

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 26 giugno 2014

Validità: 01.01.2010 - 31.12.2012

Parti : Misericordie d'Italia e Cgil-Fp, Cisl-Fp, Uil-Fpl

Settori: Servizi, Assistenza ecc., Misericordie d'Italia

Fonte: uilfpl.net

Sommario:

Premessa

Aumenti contrattuali art. 43.

Articolo 1 Ambito di applicazione

Articolo 7 Contrattazione

Elemento di garanzia retributiva (Egr)

Art. 23 Rapporti di lavoro a tempo determinato

Art. 24 Apprendistato

• Finalità dell'istituto

• Ammissibilità

• Assunzione: Requisiti del contratto, limiti numerici e di età.

o Requisiti del contratto

o Proporzione numerica

o Limiti di età

o Percentuale di conferma

• Periodo di prova

• Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

• Obblighi del datore di lavoro.

• Doveri dell'apprendista.

• Trattamento normativo.

• Trattamento economico

• Durata dell'apprendistato

• Estinzione del rapporto di apprendistato

• Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante. • Tutor aziendale

• Durata e contenuti della formazione

Piani formativi

Libretto formativo

Formazione su tematiche aziendale e professionali durante il periodo di apprendistato

Art. 26 - Orario di lavoro

Art. 42 Progressioni orizzontali

Art. 41 Declaratoria delle posizioni economiche

Titolo VIII - Retribuzioni

Art. 43 - Posizioni economiche

Una tantum

Art. 49 Premio di incentivazione e produzione

Allegato 1

Tabella 1: retribuzioni lorde mensili in vigore al 31.12.2010

Tabella 2 aumenti tabellari al 01.01.2014

Tabella 3 retribuzioni lorde mensili in vigore dal 01.01.2014

Tabella 4 Una tantum a copertura del periodo 1.01.2010 / 31.12.2012

Tabella 5 EADR (valore calcolato su tabellare base di ogni livello full-time)□

Arretrati dal 1 luglio 2013

[Dichiarazione congiunta](#)

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 2010-2012

Contratto nazionale di lavoro per il personale dipendente delle Misericordie d'Italia

Il giorno 26 giugno 2014 a Firenze, presso la sede Misericordie d'Italia in Via dello Steccuto, si sono incontrati Misericordie d'Italia [...], Cgil Fp Nazionale [...], Cisl Fp Nazionale [...], Uil Fpl Nazionale [...], per definire il rinnovo del CCNL Misericordie d'Italia 2010-2012.

Le parti hanno sottoscritto, in data odierna, l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo del CCNL 2010-2012, contenente le modifiche al CCNL 2006/2009 del 1 ottobre 2009 per le lavoratrici e i lavoratori di Misericordie d'Italia.

Le stesse hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo che le OO.SS e la Confederazione Nazionale delle Misericordie d'Italia provvederanno a confermare con definitiva stipula, a seguito, rispettivamente della consultazione dei lavoratori e della base associativa, entro il 21 luglio 2014.

Le parti si danno atto che, con l'accordo di rinnovo del CCNL per le lavoratrici e lavoratori delle strutture delle Misericordie sottoscritto in data odierna, si è proceduto a dare copertura economica sulla base dei parametri condivisi e al rinnovo per la parte normativa per il periodo 1 gennaio 2010 - 31 dicembre 2012.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

[...]

Il presente CCNL, fatte salve le decorrenze sopra e sotto indicate per gli specifici istituti, decorre dal 1.01.2010 e scade il 31.12.2012.

Le parti concordano altresì che quanto di competenza economica per il prossimo rinnovo contrattuale, relativamente al periodo 1 gennaio 2013/30 giugno 2013 è stato compiutamente assolto dal presente rinnovo contrattuale.

I successivi testi, con relative integrazioni, modifiche e emendamenti, costituiscono parte integrante del presente accordo e riguardano le seguenti materie

- [Art. 1 Ambito di applicazione](#)
- [Art. 7 Contrattazione](#)
- [Art. 23 Rapporti di lavoro a tempo determinato](#)
- [Art. 24 Apprendistato/ Linee guida per qualifiche e percorsi formativi](#)
- [Art. 26 Orario di lavoro](#)
- Art. 41 Declaratoria delle posizioni economiche

- Art. 43 Posizioni economiche
- Arretrati e Una Tantum per la carenza contrattuale

Articolo 1 Ambito di applicazione

Al primo comma, dopo “servizi funebri e cimiteriali” è inserito il termine “Imprese Sociali”.

Articolo 7 Contrattazione

1. La contrattazione di cui al presente CCNL si suddivide in due livelli:

- Nazionale
- Decentrata: Regionale, Provinciale o di Organizzazione in alternativa tra loro.

2. Sono titolari della contrattazione di secondo livello le RSU, laddove non presenti le RSA e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 91 e degli accordi [23 luglio 1993](#) e 23 dicembre 1998; le RSU sono elette con riferimento al regolamento definito in base all'[accordo del 23 luglio 1993](#)

3. Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

- validità ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- ordinamento professionale;
- orario di lavoro;
- permessi, aspettative e congedi;
- formazione professionale;
- trattamento economico.

4. In ciascuna organizzazione, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo.

5. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie: i criteri relativi:

- a. ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
 - b. alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
 - c. alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;
 - d. alla progressione orizzontale del personale.
 - e. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per l'adeguamento ai processi di innovazione;
- le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;
- le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
- modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;

f. l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento del servizio, in particolare riguardo a:

- turni lavorativi, orario di lavoro, per le parti di cui all' [art. 26](#) , e regolamentazione della flessibilità organizzativa.

- ogni altra materia espressamente demandata, dal presente Contratto.

[...]

Art. 23 Rapporti di lavoro a tempo determinato

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione ([art. 1](#)) del presente contratto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, è consentita, in tutti i casi ammessi dal

[D.Lgs. n.](#)

[368/2001](#)

La durata del contratto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

A titolo esemplificativo si indicano, in relazione alle particolari esigenze delle Organizzazioni ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, le seguenti ipotesi:

a) per garantire le indispensabili necessità del servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all' [art. 1](#) del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie. Per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali delle Organizzazioni anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;

b) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, psico-pedagogia, assistenziale, di protezione civile e di solidarietà internazionale, anche in collaborazione con aziende ospedaliere, ASL, comuni, province, regioni, ministeri ed altri enti pubblici o privati ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli enti di cui sopra;

c) per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Organizzazione;

d) in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso d'impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

e) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare, ecc.).

I contratti a termine stipulati al di fuori delle suddette casistiche non potranno superare il 20% del personale assunto a tempo indeterminato. Nelle Organizzazioni che occupano fino a sette dipendenti a tempo indeterminato potrà comunque essere effettuata l'assunzione di due lavoratori a tempo determinato.

Resta confermato che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

Art. 24 Apprendistato

Le parti, con la presente regolamentazione, convengono di dare attuazione alla nuova tipologia di contratto di apprendistato professionalizzante previsto dall'art. 4 del D.lgs. 167/2011.

Finalità dell'istituto

"In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4, D.lgs. 167/2011, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la

acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo."

Ammissibilità

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D ed E di cui all'art. 41 del CCNL.

Sono escluse da questa tipologia di contratto le professioni sanitarie derivanti dalla legge n. 502/1992 e le professioni sociosanitarie individuate in base a specifici profili professionali di rilievo nazionale.

Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche, le parti firmatarie a livello nazionale si riuniranno entro giorni 60 per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

Assunzione: Requisiti del contratto, limiti numerici e di età.

Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che sarà acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Al contratto dovrà essere allegato il piano formativo individuale; in ogni caso il piano formativo individuale dovrà essere consegnato al lavoratore entro e non oltre i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

Proporzione numerica

Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non possono superare complessivamente il 100% dei lavoratori qualificati/specializzati in forza. Per i datori di lavoro che occupano oltre 9 lavoratori il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 (apprendisti) a 2 (lavoratori qualificati/specializzati). Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati/specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Limiti di età

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Percentuale di conferma

[...]

Il contratto di apprendistato a tempo parziale è ammesso a condizione che l'orario di lavoro settimanale non sia inferiore al 60% (sessanta) dell'orario di lavoro contrattuale, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica

oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 15 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista.

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera C) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Trattamento normativo.

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

L'orario di lavoro corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato. Resta inteso che le ore destinate alla formazione sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al [D.Lgs. n. 151/2001](#).

L'apprendista, nel caso svolga attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al [D.Lgs. n. 81/2008](#), dovrà essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal [D. lgs n. 66/03](#)

; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

Durata dell'apprendistato

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla categoria professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

categoria A - 18 mesi

categoria B - 24 mesi

categorie C - D - E - 36 mesi

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante.

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Tutor aziendale

All'avvio dell'attività formativa, dovrà essere individuato un tutor interno che avrà il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Qualora il tutor dell'apprendista sia un lavoratore dipendente abilitato a svolgere la mansione di Autista Soccorritore, questo si intende già in possesso delle necessarie competenze

professionali.

Nelle organizzazioni che occupano fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente da un soggetto aderente all'organizzazione stessa in possesso delle necessarie competenze professionali.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

Durata e contenuti della formazione

L'apprendistato professionalizzante prevede un impegno formativo per l'apprendista suddiviso tra la formazione di base e trasversale e la formazione professionalizzante o di mestiere per l'acquisizione delle competenze tecnico pratiche inerenti alla qualifica da conseguire.

La formazione di base o trasversale verrà svolta presso strutture di formazione accreditate avvalendosi, ove possibile, dell'offerta formativa pubblica.

Tale formazione deve avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze: adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro; organizzazione qualità aziendale; relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; diritti e doveri del lavoratore e delle associazioni; legislazione del lavoro e contrattazione collettiva.

Così come previsto dalle linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 17 ottobre 2013 la durata dell'offerta formativa pubblica è determinata, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

120 ore per apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare o scuola secondaria di I grado;

80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o di diploma di istruzione e formazione professionale;

40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente. .

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionalizzanti e specialistiche, sono definiti in base alla tipologia di inquadramento e livello da conseguire nei piani formativi allegati al presente CCNL.

Tale formazione sarà erogata all'interno dell'associazione e potrà essere svolta anche "on the job", in affiancamento e con esercitazioni e dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo allegato al piano formativo individuale.

La durata della formazione professionalizzante è quantificata in base alla categoria professionale di riferimento come di seguito indicato:

LIVELLO

DURATA PERIODO APPRENDISTATO

ORE TOTALI DI FORMAZIONE NEL PERIODO

A

18 MESI

100

B

24 MESI

120

C

36 MESI

180

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel suo libretto formativo.

Art. 26 - Orario di lavoro

Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'Organizzazione lo consenta, anche su cinque giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Organizzazione con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, d'intesa con le rappresentanze sindacali.

Potranno essere definiti con le modalità di cui al comma precedente, i criteri per l'adozione di calendari di lavoro plurisettemanali o annuali per attività pianificate e programmabili, nel limite di ulteriori 10 (dieci) ore sull'orario settimanale, per un massimo di 120 (centoventi) ore nell'arco di 4 (quattro) mesi.

La totale compensazione delle ore eccedenti l'orario settimanale dovrà essere operata nell'arco dei dodici mesi successivi.

I dipendenti in servizio alla data della stipula del presente CCNL, avranno diritto ad un pacchetto di 104 ore per effetto dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale

Tale pacchetto di ore confluirà nell'istituto della "Banca delle ore", la cui regolamentazione è demandata alla contrattazione decentrata, in misura pari a 38 h e si consoliderà in un monte ore permessi individuali da usufruire entro l'anno di competenza. Le ore eventualmente non fruite saranno, su richiesta del lavoratore, retribuite a saldo al 31 dicembre dell'anno di competenza. In caso contrario, dovranno essere fruite entro i primi 6 mesi dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le restanti 66 h saranno retribuite in valore economico a carattere non riassorbibile sotto forma di EADR (Elemento Aggiuntivo e Distinto della Retribuzione) secondo la tabella allegata (n. 5)

Laddove si presentino, a livello di singole associazioni, situazioni di oggettiva grave difficoltà relative all'erogazione del valore individuale dell'EADR entro la data di applicazione del rinnovo del presente CCNL, potranno essere definite, a livello di contrattazione decentrata, le modalità e la tempistica di corresponsione di tale voce, fatta salva comunque la data di decorrenza. Tale valore economico dovrà comunque essere riconosciuto entro e non oltre il 31.12.2014

Per l'effettiva applicazione del presente articolo le parti si incontreranno ed avranno tre mesi di tempo per definire le nuove modalità

Dichiarazione congiunta

Con riferimento alla odierna sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL delle Misericordie da sottoporre all'approvazione dei lavoratori e delle associate, le parti convengono che, ove in ambito territoriale, attraverso il confronto fra le stesse, si evidenziassero in rapporto con le diverse realtà locali condizioni tali da non consentire il rispetto delle decorrenze previste dal Contratto, possano essere definiti, a tale livello, percorsi temporali diversamente articolati,

eventualmente anche con il supporto dei rispettivi Organismi Nazionali, tesi ad evitare l'insorgenza di crisi aziendali.

Analogamente si procederà per le realtà locali che presentano situazioni di crisi aziendali denunciate nel rispetto delle vigenti leggi (lg 223/91) durante il periodo di vigenza del presente CCNL.