicembre 2007, n. 247 comma 46, norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007, “**è abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni”.

LAVORO A PROGETTO (EX CO.CO.CO)
(ARTT. 61 - 69 D.Lgs. 276/03)

Rinvio ai livelli contrattuali	Materia oggetto di rinvio
Contratto individuale o accordo collettivo Art. 61, co. 4	Possono stabilire condizioni più favorevoli per il collaboratore a progetto di quelle già stabilite dal Decreto Legislativo al CAPO I (artt. 61-69)
Contratto individuale Art. 66 co.2	Può stabilire che in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto comporti una proroga della durata del contratto
Contratto individuale Art. 67 co.2	Può stabilire le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, secondo cui la parti possono recedere dal rapporto di collaborazione prima della scadenza del termine

TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO
(ART.60 D.Lgs. 276/03)

Rinvio ai livelli di contrattazione collettiva	Materia oggetto di rinvio
Contratti collettivi Art. 60 c.4	Possono stabilire limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento

TRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO (ART.47 - 53 D.Lgs 276/03)

Rinvio ai livelli di contrattazione collettiva Materia oggetto di rinvio

Contratto nazionale Territoriale art. 48 c.4 c) o aziendale app.to diritto-dovere	Sulle modalità di erogazione della formazione aziendale dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.
Contratto nazionale Territoriale art. 49 c 5 b) o aziendale app.to professionalizzante	Sulle modalità della erogazione della formazione interna ed esterna per l'apprendistato professionalizzante.
Contratti collettivi Art. 49 co.3 app.to professionalizzante	Sulla durata del rapporto di apprendistato professionalizzate, (= durata non superiore a 6 anni, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire)
Contratti collettivi Art. 53, co.2	Sul computo degli apprendisti nei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi
Regioni e province autonome di Trento e Bolzano di intesa con le Associazioni datoriali e dei prestatori di lavoro regionali Art. 48 c.4 Art. 49 c.5	Regolamentazione dei profili formativi sia dell'apprendistato in diritto - dovere che professionalizzante. N.B: l'art. 64, co. 4 bis del D.L. 112/08 dispone che l'obbligo di istruzione, elevato a 16 anni dalla Finanziaria 2007, si assolve anche nei percorsi di istruzione e formazione professionale.
Contratto nazionale Territoriale o O aziendale o Enti bilaterali art. 49 c. 5 ter.	In caso di formazione esclusivamente aziendale, definiscono la nozione di formazione aziendale, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante; determinato per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione , le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e le registrazione nel libretto formativo.
Contratto collettivo nazionale Art. 53 c.1	Deve prevedere la categoria di inquadramento che non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante

LAVORO INTERMITTENTE o A CHIAMATA (ART.33-40) =JOB ON CALL:
questi articoli erano stati abrogati dalla L. 24.12.2007, n. 247 e sono stati ripristinati dal 25/06/08 dal D.L.112/08 convertito in L. 133/08 (art.39, co.10. lettera m)

Rinvio ai livelli di contrattazione collettiva Materia oggetto di rinvio

Contratti collettivi Art. 34 c. 1	Sulla individuazione delle causali e sugli elementi del contratto scritto N.B: in mancanza della regolamentazione della contrattazione collettiva si può fare riferimento alla tabella allegata al Regio decreto 6.12.1923 n. 2657
Contratti collettivi Art. 36 c.1	Sull'indennità di disponibilità
Contratti collettivi Art. 37 c.2	Su ulteriori periodi predeterminati di svolgimento nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

LAVORO RIPARTITO O JOB SHARING (artt. 41-45 D.Lgs. 276/03)

Rinvio ai livelli di contrattazione collettiva Materia oggetto di rinvio

Contrattazione collettiva Art. 43 co. 1	Deve regolamentare il lavoro ripartito nel rispetto delle previsioni contenute negli artt. 41 - 45. In caso di assenza di contratti collettivi vige la normativa generale sul lavoro subordinato in quanto compatibile.
Contratti o accordi collettivi Art. 41 c.3	“potrebbero” stabilire intese tra le parti circa le “sostituzioni tra i 2 lavoratori interessati e la collocazione temporale dell’orario”.

CONTRATTO DI INSERIMENTO (artt. 54 - 59 D.Lgs. 276/03)

Rinvio ai livelli di contrattazione collettiva Materia oggetto di rinvio

Contratti nazionali o territoriali e aziendali stipulati dalle RSU entro 24 marzo 2004! Art.55 c. 2	Determinano le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento. In assenza interviene il ministero del lavoro.
Contratti nazionali o territoriali e aziendali Stipulati dalle RSU/RSA Art. 58 c.1	Possono disciplinare tale rapporto di inserimento. In assenza valgono le disposizioni del D.Lgs. 06.09.2001 n. 368 (lavoro a termine).
Contratto nazionale Art. 59 c.1	Deve prevedere la categoria di inquadramento che non può essere inferiore per più di 2 livelli, alla categoria spettante
Contratti collettivi Art. 58 c.2	Possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento
Contratti collettivi Art. 59, c.2	Possono stabilire che i contratti di inserimento siano inclusi nel computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi

PART-TIME di cui al D.Lgs. 61/2000 come modificato dal D.Lgs 26.2.2001, n° 100, dall'Art. 46 del D.Lgs. 10.09.2003, n. 276, dalla L. 24.12.2007, n° 247

Contratti collettivi nazionali o territoriali e aziendali stipulati dalle RSA/RSU c.1 b)	Possono determinare condizioni e modalità della prestazione part-time.
Contratti collettivi nazionali territoriali e aziendali stipulati dalle RSA/RSU c.1 e)	Stabiliscono il numero massimo delle ore supplementari, le causali e le conseguenze del superamento di tali ore consentite dai contratti collettivi stessi.
Contratti collettivi nazionali territoriali e aziendali stipulati dalle RSA/RSU c.1/h)	Regolamentazione delle prestazioni lavorative straordinarie nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato
Contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle RSA/RSU c.1g)	Possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria di fatto dovuta in relazione al lavoro supplementare e possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi diretti e differiti sia determinata convenzionalmente
Contratti collettivi in genere	Possono, ne rispetto di quanto previsto dei commi 2 e 9 del D.Lgs. 61/2000, stabilire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa e le clausole elastiche relative alla variazioni in aumento della durata dal lavoro a tempo parziale o misto
Un componente delle RSU/RSA indicato dal lavoratore c.1 l)	Formalizza lo specifico patto scritto anche contestuale al contratto di lavoro. Tale patto scritto va convalidato anche dalle Direzione prov.le del Lavoro . N.B.: Nel settore edile il datore di lavoro comunica all'INPS, l'orario di lavoro dei rapporti a tempo parziale c.52 art. 1 D.Lgs. 247/07.
Contratti collettivi c.1 o)	Individuano i criteri applicativi circa il diritto di precedenza nelle trasformazioni e circa le domande di trasformazione
Contratti nazionali c.1 r)	Stabiliscono procedure di conciliazione e arbitrato in luogo del ricorso alla autorità giudiziaria nel caso di controversie

Rinvio ai livelli di contrattazione collettiva Materia oggetto di rinvio

<p>Contratti collettivi Nazionali, Territoriali E aziendali stipulati dalle RSA/RSU (Art. 1, co.44 che ha modificato il comma 8 dell'art.3 del D.Lgs. 61/2000</p>	<p>Possono prevedere l'esercizio del potere del datore di lavoro i termini, le condizioni e la modalità dello stesso, di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale della stessa. Nel qualcaso in favore del prestatore va riconosciuto un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno 5 giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni nella misura ovvero nelle forme fissare dai predetti contratti collettivi</p>
<p>I contratti collettivi ai vari livelli devono riconoscere il precetto legislativo introdotto dalla L.24.12.2007 n. 247 che ha sostituito l'art. 12 - bis della L.61/2000 (part-time)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale e alla successiva trasformazione a tempo pieno 2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge , i figli o i genitori del lavoratori o della lavoratrice, nonché nel caso in cui al lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con necessità di assistenza continua, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. 3. La stessa priorità di trasformazione è riconosciuta alla richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.
<p>La stessa L. 247/07 ha inserito un'art. 12- ter: su diritto di precedenza che i contratti collettivi devono riconoscere</p>	<p>"Art. 12-ter. - (Diritto di precedenza) -1. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale".</p>

RUOLO E COMPETENZE degli ORGANISMI PARITETICI BILATERALI riconosciuti dal D.Lgs. 276/03 e dal D.lgs. 81/08

ENTI BILATERALI

Definizione secondo il D.Lgs. 10.09.2003 n. 276; art. 2 comma 1 lettera h)

Organismi costituiti da iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative,

quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso:

- la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- l'intermediazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della Formazione Professionale in azienda;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di Fondi per la Formazione e l'integrazione del reddito;
- la certificazione dei Contratti di Lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla Legge o dai Contratti Collettivi di riferimento

ORGANISMI PARITETICI

Definizione secondo il D.Lgs. 9.4.2008 n. 81 art.2, comma 1, lettera ee)

Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,

Quali sedi privilegiate per:

la programmazione di attività formative

e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi ai fini prevenzionistici;

lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;

l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia;

ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento

1 - I RINVII ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AI VARI LIVELLI
da parte del D.Lgs. 81/08

<p>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA N.B. Da intendersi anzitutto quella aziendale o integrativa territoriale, oltre che nazionale, rispettando il principio di sussidiarietà</p>	<p>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA</p>	<p>ACCORDI INTERCONFEDERALI</p>
<p>Art. 51. c.1 Gli organismi paritetici sono “costituiti a livello territoriale” ad iniziativa “contrattuale” di una o più associazione dei datori e dei prestatori di lavoro (art.2 c.1)</p>	<p>ART. 37, c.11 Stabilisce le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS e le modalità dell’obbligo di aggiornamento periodico</p>	
<p>ART. 47, c.5 e 6 (cfr. anche ART. 50, c.2) Stabilisce il numero, le modalità e i tempi di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito, gli strumenti, gli spazi necessari per l’espletamento delle sue funzioni.</p>		
	<p>ART. 48, c.2 Stabilisce: le modalità di elezione o designazione del RLST o di COMPARTO PRODUTTIVO</p>	<p>ART. 48, c.2 Stabilisce le modalità di elezione o designazione del RLST o di COMPARTO PRODUTTIVO</p>

2- I RINVII ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AI VARI LIVELLI
da parte del D.Lgs. 81/08

<p>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA N.B. Da intendersi anzitutto quella aziendale o integrativa territoriale, oltre che nazionale, rispettando il principio di sussidiarietà</p>	<p>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA</p>	<p>ACCORDI INTERCONFEDERALI</p>
	<p>ART. 48, c.4 Individua le modalità e i termini di preavviso per accedere ai luoghi di lavoro da parte del RLST o di COMPARTO PRODUTTIVO per l'esercizio delle proprie attribuzioni</p>	<p>ART. 48, c.4 Individua le modalità e i termini di preavviso per accedere ai luoghi di lavoro da parte del RLST o di COMPARTO PRODUTTIVO per l'esercizio delle proprie attribuzioni</p>
<p>ART. 48 c.7 Stabilisce le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLST o di COMPARTO PRODUTTIVO</p>		
<p>ART. 50, c.1 Circa le attribuzioni del RLS è fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva</p>	<p>ART. 50, c.3 Stabilisce: le modalità per l'esercizio delle funzioni del RLS.</p>	

3 - I RINVII ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AI VARI LIVELLI
da parte del D.Lgs. 81/08

<p>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA N.B. Da intendersi anzitutto quella aziendale o integrativa territoriale, oltre che nazionale, rispettando il principio di sussidiarietà</p>	<p>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA</p>	<p>ACCORDI INTERCONFEDERALI</p>
<p>ART. 51, c.2 E' fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva circa le funzioni degli ORGANISMI PARITETICI: di essere cioè prima istanza di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previste dalle norme vigenti</p>		
<p>ART. 52 La contrattazione collettiva INTEGRATIVA può costituire un FONDO di sostegno alla PMI, ai RLST e alla pariteticità migliorativo o, almeno, di pari livello a quello costituito presso l'INAIL</p>	<p>ART. 52 La contrattazione collettiva NAZIONALE può costituire un FONDO di sostegno alla PMI, ai RLST e alla pariteticità migliorativo o, almeno, di pari livello a quello costituito presso l'INAIL</p>	

4 - I RINVII ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AI VARI LIVELLI
da parte del D.Lgs. 81/08

<p>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA N.B. Da intendersi anzitutto quella aziendale o integrativa territoriale oltre che nazionale rispettando il principio di sussidiarietà</p>	<p>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA</p>	<p>ACCORDI INTERCONFEDERALI</p>
	<p>ART.104. TITOLO IV, Capo I: MISURE PER LA SALUTE E SICUREZZA NEI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI Fermo restando quanto previsto dall'art. 37, in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria le parti possono definire i criteri e i contenuti per la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.</p>	

5 - I RINVII ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AI VARI LIVELLI
da parte del D.Lgs. 81/08

<p>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA N.B. Da intendersi anzitutto quella aziendale o integrativa territoriale oltre che nazionale rispettando il principio di sussidiarietà</p>	<p>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA</p>	<p>ACCORDI INTERCONFEDERALI</p>
<p>ART.6, c.8, lett. H) La Commissione consultiva permanente valorizzerà gli ACCORDI SINDACALI che, in considerazione della specificità dei settori di riferimento orientino i comportamenti dei datori di lavoro, ANCHE SECONDO I PRINCIPI DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati; ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente</p>		
<p>Art.2, c.1, lett.v) L'ISPESL darà la più ampia diffusione alle "BUONE PRASSI", cioè alle <u>soluzioni organizzative o procedurali adottate volontariamente</u> (perciò anche con accordi collettivi) finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza attraverso la <u>riduzione dei rischi e il miglioramento della condizione di lavoro</u></p>		