IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per le lavoratrici ed i lavoratori addetti alla piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e dell'installazione di impianti Confimi Industria Meccanica.

CONFIMI INDUSTRIA MECCANICA

FIM-CISL

Verona, 6 agosto 2026

Il presente accordo scade il 31 dicembre 2028.

Dichiarazione di Fim-Cisl

La Fim-Cisl ha realizzato un negoziato che ha prodotto un'ipotesi di Accordo di Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritta il 6 agosto 2026. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa, l'organizzazione sindacale procederà a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto da realizzarsi entro il 22 ottobre 2026.

L'intesa si intende validata se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore.

MINIMI TABELLARI – LIVELLI RETRIBUTIVI MENSILI

CONFIMI INDUSTRIA MECCANICA e FIM-CISL hanno concordato per il biennio 2027-2028 gli incrementi dei minimi tabellari che seguono. Per il biennio 2025-2026 vale l'accordo di rinnovo economico sottoscritto in data 28 ottobre 2025, riportato in tabella.

Categorie	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento
	01/06/2024	01/06/2025	01/06/2025	01/11/2025	01/11/2025	01/06/2026	01/06/2026	01/06/2027	01/06/2027	01/06/2028	01/06/2028	TOTALE
9°	2.994,06	38,92	3.033,00	30,66	3.063,66	69,59	3.133,25	76,54	3.209,79	62,63	3.272,42	278,34
8°	2.693,12	35,01	2.728,13	27,58	2.755,71	62,59	2.818,30	68,85	2.887,15	56,33	2.943,48	250,36
7°	2.476,07	32,19	2.508,26	25,36	2.533,62	57,55	2.591,17	63,30	2.654,47	51,79	2.706,26	230,19
6°	2.307,43	30,00	2.337,43	23,63	2.361,06	53,63	2.414,69	58,99	2.473,68	48,26	2.521,94	214,51
5°	2.151,35	27,97	2.179,32	22,03	2.201,35	50,00	2.251,35	55,00	2.306,35	45,00	2.351,35	200,00
4°	2.008,57	26,11	2.034,68	20,57	2.055,25	46,68	2.101,93	51,35	2.153,28	42,01	2.195,29	186,72
3°	1.924,52	25,02	1.949,54	19,71	1.969,25	44,73	2.013,98	49,20	2.063,18	40,26	2.103,44	178,92
2°	1.735,47	22,56	1.758,03	17,77	1.775,80	40,33	1.816,13	44,37	1.860,50	36,30	1.896,80	161,33

Come già definito con accordo del 28 ottobre 2025, le parti firmatarie concordano che per l'erogazione prevista nel 2027, verrà garantito l'eventuale scostamento inflattivo annuo Ipca Nei, consuntivato nel 2026, qualora fosse superiore all'importo dell'aumento retributivo stabilito con decorrenza 1 giugno 2027, con l'erogazione di un importo aggiuntivo dello scostamento rilevato. La presente pattuizione viene prevista anche per gli altri istituti contrattuali (trasferte, reperibilità).

Dal mese di giugno 2028 di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Le parti procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità con le stesse modalità di cui sopra.

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per l'anno 2028 sarà riconosciuto l'incremento retributivo complessivo nelle misure della tabella riportata.

Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca-Nei risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle riportate i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

Art. 4 Tipologie contrattuali

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

Fermi restando gli accordi aziendali in materia, il contratto di lavoro a tempo determinato e la somministrazione di lavoro a tempo determinato sono regolati dalla legge salvo quanto previsto alle successive lettere A), B) e C)

A) CONTRATTO "SOCRATE" PER L'OCCUPAZIONE

[omissis]

I minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC (salario minimo OSC) sono quelli previsti nella tabella seguente:

Categoria	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento	Minimo	Incremento
	01/06/2024	01/06/2025	01/06/2025	01/11/2025	01/11/2025	01/06/2026	01/06/2026	01/06/2027	01/06/2027	01/06/2028	01/06/2028	TOTALE
9^	2.582,23	33,57	2.615,80	22,08	2.637,88	55,64	2.693,52	62,60	2.756,12	48,69	2.804,81	222,58
8^	2.323,55	30,21	2.353,76	19,86	2.373,62	50,07	2.423,69	56,33	2.480,02	43,81	2.523,83	200,28
7^	2.135,52	27,76	2.163,28	18,26	2.181,54	46,02	2.227,56	51,77	2.279,33	40,26	2.319,59	184,07
6^	1.990,80	25,88	2.016,68	17,02	2.033,70	42,90	2.076,60	48,26	2.124,86	37,54	2.162,40	171,60
5^	1.856,33	24,13	1.880,46	15,87	1.896,33	40,00	1.936,33	45,00	1.981,33	35,00	2.016,33	160,00
4^	1.732,12	22,52	1.754,64	14,81	1.769,45	37,32	1.806,77	41,99	1.848,76	32,66	1.881,42	149,30
3^	1.660,33	21,58	1.681,91	14,19	1.696,10	35,78	1.731,88	40,25	1.772,13	31,30	1.803,43	143,10
2^	1.585,12	20,61	1.605,73	13,55	1.619,28	34,16	1.653,44	38,43	1.691,87	29,89	1.721,76	136,64

[omissis]

B) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

2. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore ai limiti temporali previsti dalla legge.

3. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali, e con l'eccezione delle attività stagionali individuate sia con decreto ministeriale - e, fino alla sua adozione, di quelle previste dal DPR n. 1525/1963 - che ai commi ~~10~~ **14** e ~~11~~ **15** della presente lettera B), la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare, i ventiquattro mesi.

4. Stante l'esigenza di mantenere alto il livello di competitività del settore anche attraverso l'utilizzo dei contratti a termine, le Parti concordano di introdurre, nelle forme e nelle modalità ammesse dalla normativa in essere, le modifiche più idonee per allineare l'intera materia a tale esigenza, valorizzando anche la possibilità che la contrattazione collettiva individui casi che consentono una durata del contratto a termine superiore ai 12 mesi di cui alla novella apportata al Decreto Legislativo n. 81/2015 da parte del Decreto Legge n. 48/2023 convertito con modificazioni dalla Legge n. 85/2023. In particolare, al fine di dare una risposta non esaustiva, ma temporalmente immediata alla facoltà di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) del Decreto Legislativo n. 81/2015, le Parti ritengono che, nell'ambito della vigenza del presente CCNL ed in coerenza con i termini di legge, sia praticabile l'estensione a ventiquattro mesi dei contratti a termine quando l'obiettivo è favorire l'occupazione, sia in situazioni di criticità occupazionale, sia per determinate categorie di lavoratrici e lavoratori.

5. Per questo motivo, le Parti concordano che il contratto a tempo determinato possa avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, in presenza di almeno una delle seguenti fattispecie soggettive, applicabili altresì in caso di proroga e rinnovo del contratto:

a) lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 24° anno di età;

b) lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;

c) lavoratrici e lavoratori percettori di uno degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, individuati dall'art. 7 del D. Lgs. n. 148/2015;

d) lavoratrici e lavoratori percettori di indennità di NASpI e di qualsiasi altro trattamento di disoccupazione.

Resta inteso che, ai fini della legittima apposizione del termine di durata oltre i 12 mesi, i requisiti e le condizioni di cui al precedente elenco devono sussistere al momento della decorrenza dell'assunzione, della proroga o del rinnovo sottoscritto fra le Parti.

6. le Parti, inoltre, concordano che il contratto a tempo determinato possa avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, anche in presenza della seguente fattispecie oggettiva, applicabile altresì in caso di proroga e rinnovo del contratto:

a) rapporti di lavoro instaurati per l'esecuzione di opere o servizi definiti e predeterminati nel tempo, aventi carattere straordinario od occasionale, nonché in occasione di nuovi appalti e/o della proroga di appalti già in essere.

Resta inteso che, ai fini della legittima apposizione del termine di durata oltre i 12 mesi, i requisiti e le condizioni di cui al precedente elenco devono sussistere al momento della decorrenza dell'assunzione, della proroga o del rinnovo sottoscritto fra le Parti.

Per la fattispecie oggettiva elencata al comma 6 è onere dell'Azienda specificare per iscritto in modo dettagliato e riscontrabile, nonché oggettivo, l'effettiva ragione che rende necessario estendere la durata del contratto oltre il termine di 12 (dodici) mesi.

Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Fermo restando il limite temporale massimo sopra indicato, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione

7. A decorrere dal 1° gennaio 2027 l'utilizzo delle condizioni riportate ai commi 5 e 6 è subordinato alla previa stabilizzazione a tempo indeterminato presso la medesima azienda di almeno il 20% del numero dei lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile precedente l'assunzione (1 gennaio - 31 dicembre); tale disciplina non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati per ragioni sostitutive.

Non si computano nel numero dei contratti a tempo determinato cessati quelli conclusi per recesso durante il periodo di prova, dimissioni, risoluzione consensuale, licenziamento per giusta causa o per sopravvenuto diritto al godimento di qualsivoglia trattamento pensionistico.

Nel caso in cui il datore di lavoro non sia in grado di garantire nel singolo anno, ricorrendone i presupposti, la stabilizzazione, potrà comunque fare ricorso alla disciplina di cui alle lettere a), b) e b-bis) dell'art. 1 del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

Il datore di lavoro potrà comunque procedere all'assunzione, alla proroga o al rinnovo di contratti a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti:

- per numero 3 contratti, compresi quelli in somministrazione a tempo determinato, per le aziende che occupano fino a 5 lavoratori a tempo indeterminato;

- per numero 6 contratti, compresi quelli in somministrazione a tempo determinato, per le aziende che occupano da 6 a 18 lavoratori a tempo indeterminato.

Resta inteso che, ai fini dei limiti anzidetti, il numero dei lavoratori a tempo indeterminato, comprensivo anche di eventuali contratti di apprendistato, deve intendersi riferito a quelli in forza all'azienda al momento della decorrenza dell'assunzione, della proroga o del rinnovo sottoscritto fra le Parti; in caso di rapporti di lavoro con durata della prestazione inferiore alle 40 ore settimanali, i lavoratori a tempo indeterminato sono computati come unità intere, senza proporzione rispetto all'orario di lavoro contrattuale.

8. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali **e quanto previsto al comma precedente**, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, inclusi tra questi gli apprendisti, in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esenti dai limiti quantitativi di cui sopra i contratti a termine conclusi:

- nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 24 mesi, ridotti a 18 mesi in caso di avvio di una nuova linea/modulo di produzione;

- da imprese start-up innovative e per lo svolgimento delle attività stagionali di cui alle lettere b) e c) dell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015

- per la sostituzione di lavoratori assenti;

- con lavoratori di età superiore a 50 anni;

- con lavoratori iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio di cui alla L n. 68/1999;

- nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge, dai contratti collettivi aziendali e/o territoriali;

- con i lavoratori assunti a norma dell'art. 4, lettera A);

- con i lavoratori assunti a norma dei commi 5 e 6 dell'art. 4, lettera B);

- con i lavoratori impiegati in attività da svolgere da parte di aziende contoterziste e che non producono manufatti propri (a titolo esemplificativo: attività di manutenzione), a fronte di specifici impegni contrattuali e limitatamente al periodo della loro durata. In tal caso, per ogni singolo impegno contrattuale, l'azienda dovrà provvedere a informare preventivamente le R.S.U. o, in loro mancanza, le Organizzazioni sindacali di categoria, fornendo i dati inerenti: il tipo di attività da svolgere; la durata del contratto; il committente; il numero minimo e massimo di lavoratori a termine da impiegare e le caratteristiche professionali di cui sono in possesso. Le R.S.U. o le Organizzazioni sindacali di categoria potranno richiedere un incontro all'azienda e, in tal caso, questo dovrà tenersi nei successivi 7 giorni. Qualora emergano discordanze sulla possibilità di escludere i lavoratori in questione dal limite quantitativo di cui si tratta, le parti potranno richiedere l'intervento del Comitato tecnico territoriale, composto dalle strutture locali di Confimi~~,~~ e FIM ~~e UILM~~.

9. Gli accordi aziendali e/o territoriali 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 all'art. 43, co. 4, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

10. I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente e adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 60, lettera b).

11. 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.

12. 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 e posticipata fino a due mesi dopo la fine del congedo stesso, secondo quanto previsto dall'art. 4, co. 2, D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151.

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

14. Ai sensi dell'art. 21, co. 2, della L 15 giugno 2015, n. 81, oltre alle attività stagionali individuate con decreto ministeriale - e, fino alla sua adozione, di quelle previste dal DPR n. 1525/1963 -, 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.

15. 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.

16. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 21, co. 2, del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, non si applicano gli intervalli previsti fra due contratti a termine, oltre che per i contratti previsti ~~**al comma 4**~~ **al comma 8** del presente titolo b, anche nei casi di assunzione dei lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della NASpI e in ogni altro caso previsto dagli accordi territoriali o da quelli aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni stipulanti il Protocollo Confimi, CGIL, CISL e UIL del 1° agosto 2013.

17. 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. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del D. Lgs. n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il citato diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni sopra menzionate, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

18. 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.

19. Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti - che, ai sensi dell'art. 24, co. 4, del D. Lgs. n. 81/2015, deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione - 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.

20. 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.

21. 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 **9 13°** comma della presente lettera B), si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di manodopera.

C) STABILIZZAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Fermi restando i limiti di legge in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, a partire dall'1 gennaio 2027 i lavoratori che abbiano svolto la propria prestazione presso la stessa azienda, con mansioni di pari livello e categoria legale, in missione nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato per una durata complessiva superiore ai 48 mesi, anche non consecutivi, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

Ai fini del computo di cui sopra non verranno presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 31 dicembre 2026.

Per i lavoratori assunti a decorrere dal 1° luglio 2021, che per effetto di una successione di contratti abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale, sia periodi di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione a tempo determinato, ai fini della stabilizzazione a tempo indeterminato, varranno le norme di legge.

Nota a verbale

Qualora intervenissero modifiche alla legislazione in materia di "lavoro a tempo determinato" e di "somministrazione di lavoro" di cui al Capo III e al Capo IV del D.lgs. n. 81/2015, le Parti si incontreranno con la massima sollecitudine possibile per verificare la eventuale necessità di adattare alle stesse il testo del presente articolo.

D) LAVORO A TEMPO PARZIALE

[omissis]

E) LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

[omissis]

Art. 6 Appalti

Fermo restando quanto disciplinato dalla legge, sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione propria dell'azienda stessa nonché quelle di

manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice.

I contratti di appalto continuativi svolti in azienda - stipulati durante il periodo di vigenza contrattuale - saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche.

A richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie detti casi potranno formare oggetto di verifica e ciò in relazione anche ai prevedibili riflessi sulla occupazione.

Restano, comunque, salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante e quelli propri delle attività navalmeccaniche e di installazione e montaggio in cantiere.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici **l'applicazione di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro ed** il rispetto ~~delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quelle~~ di tutte le norme previdenziali ed infortunistiche.

Nel caso di appalti continuativi e/o di lunga durata, I i lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire, **per quanto compatibili con gli ambienti di lavoro, con l'organizzazione dell'Azienda e con la valutazione dei rischi interferenziali, della disponibilità di spazi congrui,** dei servizi di mensa, **degli spogliatoi, delle docce, dei parcheggi e della possibilità di affissione, in appositi spazi, di materiale sindacale, previe con** opportune intese fra azienda appaltante ed azienda appaltatrice.

Laddove esistente dovrà essere messa a disposizione l'infermeria per gli interventi di primo soccorso.

Le aziende con più di 400 dipendenti forniranno, almeno 2 volte l'anno, in un apposito incontro, un'informativa sui contratti di appalto diretto eseguiti presso l'unità produttiva alla relativa Rappresentanza sindacale unitaria, ove esistente. L'informazione conterrà i seguenti dati: il nome dell'azienda, il CCNL applicato, la durata dell'appalto, l'oggetto dell'appalto ed il numero medio dei lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso.

In caso di cambio appalto, nelle aziende con più di 400 dipendenti, sarà favorito lo scambio di informazioni tra l'azienda uscente e quella subentrante, finalizzato a verificare le opportunità di salvaguardia dell'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte, nonché a contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

OMISSIS

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Tale permesso è assorbito dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. **Per il periodo 1° gennaio 2027 – 31 dicembre 2028 saranno riconosciuti ulteriori 4 ore di permesso annuo retribuito (PAR), nelle aziende che occupano in ciascuna unità produttiva almeno 50 dipendenti. A decorrere dal 1° gennaio 2029 le 4 ore di permesso annuo retribuito (PAR) di cui sopra, verranno riconosciute anche nelle aziende che occupano meno di 50 lavoratori. Tali permessi saranno computati in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Tale permesso è assorbito dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.**

I permessi annui retribuiti maturano in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso.

OMISSIS

Art. 29 – Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'articolo 28.

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e della legge 20 novembre 2000, n. 336 sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione);
- 1° maggio (festa del lavoro);
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania del Signore (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del S. Patrono 29 giugno);

5) Assunzione (15 agosto);

6) San Francesco (4 ottobre);

7) ~~**6)**~~ Ognissanti (1° novembre);

8) ~~**7)**~~ Immacolata Concezione (8 dicembre);

9) ~~**8)**~~ Natale (25 dicembre);

10) ~~**9)**~~ S. Stefano (26 dicembre);

Art. 6 bis - Contratti pubblici di servizi - clausola sociale

I comparti della installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica e del facility management sono caratterizzati da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.

Con riferimento all'ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato ~~**alle lettere fff) e ggg), articolo 1, legge 28 gennaio 2016, n. 11 e dall'articolo 50, D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50**~~ **, dall'art 1, comma 2, lettera v), della Legge 21 giugno 2022 n. 78 e dall'art. 2, comma 1, lettera e), dell'allegato I.1 al D.lgs. 31 marzo 2023 n. 36 e s.m.**, le parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

[omissis]

Art. 10 - Classificazione dei lavoratori

[omissis]

Dichiarazione delle Parti

Le Parti hanno concordato la riforma del sistema di classificazione dei lavoratori. L'applicazione del nuovo inquadramento professionale, previsto dall'Allegato 9 di cui al presente CCNL, decorrerà dal 1° gennaio 2029.

In fase di stesura del contratto le Parti completeranno altri aspetti di natura normativa relativi al testo allegato di classificazione dei lavoratori.

Art. 21 – Regime di fruizione dei PAR e Conto ore

Il regime di fruizione collettiva dei permessi annui retribuiti è stabilito, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti.

Tale scelta sarà preceduta da un esame comune con le rappresentanze sindacali unitarie.

I regimi di cui sopra sono:

- riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;
- fruizione in gruppi di ore collettive per un totale di 56 ore annue ~~**(28 semestrali)**~~;

(.....)

Art. 46 – Welfare integrativo e bilateralità

[omissis]

WELFARE AZIENDALE

A decorrere dal 1° settembre 2021 le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 150 euro, elevato a 200 euro a partire dal il 2022, con decorrenza dal 1° settembre di ciascuno anno e da utilizzare entro il 31 agosto di ogni anno successivo.
I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
A decorrere dall'anno 2027 il valore degli strumenti di welfare sarà incrementano di € 50,00. Pertanto, a decorrere dall'anno 2027, entro il mese di giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori e lavoratrici strumenti di welfare del valore complessivo di € 250,00.
Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, con almeno 6 mesi di anzianità in azienda**, anche non consecutivi**.
Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ciascun anno.
I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.
Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.
In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie degli stessi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.
Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la R.s.u. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.
I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Previdenziale a cui aderiscono, ovvero al Fondo di assistenza sanitaria PMISalute, secondo regole e modalità che saranno previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda per ciascun anno non può superare i 150 euro per il 2021-**e,** 200 euro a partire dal 2022 **fino al 2026 e 250 euro a partire dal 2027**.
Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.
In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Dichiarazioni a verbale

(omissis)

- **Le parti si attiveranno per individuare attraverso la modalità "invito ad offrire" sul mercato una piattaforma welfare digitale per gestire, erogare e spendere i flexible benefit e i fringe benefit aziendali. La piattaforma dovrà prevedere anche la possibilità di convenzionamento per i soggetti erogatori di servizi e prestazioni sociali in ambito territoriale. La piattaforma individuata sarà proposta alle aziende che applicano il CCNL e alle Rsu presenti, quale strumento di gestione welfare con particolare attenzione ai costi di gestione e alla modalità di fruizione dei servizi per le lavoratrici e lavoratori.**

[omissis]

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

[omissis]

2) CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA

[omissis]

L'obbligo contributivo a carico dei datori di lavoro, così come definito, è assunto solo e esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti ad un Fondo previdenziale negoziale e finché permane l'iscrizione allo stesso.
Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento.

[omissis]

Art. 48 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

COMUNICAZIONE E CERTIFICAZIONE DELL'ASSENZA

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro **l'inizio del turno del** ~~il~~ primo giorno d'assenza ~~**(fine turno)**~~ comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il numero di protocollo del certificato medico.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comporto breve, di:

a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;

c) 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, nei seguenti casi:

- evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario;

- quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario;

- quando alla scadenza del periodo di comporto breve sia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 91 giorni di calendario.

Il comporto prolungato è pari a:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario;

b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;

c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario.

Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, ai sensi dell'art. 3, comma 3-bis, del Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, a partire dal 01.01.2027, al momento del superamento del periodo di comporto, sia esso breve o prolungato, il lavoratore con disabilità ha diritto ad un ulteriore periodo di conservazione del posto. Rientrano in tale fattispecie le persone di cui:
- all'art. 3, della Legge 104/1992;

- alla Legge 68/1999;

- al Dlgs 62/2024.

Nei casi di cui sopra, i lavoratori hanno diritto ad un ulteriore periodo di conservazione del posto, nelle misure di seguito indicate:
- ulteriori 30 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni;

- ulteriori 45 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 3 anni e fino a 6 anni;

- ulteriori 60 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 6 anni.

I suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni ultimo episodio morboso, compreso quello in corso, anche in caso di continuazione.

Per tali periodi sarà riconosciuta al lavoratore una integrazione fino al raggiungimento dell' 80% della retribuzione globale.

Il datore di lavoro, prima di applicare il prolungamento ha il dovere di informare il lavoratore. Tale comunicazione deve confermare che, considerata la condizione di disabilità, il periodo di conservazione del posto verrà prolungato secondo le condizioni e i tempi sopra riportati, garantendo così una tutela trasparente e tempestiva.

Il datore di lavoro prima di procedere con il licenziamento per superamento del periodo di comporto di lavoratore o lavoratrice in condizione di disabilità, porrà la massima attenzione alla tutela della continuità lavorativa compatibilmente con normativa vigente in materia di accomodamenti ragionevoli e l'organizzazione dell'azienda.

Le Parti si danno atto che la malattia intervenuta durante l'ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro, può essere utile per la maturazione del diritto al periodo di comporto prolungato disciplinato al presente articolo (CONSERVAZIONE DEL POSTO), fatte salve le relative condizioni e casistiche.

Considerato che il datore di lavoro deve tener conto della maggiore morbilità connessa alla condizione di disabilità, il lavoratore è tenuto a collaborare in buona fede, fornendo le informazioni necessarie sulla propria condizione al medico competente.

Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

Superato il periodo di conservazione del posto, fermo restando quanto previsto nel paragrafo Aspettativa, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

I termini temporali per la conservazione del posto vanno considerati indipendentemente dalla data di entrata in vigore del presente Contratto.

[omissis]

Art. 48 bis - Disposizioni concernenti lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

Ai sensi della legge n. 106/2025 i lavoratori e le lavoratrici affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, hanno diritto se richiesto, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore, a:

- **Un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Decorso il periodo di congedo, il lavoratore e la lavoratrice, al fine di riprendere la propria attività lavorativa, hanno diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa e l'organizzazione del lavoro lo consenta, alla modalità di lavoro agile.**
- **Ulteriori dieci ore annue di permesso, per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Tale diritto è riconosciuto anche ai lavoratori e lavoratrici dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenne affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%. Per tali permessi sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento della normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato. Sarà permesso fruire nella stessa giornata di quote di PAR per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera in caso di mancato rientro.**

Per tutto quanto qui non disciplinato si rimanda alla legge n. 106 del 18 luglio 2025.

Art. 51 bis – Congedi per la malattia del figlio

In applicazione dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico maternità), entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Per tali assenze, laddove debitamente certificate, alla lavoratrice ed al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di malattia del figlio e per non più di un evento nell'anno.

A decorrere dal 1° gennaio 2027, il diritto di cui sopra viene esteso ai figli di età non superiore ai 4 anni.

Art. 53 – Diritto allo studio e alla formazione professionale

DIRITTO ALLO STUDIO

OMISSIS

FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTINUA

OMISSIS

Comma 4

(.....), utili nel contesto lavorativo dell'azienda o del territorio.

Nelle aziende con unità produttive che impiegano oltre 50 dipendenti - da calcolarsi all'inizio dell'anno civile di competenza di ciascun anno parte del triennio - nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 12 mesi continuativi il lavoratore e la lavoratrice verranno inseriti nei percorsi di formazione continua già organizzati dall'azienda, con proporzionamento delle 24 ore in relazione alla durata effettiva del contratto di lavoro a tempo determinato. Tale diritto soggettivo dovrà essere azionato all'interno del triennio di competenza e solo al verificarsi della condizione della durata continuativa del contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi.

(....)

OMISSIS

Comma 7

(.....), saranno cumulabili con le ore di competenza del triennio successivo.

I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi e rientranti nella tipologia di assenza per malattia, infortunio, congedo straordinario di cui all'art. 3, comma 3, legge 104/1992, cassa integrazione guadagni straordinaria e contratto di solidarietà, ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, paternità o di congedo parentale, saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore,

in piani aziendali già programmati. In tali casi le ore di formazione continuativa in relazione al tempo dell'assenza, alla mansione svolte e alle esigenze aziendali saranno incrementate di un numero massimo di 4 ore.

OMISSIS

Dichiarazione a verbale

OMISSIS

Dichiarazione a verbale 2

Le Parti definiscono convenzionalmente che il triennio 2026-2028 è competenza per maturazione delle 24 ore pro-capite per la formazione continua (di cui al comma 4).

Per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua le Parti concordano, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2028, di estendere il periodo al 30 giugno 2029.

Art. 60 - Ambiente di lavoro

Allo scopo di consolidare l'obiettivo di un miglioramento continuo dei livelli di sicurezza e di prevenzione sui luoghi di lavoro quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli, si conviene di istituire, con cadenza annuale, un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise circa le aree di intervento che si riterranno prioritarie con particolare attenzione alla prevenzione. Le parti definiranno linee-guida per Progetti formativi congiunti R.L.S. R.S.P.P. tenuto conto delle esperienze positive già realizzate nelle diverse realtà aziendali o territoriali, sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri e al fine di rafforzare il ruolo di prevenzione e intervento di tali organismi e consentire una migliore comprensione del Documento di valutazione dei rischi.
Le parti definiranno linee-guida per interventi congiunti a livello aziendale di informazione e formazione dei lavoratori e dei preposti allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nel luogo di lavoro.
Le parti promuoveranno analisi congiunte a livello aziendale delle situazioni di criticità determinatesi a cui far seguire la realizzazione di iniziative al fine di prevenirne il rischio prendendo in considerazione le buone pratiche e le esperienze già realizzate.
Le parti hanno predisposto apposite indicazioni operative per la realizzazione dei break formativi anche su tematiche più particolari quali, ad esempio:
- come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza;
- come verificare il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori, ecc.;
- la formazione per la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti[1].

Le parti riconoscono l'opportunità della realizzazione di iniziative convenute a livello territoriale, in relazione ad evidenze emergenti, ricercando il maggior coinvolgimento possibile dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile**, nonché la promozione di un ambiente fondato sul rispetto della dignità della persona, libero da ogni forma di violenza, molestia e discriminazione diretta o indiretta,** ~~**delle attività**~~

produttive, costituiscono obiettivi condivisi dall'azienda**,-e** dai lavoratori **e dalle parti a tutti i livelli**, 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.

Prendendo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure anti Covid-19, di cui all'art. 13 dell'accordo del 24 aprile 2020, nella logica di favorire proposta e condivisione di obiettivi ed interventi, i soggetti responsabili della materia di cui al comma precedente individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto della specificità dei diversi luoghi di lavoro per perseguire, anche la collaborazione con la R.S.U., il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda.

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 gli R.L.S. siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;

- 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 trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, ecc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi 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 e 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 a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;

- 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.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 100 dipendenti potranno essere programmati appositi incontri nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da R.S.P.P. e presenti i preposti e gli R.L.S., per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni.
Nell'ambito di tali incontri si potrà analizzare il tema delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte e/o presenti in azienda e le modalità possibili di intervento per ridurne l'incidenza.

Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra R.S.P.P. e R.L.S. sarà possibile discutere di tematiche di carattere ambientale, quali emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico, con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi
Potranno altresì essere attivati, anche in accordo con la R.S.U., i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

Le Parti convengono che i break formativi previsti dal presente contratto collettivo possono concorrere, nei limiti dei contenuti trattati e della loro coerenza con la normativa vigente, all'assolvimento degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e agli Accordi Stato-Regioni applicabili.
A tal fine, i contenuti dei break formativi dovranno essere strutturati in modo conforme ai requisiti previsti dalla normativa in materia di formazione obbligatoria, con particolare riferimento a durata, tracciabilità, qualificazione dei docenti e modalità di erogazione.

~~**Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra R.S.P.P. e R.L.S. sarà possibile discutere di tematiche di carattere ambientale, quali emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico, con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.**~~

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;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e 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 Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. 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 fa richiesta.

Il registro infortuni, eliminato dall'articolo 21, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'INAIL.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, ~~**del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106**~~ **del TU sulla sicurezza e successive modifiche**, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.L.S. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del Documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. **Tale copia dovrà essere visionata solo all'interno degli ambienti di lavoro.** In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia del DUVRI per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

In tutte le Aziende, in una fase successiva al verificarsi di un infortunio, il RSPP con il coinvolgimento dei RLS o RLST, RSU, dove costituite, procederanno ad un'analisi dell'evento e della causa che lo ha determinato, con la finalità di attuare tutte le strategie e gli accorgimenti necessari per la futura prevenzione. A tali incontri potrà partecipare il datore di lavoro.

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.

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 e 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 dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, in conformità alla disciplina contenuta nell'Allegato n. 7 al presente CCNL

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.

I R.L.S. in aziende con almeno 100 dipendenti, in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio: cartellino, badge, spilla, ecc.).

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 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e/o integrazioni, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e 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.

F) "Quasi infortuni"

~~Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra R.S.P.P. e R.L.S., sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali.~~

~~La Commissione nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di R.L.S. e R.S.P.P. al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.~~

In tutte le Aziende verranno adottati sistemi di segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose. Quanto rilevato sarà oggetto di valutazione congiunta tra RSPP e RLS, anche con riferimento alle azioni che si intenderà intraprendere. Alla stessa potrà partecipare anche il datore di lavoro.

G) Assemblea annuale sui temi della salute e sicurezza

Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, le aziende attiveranno, con il coinvolgimento degli R.L.S., tutti gli strumenti informativi a loro disposizione, ivi compresa un'apposita ora all'anno di assemblea retribuita 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.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative nonché alle intese vigenti in materia alla data di stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

Art. 65 - Divieti

Nel rispetto dell'art. 2105 del Codice civile, ~~I~~ il lavoratore **e la lavoratrice ~~non potrà~~ non potranno** prestare la propria opera presso **altri datori di lavoro ~~aziende~~**-diversi**ei** da quella in cui **~~è~~ sono** regolarmente assunt**~~o~~i**, salvo il caso di sospensione del lavoro senza trattamento economico.

Il datore di lavoro informerà il lavoratore o lavoratrice del contenuto del presente articolo e per le finalità principali di cui alle lett. a) e c), comma 2, art. 8, D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104. Il lavoratore e la lavoratrice, per le finalità di cui sopra, dovranno fornire le informazioni richieste e sono responsabili delle informazioni rese. Non sono consentite all'azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti, oltre i limiti previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'articolo 80 del presente c.c.n.l.

Art. 83 - Decorrenza e durata

Il presente accordo, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal ~~1° giugno 2021~~ **6 agosto 2026** e scade il ~~30 giugno 2023~~ **31 dicembre 2028**.

Il CCNL del 7 giugno 2021 ha operato in regime di ultrattività dal 1° luglio 2023 fino alla data di stipula del presente Contratto.

Entro ~~un mese~~ **tre mesi** dalla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo è costituito un apposito gruppo di lavoro composto da sei componenti per ciascuna delle due parti con il compito di pervenire alla definizione dei testi contrattuali che dovranno essere sottoscritti dalle parti stipulanti.

Il contratto si intenderà rinnovato, in conformità alle durate di cui al comma precedente, se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Nota a verbale

Le Parti precisano che rimangono salvi gli effetti dell'Accordo di Rinnovo della parte economica per il biennio 2025 e 2026 di cui all'ipotesi sottoscritta dalle stesse in data 28 ottobre 2025.

COMUNICATO

QUOTA ASSOCIATIVA STRAORDINARIA

In occasione dell'accordo di rinnovo del 6 agosto 2026, la Fim-Cisl stipulante il rinnovo CCNL CONFIMI INDUSTRIA MECCANICA chiede ai lavoratori non iscritti al sindacato **una quota associativa straordinaria di 50,00** (cinquanta) Euro, da corrispondere in due rate annuali di 25,00 (venticinque) Euro, da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di febbraio 2028 e febbraio 2029.

Le aziende, insieme alla busta paga del mese di novembre 2027, consegneranno ai lavoratori un apposito modulo, da riconsegnare all'azienda **entro il 22 gennaio 2028**, che consente di dichiarare l'accettazione o il rifiuto della richiesta del sindacato.

Si sollecitano i lavoratori ad esprimere la propria scelta mediante la riconsegna del modulo in quanto, in caso di mancata riconsegna, sarà effettuata la ritenuta secondo il principio del silenzio-assenso.

LA DIREZIONE

MODULO DI QUOTA ASSOCIATIVA STRAORDINARIA

DA RICONSEGNARE ENTRO IL 22 GENNAIO 2028

ALLA DIREZIONE AZIENDALE

Tenuto conto che, in occasione del rinnovo del CCNL Confimi Industria Meccanica del 6 agosto 2026, la Fim-Cisl chiede una contribuzione straordinaria "UNA TANTUM", pari a 50,00 (cinquanta) Euro, da versare in due rate annuali di 25,00 (venticinque) Euro cadauna.

Il sottoscritto _____, nato a _____, il __/__/__, matricola n. _____

(barrare l'opzione prescelta) AUTORIZZA ☐

NON AUTORIZZA ☐

la Direzione aziendale, ai sensi dell'art. 1260 C.C., ad effettuare una trattenuta dell'importo di 25,00 (venticinque) Euro sulla retribuzione relativa al mese di febbraio 2028, e poi una trattenuta dello stesso importo sulla retribuzione del mese di febbraio 2029, per un importo complessivo di 50,00 (cinquanta) Euro. Preciso e autorizzo in tale senso l'azienda che, nell'ipotesi che il mio rapporto di lavoro cessi per qualsiasi ragione prima della scadenza del pagamento di tutte le due rate, l'importo residuo, rispetto ai 50,00 (cinquanta) Euro dovuti, dovrà essere trattenuto sulle mie spettanze di fine rapporto. Le trattenute tutte, così effettuate, sono da versarsi quale contributo per le attività che il sindacato Fim-Cisl ha svolto per il rinnovo del CCNL, le cui tutele vengono applicate ai lavoratori iscritti e non iscritti ai sindacati, con bonifico sul C/C BANCARIO intestato a:

FIM CISL NAZIONALE - Banca BCC agenzia n. 9 - codice IBAN - IT 55 A 08327 03200 000 000027702

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento dello scopo indicato".

La presente solleva la Direzione aziendale da ogni responsabilità conseguente, salvo il regolare versamento della trattenuta.

Si sollecitano i lavoratori a esprimere la propria scelta mediante la riconsegna del modulo in quanto, in caso di mancata riconsegna, sarà effettuata la ritenuta secondo il principio del silenzio-assenso, che varrà anche quale notificazione all'azienda della cessione del credito ai sensi dell'art. 1264, comma 1, Cod. Civ..

Data, _____ Firma _____

ALLEGATO 9

CAPITOLO QUARTO

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 10 - Classificazione dei lavoratori

~~Fino al 31 dicembre 2021, i lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 9 categorie professionali e livelli retributivi, ai quali corrispondono i valori mensili delle tabelle allegate.~~

A decorrere dal 1° ~~gennaio~~ **gennaio 2029**~~2024~~**, le Parti concordano di adottare il seguente sistema di inquadramento dei lavoratori.**

I profondi cambiamenti dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni in funzione dell'evoluzione dei mercati, delle filiere, dei processi di creazione del valore interni alle imprese e dell'evoluzione tecnologica, caratterizzata dalla crescente digitalizzazione e dalle innovazioni ad essa connesse, comportano una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità. In questo contesto, il sistema di inquadramento intende valorizzare il contributo atteso del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali attualizzando i contenuti di professionalità e la terminologia dell'attuale sistema di inquadramento, prendendo atto delle innovazioni tecnologiche ed organizzative e della trasformazione digitale dell'industria e della società, tenendo conto dell'internazionalizzazione delle organizzazioni e dei sistemi professionali anche con riferimento al sistema europeo QEQ, garantendo compatibilità con il quadro normativo e di certificazione generali e di comparto/filiera dei sistemi aziendali.

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo:

- **Ruoli Operativi: categorie I e H**
- **Ruoli Tecnici: categorie G, F e E**
- **Ruoli Specialistici: categorie D, C e B**
- **Ruoli Gestionali: categoria A Quadro**

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su **9** categorie professionali e livelli retributivi, ai quali corrispondono i valori mensili delle tabelle allegate; **nell'ambito di tali categorie sono specificate le declaratorie riguardanti i Quadri.**

~~- i lavoratori inquadrati nella 1^ categoria fino al 31 dicembre 2021, passeranno alla 2^ categoria;~~

~~- la 1^ categoria, prevista in questo art. 10 e vigente fino al 31 dicembre 2021 (e ovunque richiamata nel presente CCNL viene soppressa~~.

I livelli **retributivi** indicati sono ragguagliati a mese (173 ore).

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali~~, le esemplificazioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni per settore~~ indicate al successivo punto ~~A~~**B), che definiscono i criteri di professionalità in termini generali ed uniformi per tutti i comparti in cui si articola la piccola e media industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti.**

A) CRITERI DI PROFESSIONALITÀ: GLOSSARIO ED ESEMPLIFICAZIONI

1) Autonomia-Responsabilità gerarchico/funzionale: è l'ampiezza di impatto e di influenza gerarchica o tecnico/funzionale e/o il grado di autonomia e discrezionalità esecutiva e d'iniziativa sulle attività attribuite in un determinato contesto organizzativo. Tale contributo può essere riferito alla propria attività individuale o anche altre attività e risorse (umane, tecnologiche, economiche, materiali, informative etc.).

Esemplificazioni:

- Tipi di responsabilità di budget/conto economico/risultato etc.

- Dimensione e qualificazione dei riporti in termini di ampiezza del controllo gerarchico funzionale

- Area organizzativa e complessità del prodotto/processo su cui si esercita l'influenza (tecnica, economica, organizzativa e geografica)

2) Competenza tecnica specifica: sono le conoscenze e le capacità tecniche operative, di processo, di prodotto e di prerequisiti di certificazione, studio e/o esperienza, direttamente connesse allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale.

Esemplificazioni:

- Controllo e regolazione

- Qualità per precisione, dimensione, valore, complessità, natura dei materiali e dei componenti, natura ed intensità dei rischi: di deterioramento del prodotto, di sicurezza, ambientali, di continuità del processo

- Autonomia di diagnostica ed adattamento nell'esecuzione dei compiti professionali in condizioni variabili

- Reperibilità di mercato

- Rilevanza competitiva aziendale

- Perimetro di influenza: attività personale, del gruppo, aziendale, di settore

- Indicatori di misura della prestazione

3) Competenze trasversali e partecipazione al miglioramento: sono i saperi ed i saper fare che il lavoratore può applicare e trasportare su differenti ambiti funzionali e di processo e che abilitano i risultati delle competenze tecnico specifiche in termini di efficacia ed efficienza. Esse comprendono competenze relazionali di ascolto e comunicazione, di lavoro individuale e collaborazione in gruppo, di problem solving per la partecipazione al miglioramento continuo, competenze digitali generali, di apprendimento permanente e di adattamento multiculturale e linguistico.

Esemplificazioni:

- Ascolto comunicazione e relazione

- Partecipazione al miglioramento continuo e suggerimenti

- Partecipazione e coordinamento del lavoro di gruppo

- Esposizione al cliente ed al fornitore

- Agilità ed adattabilità

- **Pianificazione e gestione**
- **Apprendimento continuo e formazione di sé**
- **Supporto e formazione di altri**
- **Lingue straniere**
- **Utilizzo degli strumenti informatici e digitali**

4) Polivalenza: è la capacità di effettuare, in un perimetro definito dell'organizzazione, prestazioni analoghe: diverse posizioni sulla stessa linea/ufficio o la stessa posizione su più linee, uffici, unità organizzative.

Esemplificazioni:

- Capacità di ricoprire posizioni diverse di complessità ed onerosità equivalente nella stessa unità organizzativa o disimpegnare la stessa posizione in diverse unità organizzative e contesti operativi diversi

5) Polifunzionalità: è la capacità del lavoratore di svolgere attività accessorie normalmente riferibili a diverse aree di mestiere/funzionali ed esercitare la responsabilità in aree funzionali diverse.

Esemplificazioni:

- Capacità di esercizio della propria attività/responsabilità in integrazione con ruoli tecnici diversi, o di attingere ad altri saperi tecnico/disciplinari per svolgere attività o presidiare più funzioni in posizioni composite

6) Miglioramento continuo e innovazione: partecipazione ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa e di organizzazione del lavoro, ad esempio di tipo ISO 9000, 14000,18000/45000 o normativo che richiedono capacità di contribuire ai cicli di miglioramento continuo e processi di innovazione a fronte delle evoluzioni della tecnologia e dei mercati, per il miglioramento delle condizioni di lavoro, dell'efficienza.

Esemplificazioni:

- Attitudine cliente/fornitore interno lungo il processo

- Capacità di contribuire all'implementazione delle soluzioni tecniche, di prodotto e processo, ed organizzative

- Capacità di utilizzare, sviluppare individualmente e/o collaborativamente, metodologie e strumenti, anche digitali, previsti nell'ambito dei modelli organizzativi

- Capacità di guidare/orientare il miglioramento e/o l'innovazione

- Capacità di diffusione delle pratiche e di elaborare proposte innovative

~~Per tutti i fini di legge compresi quelli fiscali, previdenziali ed assicurativi, la classificazione per categoria giuridica degli addetti all'industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti si rinviene facendo riferimento agli alinea con cui sono suddivise le declaratorie e relativi profili professionali ed esemplificazioni di inquadramento dei lavoratori.~~

~~a) Appartengono alla categoria giuridica "operai" i lavoratori di cui al 1° alinea della 2ª, 3ª, 4ª, 5ª e 6ª categoria;~~

~~b) Appartengono alla categoria contrattuale "intermedi" i lavoratori di cui al 2° alinea della 4ª, 5ª e 6ª categoria come individuati dall'Allegato 3;~~

~~c) Appartengono alla categoria giuridica "impiegati" i lavoratori che operano con specifica collaborazione, di cui al 2° alinea della 2ª e 3ª categoria, al 3° alinea della 4ª, 5ª e 6ª categoria, alla 7ª, 8ª e 9ª categoria;~~

~~d) Appartengono alla categoria giuridica "Quadri" i lavoratori della 8ª e 9ª categoria, come specificato dalle declaratorie rispettivamente del livello quadri B e del livello quadri A.~~

~~Con la definizione delle norme sopra estese, le Parti non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore derivanti da accordi o prassi in sede aziendale che, in tal caso, assorbono quanto definito dalle suddette norme.~~

~~Ogni eventuale controversia di carattere interpretativo relativa al presente articolo, che dovesse sorgere in fase applicativa, è demandata all'esame delle Parti stipulanti.~~

~~Le Parti, in sede aziendale, laddove necessario, procederanno all'armonizzazione con le norme del CCNL verificando le condizioni complessive in essere.~~

~~**Nota a verbale**~~

~~In vigore fino al 31 dicembre 2021:~~

~~a) appartengono alla categoria giuridica "Operai" i lavoratori di cui alla 1ª categoria ed al 1° alinea della 2ª, 3ª, 4ª, 5ª e 6ª categoria,~~

~~AB)~~ **DECLARATORIE ~~, ESEMPLIFICAZIONI DEI PROFILI ED ESEMPI~~GENERALI**

Le declaratorie sono definite sulla base dei criteri di professionalità (autonomia - responsabilità gerarchico/funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione) indicati al precedente punto A, che vanno riferiti al ruolo effettivamente svolto dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale.
Le declaratorie individuano le competenze, le relative intensità e le aree di autonomia e responsabilità distintive dei ruoli che afferiscono allo stesso livello di inquadramento selezionate e graduate in funzione del contesto aziendale.
I criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non sono necessariamente compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso, in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa o la singola unità operativa/funzionale, tenendo conto dell'ampia articolazione su più comparti e varietà dimensionale della piccola e media industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti.
Ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento.
Ai lavoratori c.d. intermedi continuano ad essere applicati i trattamenti in atto.
Per lavoratori direttivi si intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

Ruoli operativi: categorie I e H

Categoria I

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base.
In funzione dei contesti aziendali tali lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendale.

Categoria H

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un 'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produttivo o funzionale. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati.
In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

Ruoli Tecnici: categorie G, F e E

Categoria G

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria della categoria precedente che svolgono le attività di un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo funzionale con polivalenza, riconosciuta autonomia, con capacità di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo.
In funzione dei contesti aziendali svolgono con carattere di continuità attività di collegamento operativo non gerarchico all'interno del team o con i team connessi, di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti. Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento con autonomia nell' applicazione delle metodologie disponibili.

Categoria F

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori che apportano, con nomale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di

servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica con la capacità di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di nomale utilizzo e di applicare nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione.
Nell'ambito di tale autonomia esecutiva, in base alle definizioni organizzative guidano un gruppo di altri lavoratori.
In funzione dei contesti aziendali, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione e semplice ricerca ed elaborazione digitale dei dati e delle informazioni, con utilizzo elementare di terminologia nella lingua straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale e con consapevolezza interdisciplinare sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni.
I lavoratori partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie adottate e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento.

Categoria E

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento ed i risultati di specifiche attività produttive, tecniche, amministrative odi servizio con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte delle variabilità dei processi.
Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa, in base alle definizioni organizzative guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri lavoratori con eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni.
Possiedono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori complessi e di elevata difficoltà, anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi complessi, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale.
In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative a fronte delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso. Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni.
Tali lavoratori guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.

Ruoli Specialistici: categorie D, C e B

Categoria D

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori con funzioni direttive o che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione.
In base alle definizioni organizzative guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori.
In funzione dei contesti aziendali propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, con autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e degli strumenti, con autonomia nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera in uso.
Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e interni.
Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo di competenza dei propri collaboratori.
Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

Categoria C

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda. In base alle definizioni organizzative esercitano, con discrezionalità di decisione nell'ambito di direttive generali, responsabilità autonoma di unità e/o progetti, assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Sono in grado di svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Sviluppano attivamente il proprio percorso di apprendimento continuo. Sono dotati di un'avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare analisi e presentazioni complesse coordinando contributi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera in uso.
In funzione dei contesti aziendali, guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano le modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.

Categoria B

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori direttivi che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della categoria precedente, presidiano competenze distintive e, in funzione dei contesti aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali

per l'azienda. Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con la capacità di gestire anche cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza.
In funzione dei contesti aziendali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.

Ruoli Gestionali: categoria A Quadro

Categoria A Quadro

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri, appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, fruendo di particolari deleghe di poteri e rappresentanza, esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica e per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati. Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali ed immateriali. Promuovono ed orientano processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.

C) NORME TRANSITORIE

1. A decorrere dal 1° gennaio 2029, la categoria 8^ "Quadri – livello B" viene soppressa; dalla medesima data, ai lavoratori ivi inquadrati al 31 dicembre 2028, ferme restando le mansioni e gli incarichi espletati (di cui alla declaratoria prevista dall'art. 10 del CCNL 24 luglio 2026, riportata nell'allegato n. 9 al presente CCNL), continuano a applicarsi la disciplina sui "QUADRI" del "Capitolo Tredicesimo" (artt. 85-91) e, ai fini del trattamento economico/normativo, gli istituti previsti per gli impiegati di categoria C.

2. Ai lavoratori inquadrati nella 8^ e nella 9^ categoria fino al 31 dicembre 2028 spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili: dal 1° gennaio 2029, tale elemento retributivo viene conglobato nei minimi tabellari delle nuove categorie di professionalità.

3. Le aziende procederanno entro il 31 dicembre 2028 a riclassificare i lavoratori in forza secondo la seguente tabella di comparazione fra le previgenti categorie e le nuove categorie di professionalità. La riclassificazione definita in base alla tabella di comparazione e alle precedenti clausole individua esattamente la corrispondenza tra le previgenti categorie e le nuove categorie classificatorie e non può di per sé comportare un inquadramento dei lavoratori in posizioni diverse rispetto a quelle risultanti dall'applicazione della stessa.

TABELLA DI COMPARAZIONE									
Al 31 dicembre 2028					Dal 1° gennaio 2029				
Categorie	Minimi al 31/12/2028	Elemento retributivo	Indennità di funzione	Totale	Campi professionali	Nuove Categorie	Minimi al 01/01/2029	Indennità di funzione	Totale
Quadro A	3.272,42	59,39	69,72	3.401,53	Ruoli Gestionali	A Quadro	3.331,81	69,72	3.401,53
9^	3.272,42	59,39	0	3.331,81	Ruoli Specialistici	B	3.331,81	0	3.331,81
Quadro B	2.943,48	59,39	49,06	3.051,93		Vedasi equivalenza Quadro B (ad esaurimento)			
8^	2.943,48	59,39	0	3.002,87		C	3.002,87	0	3.002,87
7^	2.706,26	0	0	2.706,26		D	2.706,26	0	2.706,26
6^	2.521,94	0	0	2.521,94	Ruoli Tecnici	E	2.521,94	0	2.521,94
5^	2.351,35	0	0	2.351,35		F	2.351,35	0	2.351,35
4^	2.195,29	0	0	2.195,29		G	2.195,29	0	2.195,29
3^	2.103,44	0	0	2.103,44	Ruoli Operativi	H	2.103,44	0	2.103,44
2^	1.896,80	0	0	1.896,80		I	1.896,80	0	1.896,80
Equivalenza Quadro B (ad esaurimento)									
Quadro B	2.943,48	59,39	49,06	3.051,93	Ruoli Specialistici	C	3.002,87	49,06	3.051,93

***I riferimenti salariali di cui alla tabella precedente sono stati definiti in base ai minimi tabellari di cui all'art. 36; in caso di scostamento inflattivo relativo all'IPCA-NEI, le Parti adegueranno gli importi di cui sopra in base alle conseguenti determinazioni.**

4. I lavoratori già in forza al 31 dicembre 2028, interessati dalla riclassificazione secondo la precedente tabella di comparazione, conservano l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali nonché i periodi di attività già svolti secondo quanto previsto ai punti I, II e III, lettera D) Mobilità professionale dell'art. 10 del CCNL 24 luglio 2026, che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nelle nuove categorie di professionalità.
6. Entro il 31 dicembre 2028, al lavoratore già in forza alla medesima data, sarà comunicata la riclassificazione definita in applicazione delle norme transitorie e, laddove non siano stati ancora completati i periodi di attività richiamati al precedente punto 5, saranno altresì comunicati i periodi di attività ancora da svolgere ai fini del passaggio al livello di inquadramento di riferimento.
Laddove già presenti in azienda specifici adattamenti classificatori, l'adozione del nuovo sistema di inquadramento contrattuale non potrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.

~~L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.~~

~~Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.~~

~~I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei~~

lavoratori con funzioni gerarchiche e dei lavoratori della 1ª categoria, non indicate perché sufficientemente definite nelle declaratorie.

1ª categoria (soppressa a decorrere dal 1° gennaio 2022)

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali;
- inservienti e simili.

2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate:

guidamacchine attrezzate.

Lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea:

montatore.

Lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti preregolati e/o predisposti:

collaudatore.

Lavoratori che, conducendo impianti, provvedono alla loro alimentazione e sorveglianza:

addetto conduzione impianti.

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di costruzione o di montaggio di attrezzature, di macchinario, di impianti, o loro parti, oppure eseguono attività ausiliare nell'attrezzamento di macchinario o in operazioni similari:

allievo attrezzista.

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di manutenzione di macchinari o di impianti:

allievo manutentore.

Lavoratori che eseguono saldature a punto e a rotella:

saldatore.

Lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semiripetitivi per la formatura di anime e forme semplici:

formatore a mano;

animista a mano.

Lavoratori che eseguono la costruzione di casse o gabbie di imballaggio in legno di semplice fattura e/o loro parti:

cassaio.

Lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico:

conduttore mezzi di trasporto.

Lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, il deposito di materiali, macchinario, ecc.; ovvero lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiale ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito:

gruista;

imbragatore.

Lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici quali ad esempio: compiti semplici d'ufficio; centralinista telefonico:

- custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Lavoratori che, conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a teste multiple, o a trasferimento, e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con strumenti non preregolati e/o preregolati:

guidamacchine attrezzate.

~~Lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza:~~

~~riparatore.~~

~~Lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie e per l'opportuna segnalazione:~~

~~collaudatore.~~

~~Lavoratori che, sulla base di prescrizioni, specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione, eseguono, con l'ausilio di apparecchiature predisposte o con interventi semplici per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze:~~

~~addetto prove di laboratorio;~~

~~addetto sala prove.~~

~~Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione:~~

~~addetto conduzione impianti.~~

~~Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano operazioni di normale difficoltà per il colaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido:~~

~~colatore.~~

~~Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti:~~

~~montatore macchinario;~~

~~costruttore su banco;~~

~~costruttore su macchine utensili.~~

~~Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti, oppure per l'installazione di impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici:~~

manutentore meccanico;

manutentore elettrico;

installatore impianti.

Lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni, eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà:

saldatore.

Lavoratori che, su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi di legno, necessari, secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti sui mezzi di trasporto o in container:

imballatore.

Lavoratori che, sulla base di istruzioni dettagliate, conducono carrelli elevatori o trasloelevatori per il trasporto, smistamento, sistemazione di materiale, ecc., ovvero conducono autogru effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinario; ovvero conducono trattori o carrelli trainati o rimorchi per il trasporto di materiali:

conduttore mezzi di trasporto.

Lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione:

gruista;

imbragatore.

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore:

- per operazioni di palificazione, posa e recupero cavi e cavetti, eseguendo inoltre i necessari interventi per collegamenti e per opere accessorie su reti elettriche e/o telefoniche;
- ovvero per operazioni di giunzioni – comprese quelle accessorie – cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti:

guardafili;

giuntista.

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o semplici disegni, eseguono, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, lavori di normale difficoltà di esecuzione:

- per installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali in bassa e media tensione, richiedenti cablaggi ripetitivi anche con interventi relativi al loro aggiustaggio, riparazione;

- ovvero eseguendo i necessari interventi per collegamenti e per lavori accessori, per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o industriali e/o la relativa manutenzione di tubazioni per la distribuzione dei fluidi e/o di corpi scaldanti o refrigeranti:

installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;

tubista impianti termosanitari e di condizionamento;

ramista;

primarista.

Lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi quali ad esempio:

compiti vari di ufficio;

centralinista telefonico.

Lavoratori che, sulla base di procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti:

contabile;

contabile clienti.

Lavoratori che, su documenti già esistenti e seguendo istruzioni dettagliate, ricopiano disegni:

addetto lucidi;

addetto trascrizione disegni.

Infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri.

4ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguiti in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono

compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti la propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate;

- i lavoratori qualificati che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

Lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che eseguono l'impegnativa sostituzione utensili e relativa registrazione, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite:

guidamacchine attrezzate.

Lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici, affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni, intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie:

attrezzatore di macchine.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte:

riparatore.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, effettuano lavori di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie:

collaudatore.

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o di apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione), rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze:

addetto prove di laboratorio;

addetto sala prove.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei

~~parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo:~~

~~addetto conduzione impianti.~~

~~Lavoratori che, sulla base di indicazioni, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano complesse operazioni di colaggio di getti medi o pesanti non di serie o di colaggio di acciaio in lingottiere, regolando il flusso del liquido in relazione alla temperatura, al tipo ed alle caratteristiche del materiale:~~

~~colatore.~~

~~Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazioni o documenti di massima equivalenti, e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere le caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, conducendo forni di fusione, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazioni, ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi:~~

~~fonditore.~~

~~Lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere dimensioni e forma richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, interventi di natura complessa per manovre di laminazione e regolazioni delle calibrature, anche riferendosi all'indicatore della luce fra i cilindri:~~

~~laminatore.~~

~~Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti:~~

~~montatore macchinario;~~

~~costruttore su banco;~~

~~costruttore su macchine utensili.~~

~~Lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti elettrici e fluidodinamici:~~

~~manutentore meccanico;~~

~~manutentore elettrico;~~

~~installatore impianti.~~

~~Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa,~~

~~eseguono, con la scelta dei parametri, lavori di saldatura di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature:~~

~~saldatore.~~

~~Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli, di quote correlate non indicate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari:~~

~~modellista in legno.~~

~~Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, provvedendo all'opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori, delle tirate d'aria e, se necessario previa sagomatura, delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima:~~

~~formatore a mano;~~

~~animista a mano.~~

~~Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o schizzi di massima, eseguono qualsiasi lavoro di natura complessa per l'imballaggio di attrezzature, macchinari, impianti, o loro parti, di particolare forma e dimensione costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, protezioni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie:~~

~~imballatore.~~

~~Lavoratori che, sulla base di indicazioni e in ausilio ad operazioni di installazione o manutenzione o montaggio, conducono autogru effettuando manovre di elevata precisione e di natura complessa per il sollevamento, il trasporto, il piazzamento, l'installazione, di impianti, macchinari o loro parti; ovvero conducono autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale effettuando interventi di registrazione e di manutenzione ordinaria e, in caso di guasti, gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentiti dai mezzi disponibili a bordo:~~

~~conduttore mezzi di trasporto.~~

~~Lavoratori che manovrano gru anche con più ganci indipendenti effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di parti ingombranti e di difficoltoso piazzamento in relazione agli accoppiamenti da realizzare di macchinari o impianti o di strutture metalliche complesse; ovvero lavoratori che eseguono lavori di elevata difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, in ausilio ad operazioni di montaggio e sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo, ove necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature:~~

~~gruista;~~

imbragatore.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, compiono con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. Provvedono inoltre all'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati, segnalando il consumo del materiale utilizzato. Ovvero operano su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni, effettuando le operazioni di taglio e ribaltamento di reti telefoniche, eseguendo misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati:

guardafili;

giuntista.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni ed alle norme in uso, svolgono nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compilano su precise istruzioni e su schemi prefissati prospetti e/o tabelle:

segretario.

Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni e/o con lettura di disegni o schemi equivalenti, con autonomia esecutiva, da soli o con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi:

- di installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali, in bassa e media tensione con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche;

- ovvero di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche:

  installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;

  tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento;

  ramista;

  primarista.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza rilevano, riscontrano, ordinano, anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti e se del caso effettuano imputazioni di conto:

contabile;

contabile clienti.

Lavoratori che effettuano, in base a precise istruzioni e secondo schemi preordinati, la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, seguendo le fasi operative ed intervengono, in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario:

operatore.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni o documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riportano quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali; ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale, a schizzi già completi:

disegnatore particolarista;

lucidista particolarista.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, compilano, rilevando le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione, i documenti necessari all'approntamento dei materiali e/o all'avanzamento delle lavorazioni, elaborano le relative tabelle adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compilano i relativi diagrammi:

programmatore produzione.

Infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento), addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri.

5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratico un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di preparazione e avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti impegnativi, registrazioni e messe a punto di elevata precisione, con scelta, ove necessario, dei parametri ottimali di lavorazione e degli utensili, scelta e predisposizione degli strumenti di misura, fornendo agli addetti alla conduzione istruzioni dettagliate per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni; intervenendo durante la

lavorazione per la correzione di eventuali anomalie; intervenendo per il miglioramento delle attrezzature anche coadiuvando gli enti interessati:

attrezzatore di macchine.

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e della modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per la individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte:

riparatore.

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, e se necessario per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura, e per la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati necessari, valutando e segnalando le anomalie riscontrate:

collaudatore.

Lavoratori che, sulla base di capitolati e con l'interpretazione critica delle specifiche, dei disegni o schemi equivalenti eseguono, con la scelta della successione delle operazioni e con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature, prove di elevato grado di difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie rilevando e registrando i dati, valutando e segnalando le eventuali discordanze:

addetto prove di laboratorio;

addetto sala prove.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica del disegno o di documenti equivalenti e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, effettuano, conducendo impianti, manovre di elevato grado di difficoltà provvedendo con la scelta della successione delle fasi di lavorazione alla definizione dei parametri di lavorazione e delle modalità di esecuzione e delle eventuali attrezzature da utilizzare anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione:

addetto conduzione impianti.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, con la interpretazione critica delle specifiche di lavorazione, e in riferimento alle caratteristiche chimico fisiche richieste dal prodotto, effettuano, con la conduzione di forni di fusioni, interventi di elevato grado di complessità per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione, provvedendo, nell'ambito della successione delle fasi di lavorazione, alla scelta delle modalità di esecuzione:

fonditore.

~~Lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica delle specifiche di calibrazione o di documenti di massima equivalenti, e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal prodotto, eseguono il lavoro di preparazione e avviamento delle gabbie di laminazione, eseguono registrazioni e messe a punto di elevata precisione, effettuano interventi di elevato grado di difficoltà per le manovre di laminazione, per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione al fine di ottenere le caratteristiche tecnologiche richieste dal processo:~~

~~laminatore.~~

~~Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e dal grado di finitura o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti, con eventuale delibera funzionale:~~

~~montatore macchinario;~~

~~costruttore su banco;~~

~~costruttore su macchine utensili.~~

~~Lavoratori che, con interpretazione critica del disegno individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e le modalità degli interventi ed i mezzi di esecuzione e eseguono, anche fuori sede, qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per la installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici o fluidodinamici con eventuale delibera funzionale:~~

~~manutentore meccanico;~~

~~manutentore elettrico;~~

~~installatore impianti.~~

~~Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:~~

- ~~esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (ad esempio: sopra testa);~~
- ~~cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;~~
- ~~tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo:~~

~~saldatore.~~

~~Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno, anche costruttivo, la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con la determinazione dei piani di scomposizione, con la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti:~~

modellista in legno.

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima e forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc.:

formatore a mano;

animista a mano.

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti d'impianto e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa costruzione di reti elettriche e/o reti telefoniche complesse. Effettuano tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, suggerendo, di norma, soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate nell'impianto ed assicurando le caratteristiche funzionali prescritte:

guardafili giuntista.

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono:

- qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa installazione di impianti elettrici complessi, anche in alta tensione, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali;
- qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in banco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale;
- ovvero la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione eseguendo tutte le necessarie prove e verifiche, la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale:

  installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;

  tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento;

  ramista;

  primarista.

Lavoratori che, in base ad indicazioni ed alle norme in uso, svolgono nell'ambito del loro campo di attività compiti di segreteria redigendo su indicazione dei contenuti, corrispondenza, promemoria, raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli e ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni e, ove richiesto, redigono su traccia prospetti

e/o tabelle statistiche e/o situazioni riepilogative; ovvero lavoratori che, nell'ambito del loro campo di attività e su indicazioni dei contenuti, redigono in forma corretta corrispondenza in una o più lingue estere:

segretario.

Lavoratori che, in base ad istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive; ovvero effettuano interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e/o concessionari, imputando le relative partite sull'estratto conto, elaborano le situazioni contabili relative effettuando aggiornamenti, verifiche e rettifiche sui pagamenti, calcolano interessi e premi realizzando situazioni consuntive sull'andamento economico del settore e/o area di vendita di loro competenza, evidenziando le posizioni irregolari e gestendo i conseguenti interventi operativi; se del caso elaborano situazioni preventive e/o consuntive:

contabile;

contabile clienti.

Lavoratori che, in base a documentazioni o informazioni fornite dagli enti aziendali interessati e a metodologie esistenti, effettuano, nell'ambito del proprio campo di attività, attenendosi a istruzioni ricevute relative a criteri di scelta dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare, approvvigionamenti che richiedono conoscenze adeguate sulla utilizzazione dei materiali richiesti e delle loro caratteristiche, se del caso avvalendosi di informazioni fornite dagli altri enti aziendali, impostano e concludono le trattative relative:

approvvigionatore.

Lavoratori che sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica; ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie:

operatore;

programmatore.

Lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali e di apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare, e le relative modalità di impiego e di rilevazione di dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi, e se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature:

tecnico di laboratorio;

tecnico di sala prove.

~~Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali:~~

~~disegnatore.~~

~~Lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi, seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei loro programmi:~~

~~programmatore produzione.~~

~~Lavoratori che, in base a istruzioni e a specifiche metodologie in uso ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, anche mediante rilevazione diretta, i tempi di lavorazione analizzando e studiandone le operazioni (anche al fine del miglioramento delle modalità di esecuzione e del posto di lavoro) intervenendo in caso di variazione delle lavorazioni e/o di anomalie nei tempi definiti e, ove richiesto, collaborano per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti:~~

~~analista di tempi.~~

~~Lavoratori che, in base a istruzioni e metodologie in uso e alle informazioni ricavabili dai disegni e anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, con singoli cicli di lavorazione, relativi a prodotti o loro particolari, la sequenza delle operazioni, gli interventi di controllo da effettuare, le macchine da utilizzare, le attrezzature necessarie, e se necessario, propongono modifiche ai fini di razionalizzare i cicli di lavorazione:~~

~~analista di processi e cicli.~~

~~Lavoratori che, in base a istruzioni e alle metodologie in uso nel loro settore ed anche con riferimento alle soluzioni esistenti, definiscono nel loro campo di attività, analizzando e studiando le metodologie e le tecniche di lavorazione, le condizioni ottimali di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, se del caso propongono, anche in relazione alla introduzione di nuove tecnologie, modifiche ai cicli ed ai mezzi di lavoro:~~

~~analista di metodi.~~

~~Infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento) che eseguono lavori di riparazione.~~

~~6ª categoria~~

~~Appartengono a questa categoria:~~

- i lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, propongono e realizzano modifiche su apparati di particolare complessità, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità, coordinando attività tecnico-manuali che richiedono una visione globale e una completa conoscenza del lavoro e del ciclo produttivo, delle tecnologie inerenti la propria specializzazione oltre a quelle correlate, con interventi di regolazione e controllo sul processo produttivo, finalizzati alla completa realizzazione dei programmi;

- i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;

- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della categoria precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

I profili relativi al primo alinea sono quelli qui di seguito tassativamente indicati:

Lavoratori che, sull'intera gamma delle apparecchiature complesse, eseguono fuori sede attività di elevata specializzazione per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo, ed avviamento, provvedendo alla relativa delibera funzionale:

installatore e collaudatore di sistemi elettronici.

Lavoratori che, fuori sede, eseguono qualsiasi intervento sull'intera gamma delle apparecchiature con caratteristiche tecnologiche e produttive differenti di elevato grado di difficoltà per il funzionamento e modifiche delle stesse, operando in maniera risolutiva in caso di anomalia:

manutentore di più sistemi elettronici o meccanici.

Lavoratori che, rispondendo direttamente alla direzione, operano indifferentemente su impianti notevolmente complessi di caratteristiche produttive tra loro differenti:

addetto alla funzionalità ed alla conduzione di più impianti fuori sede.

Lavoratori che eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, individuando ed effettuando le soluzioni ottimali:

modellista in legno.

Lavoratori che eseguono, con completa autonomia organizzativa ed esecutiva, e coordinano fuori sede, anche previa lettura ed interpretazione critica degli schemi occorrenti, giunzioni di cavi ed apparati terminali di qualsiasi tipo, anche funzionanti, di elevato grado di difficoltà - in esse ricomprendendosi quelle implicanti la padronanza di nuove tecnologie quali le fibre ottiche ed i multiplex d'abbonato - realizzando, previo collaudo, la messa in servizio. Sono altresì in grado di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche ed ogni intervento per la individuazione e la riparazione di guasti in cavo di qualunque tipo, la scelta e l'introduzione dei carichi elettrici di compensazione, garantendo la eventuale delibera funzionale:

giuntista.

Lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa e organizzativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico, anche a più di cinque assi controllati, la lavorazione di particolari di prima esecuzione, prototipi sperimentali, caratterizzati da elevata complessità di forma e/o di materiali innovativi.

Provvedono, avendo conoscenza delle tecnologie collegate e di più linguaggi delle unità di governo ed applicando elementi di geometria descrittiva, calcoli analitici e trigonometrici, ad impostare e sviluppare dalla consolle i programmi necessari con la scelta dei parametri tecnologici e con la ottimizzazione del ciclo operativo.

Integrano, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, programmi da altri parzialmente elaborati o in quanto preferibilmente definibili durante il ciclo operativo o per modifiche sopravvenute nel corso della lavorazione che possono interessare la geometria del pezzo, gli utensili, i materiali e le attrezzature:

addetto macchine a controllo numerico.

7ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici che amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano ed altri enti aziendali o esterni, diramano, su preciso mandato, disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che, su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo):

segretario assistente.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se del caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili; ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare ed aggiornare la valutazione complessiva dei rischi e la definizione dei fidi, abbuoni e pagamenti, elaborano situazioni riepilogative dell'andamento economico e finanziario del settore e/o area di competenza e/o previsioni di massima sulle entrate di cassa relative all'esercizio considerato, anche avvalendosi della collaborazione di altri enti; predispongono gli opportuni provvedimenti per il recupero dei crediti di rilevante entità, decidendo, se del caso, l'eventuale ricorso e la scelta dello strumento legale:

~~contabile;~~

~~contabile clienti.~~

~~Lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche con riferimento a metodologie relative al proprio campo di attività, effettuano approvvigionamenti di rilevante impegno e/o complessità, in relazione alla entità, materiali, fornitori, che richiedono specifiche conoscenze relative all'attività svolta ed alle tecnologie utilizzate nei settori interessati anche avvalendosi di dati o informazioni particolari forniti da altri enti aziendali, impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di approvvigionamento:~~

~~approvvigionatore.~~

~~Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico relativi a un campo specifico: tecnico, scientifico, amministrativo, gestionale, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro; ovvero lavoratori che su indicazione ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico:~~

~~analista;~~

~~programmatore analista.~~

~~Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature anche prototipi, definendo i cicli di prova e le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti:~~

~~tecnico di laboratorio;~~

~~tecnico di sala prove.~~

~~Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano progetti relativi ad attrezzature complesse, ad apparecchiature o macchinari o impianti o loro parti principali, impostando, anche con l'esecuzione del disegno complessivo, le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, normalmente calcolando le componenti principali, e definendo le quote, i materiali, le tolleranze, se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri enti, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti:~~

~~disegnatore progettista.~~

~~Lavoratori che, su indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, impostano, sulla base della conoscenza delle componenti principali, programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e/o complessità, collaborando con altri enti alla definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e/o modifiche da~~

apportare agli impianti e/o ai sistemi al fine di migliorarne le condizioni di assistibilità e funzionamento e, se del caso, partecipano alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie:

tecnico programmatore di assistenza e installazione.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano nel loro campo di attività, nelle linee generali programmi di produzione fra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione:

programmatore produzione.

Lavoratori che, in base a indicazioni e avvalendosi di schemi e dati tecnici ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, studi di metodologie e/o di processi produttivi per la definizione delle soluzioni ottimali, impostandone nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavoro e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per la introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione:

analista di metodi;

analista di processi e cicli.

8ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 7ª categoria e a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali della azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano, nell'ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavoratori. Ad esempio:

progettista di complessi;

specialista di sistemi di elaborazione dati;

specialista di pianificazione aziendale;

specialista finanziario;

specialista amministrativo;

ricercatore;

specialista di approvvigionamenti.

~~**Quadri - Livello B**~~

~~Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri:~~

~~- appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che siano preposti ad attività che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di servizi ed aree fondamentali dell'azienda e che operino con ampia discrezionalità di poteri, al fine di realizzare i programmi stabiliti dalla direzione aziendale. Oppure lavoratori che realizzino studi di progettazione o di pianificazione operativa, provvedendo alla loro impostazione, sviluppo e relativi completi piani di lavoro, mediante anche la ricerca di sistemi e metodologie innovative:~~

~~progettista di complessi;~~

~~specialista di pianificazione aziendale;~~

~~ricercatore.~~

~~**9ª categoria**~~

~~Appartengono a questa categoria:~~

~~- i lavoratori, con funzioni direttive che, fruendo di particolari deleghe, operano con ampia discrezionalità di poteri, in qualsiasi settore aziendale, per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla direzione.~~

~~**Quadri - Livello A**~~

~~Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri:~~

~~- appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, contribuendo ai processi di definizione degli obiettivi di impresa, mediante strategie e gestione delle risorse aziendali e fruendo di particolari deleghe, operano con carattere di continuità, ampia discrezionalità di poteri e autonomia decisionale, per la realizzazione degli obiettivi dell'azienda.~~

D) CRITERI DI INSERIMENTO E MOBILITÀ DAL 1° GENNAIO 2029

Premesso che:

1) il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori. In questo senso le Parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività, e delle capacità professionali stesse;

2) le aziende, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico-produttive, possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi di cui al punto 1).

Le successive sperimentazioni, in aree da individuare a livello aziendale, potranno svilupparsi ove si realizzino con continuità la rispondenza dei risultati ai valori di efficienza produttiva e qualitativa previsti e l'impegno dei lavoratori alle modificazioni che riguardano la loro prestazione. L'informativa sugli studi e sulle sperimentazioni sarà materia di un incontro congiunto tra le parti su richiesta di una di esse;

3) per il conseguimento di uno degli obiettivi suindicati verranno adottate, anche al fine di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative quali:

- corsi di addestramento e di formazione professionale;

- ricomposizione e arricchimento delle mansioni;

- rotazione su diverse posizioni di lavoro;

4) il sistema prevede una mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive della azienda e pertanto non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata.

5) Fatto salvo quanto previsto al precedente punto 5 del paragrafo C, nonché gli accordi aziendali in materia, le parti convengono, limitatamente ai passaggi di cui al successivo punto 1 ed ai criteri di inserimento e di mobilità di cui al successivo punto 2, la seguente disciplina.

1. Lavoratori con la qualifica giuridica di operaio

I) Passaggio dalla ~~2ª alla 3ª~~ categoria I alla categoria H

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa del presente punto ~~B~~**D**, i passaggi dalla ~~2ª alla 3ª~~ categoria **I alla categoria H** avverranno come segue:

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro provenienti da scuole professionali e in possesso del relativo titolo di studio **(livello 4 QEQ)** saranno inseriti nella ~~3ª~~ categoria **H** dopo ~~3~~ **9** mesi dall'assunzione;

b) per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come allievi in figure professionali non proprie della ~~2ª~~ categoria **I** e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore. Tale esperienza si ~~presume~~ **ritiene** acquisita alla scadenza del ~~1~~**824**° mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali di durata almeno biennale, l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di ~~9~~ **15** mesi;

c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla ~~3ª~~ categoria **H** avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore concretamente dimostrata di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà ~~accertata~~ **riconosciuta** attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno un mese in compiti di livelli superiori, trascorsi ~~20~~ **26** mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;

d) per i lavoratori della ~~2ª~~ categoria **I**, il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a ~~esigenze~~ **modifiche** di carattere organizzativo **o tecnologico comportanti un cambio di ruolo** e a una specifica preparazione conseguita anche mediante corsi di addestramento, ~~l'idoneità ai~~l passaggio **alla categoria H**~~verrà accertata mediante la sperimentazione per un periodo di almeno un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore,~~ **avverrà** trascorsi ~~36~~ **42** mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

~~Decorso il periodo suddetto in compiti propri della 2ª categoria, i lavoratori connessi al ciclo produttivo saranno sottoposti ad una verifica per accertare gli impedimenti frapposti al loro sviluppo professionale e per definire i modi con i quali ovviare a detti impedimenti.~~

~~In ogni caso, a un anno da tale verifica, qualora non risulti che tali impedimenti siano attribuiti alla mancata utilizzazione da parte dei lavoratori degli strumenti di sviluppo professionale eventualmente messi in atto dall'azienda, i lavoratori interessati passeranno alla categoria superiore.~~

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

~~Dette verifiche periodiche avverranno una volta l'anno.~~

~~Nota a verbale~~

~~I) Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria (il contenuto di questa lettera I) è in vigore fino al 31 dicembre 2021 e, di conseguenza, dal 1° gennaio 2022, con la soppressione della 1^ categoria, perde efficacia).~~

~~I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2ª categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi.~~

~~I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistono i necessari requisiti di idoneità psico-fisica; qualora non sia possibile inserirli nell'attività produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2ª categoria al compimento del 18° mese.~~

~~I passaggi di cui sopra non comportano necessariamente un cambiamento delle mansioni.~~

II) Linee a catena

Si considerano linea a catena le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni), su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica operando su una serie di parti staccate di un prodotto finale, che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme, o a scatti, nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla cadenza, cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.

Per i lavoratori della ~~2ª~~ categoria **I** addetti alle linee a catena si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dopo ~~36~~ **42** mesi di prestazione in linee di montaggio ~~e sempre che abbiano svolto, nel periodo suddetto, con normale perizia, un insieme compiuto di mansioni loro affidate~~.

Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione della ~~3ª~~ categoria **H**, non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

2. Lavoratori con qualifica giuridica di impiegato

~~III) Inserimento in azienda e mobilità~~

Ai lavoratori saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea **(anche triennale) o diploma ITS (Livello QEQ 5, 6 e 7)**, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella ~~5ª~~ categoria **F**, sempre che svolgano attività inerenti la laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori **(Livello QEQ 4 – limitatamente ai percorsi quinquennali)**, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella ~~4ª~~ categoria **G**, sempre che svolgano attività inerenti il diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella ~~2ª~~ categoria **I** di cui al 2° alinea della relativa declaratoria dopo ~~18~~ **24** mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla ~~3ª~~ categoria **H**.

~~**Dichiarazione delle Parti**~~

~~Le Parti, nel ritenere utile e necessaria una riforma del sistema di classificazione dei lavoratori, hanno affidato al Comitato paritetico tecnico scientifico il compito di analizzare e discutere i possibili interventi di riforma, che il Comitato di conseguenza illustrerà alle stesse Parti.~~

~~Su queste basi le Parti avvieranno il confronto con l'obiettivo di giungere a una razionale e condivisa riforma entro la scadenza del presente CCNL.~~

Art. 10-bis – Esemplificazioni di profili professionali

Gli esempi di profili professionali che sono riportati in calce sono raccolti per aree funzionali di riferimento.

Il formato tabellare mette in evidenza l'utilizzo dei 6 criteri di professionalità per la definizione del corretto inquadramento nella categoria applicandoli a figure professionali specifiche dell'area con funzione di pura esemplificazione che non può avere pretese di completezza e non ha carattere prescrittivo vista la varietà di contesti aziendali, per organizzazione, tecnologie e dimensioni che devono essere affrontati direttamente attraverso le declaratorie generali.

Di norma gli esempi di profili professionali sono implicitamente riferiti ad ipotesi di contesto aziendale specifico e quindi l'espressione "in funzione dei contesti aziendali" non è riportata sistematicamente nelle tabelle di esemplificazione. Solo in casi particolari si è reso necessario esplicitarla a fini di generalità per introdurre opzioni quali ad esempio, relative alla conduzione di collaboratori, ai perimetri di polivalenza, alle competenze tecnico-specifiche e trasversali.

Il metodo esemplificato può essere per analogia di supporto nello sviluppo dei profili professionali e del loro corretto inquadramento nel reale contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa.

(Seguono le esemplificazioni di profili professionali)

.....

Nota a verbale

In fase di stesura del contratto le Parti completeranno altri aspetti di natura normativa relativi al testo allegato di classificazione dei lavoratori

Art. 11 - Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni **riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime** ~~equivalenti alle ultime~~ effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

I lavoratori avranno diritto al passaggio a categoria superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni.

- 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco dei tre anni per l'acquisizione della **categoria professionale** ~~7ª~~**D**, ~~8ª~~**C**, e ~~9ª B categoria professionale~~.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo alle armi di durata non superiore a sei mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore assegnato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo alla categoria superiore.

Fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'art. ~~13 della legge 20 maggio 1970, n. 300~~**2113 del Codice Civile** e dell'articolo 10 lettera B) del presente contratto in materia di mobilità, ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alle esplicazioni dei compiti o funzioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente al compito o funzione superiore.

Nel caso in cui al lavoratore siano assegnati più compiti o funzioni, anche se intercalati nel tempo, o con carattere di continuità, inerenti a compiti o funzioni diverse appartenenti alla stessa categoria, o funzioni plurime o polivalenti, la categoria attribuita sarà quella relativa ai valori professionali complessivamente valutati.

Art. 36 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

I minimi tabellari della classificazione unica, comprensivi dell'Elemento distinto della retribuzione, ragguagliati a mese, sono quelli riportati nella tabella che segue con la rispettiva data di decorrenza.
Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare.

[omissis]

Ai lavoratori inquadrati nell'8ª e nella 9ª categoria spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili**: dal 1° gennaio 2029, tale elemento retributivo è inglobato nei minimi tabellari delle rispettive nuove categorie.**

Gli aumenti dei minimi tabellari assorbono aumenti individuali o collettivi, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità.

Nell' ambito della durata del presente contratto le parti esamineranno la dinamica retributiva in relazione alla situazione economica del settore industriale metalmeccanico e agli eventuali significativi scostamenti degli indici inflattivi rispetto alle attuali previsioni

Art. 37 - Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, pari agli importi di cui alla successiva tabella:

~~Cat.~~	~~Importi in Euro in vigore dal 1° gennaio 2001~~
~~1ª~~	~~18,49~~
~~2ª~~	~~21,59~~
~~3ª~~	~~25,05~~
~~4ª~~	~~26,75~~
~~5ª~~	~~29,64~~
~~6ª~~	~~32,43~~
~~7ª~~	~~36,41~~
~~8ª~~	~~40,95~~
~~9ª~~	~~45,96~~

Categorie	**Importi in euro in vigore dal 1° gennaio 2029**
I	**21,59**
H	**25,05**
G	**26,75**
F	**29,64**
E	**32,43**
D	**36,41**
C	**40,95**
B	**45,96**
A Quadro	**45,96**

Il numero massimo degli aumenti periodici maturabili è pari a 5.

Gli aumenti periodici di anzianità non devono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva la anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi, il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo

[omissis]